

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS (IFCH)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA POLÍTICA

Marina Grandi Giongo

POLÍTICAS FEMINISTAS E IGUALDADE DE GÊNERO
Um estudo sobre as licenças parentais na Noruega

Porto Alegre

2021

Marina Grandi Giongo

POLÍTICAS FEMINISTAS E IGUALDADE DE GÊNERO
Um estudo sobre as licenças parentais na Noruega

Tese de Doutorado em Ciência Política, apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Orientadora: Prof^a. Dra. Jussara Reis Prá.

Porto Alegre

2021

CIP - Catalogação na Publicação

Giongo, Marina Grandi

Políticas feministas e igualdade de gênero: Um estudo sobre as licenças parentais na Noruega / Marina Grandi Giongo. -- 2021.

347 f.

Orientadora: Jussara Reis Prá.

Tese (Doutorado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Políticas feministas. 2. Igualdade de gênero. 3. Divisão sexual do trabalho. 4. Cota exclusiva do pai. 5. Noruega. I. Prá, Jussara Reis, orient. II. Título.

Marina Grandi Giongo

POLÍTICAS FEMINISTAS E IGUALDADE DE GÊNERO
Um estudo sobre as licenças parentais na Noruega

Tese de Doutorado em Ciência Política, apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Profª. Orientadora: Dra. Jussara Reis Prá.

Conceito final: Aprovada.
Tese aprovada em 16 de Dezembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Profª. Dra. Jussara Reis Prá – Orientadora
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profª. Dra. Maria Lúcia R. de Freitas Moritz – Examinadora
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Fabiano Mielniczuk – Examinador
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Profª. Dra. Marlene Neves Strey – Examinadora
Universidade Feevale

Prof. Dr. Carlos Aurélio Pimenta de Faria – Examinador
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Porto Alegre
2021

Para Lída Guerina e Irineu Carlos, anjos de luz a guiar-me na incrível jornada da Vida, a bordo desse pequeno e brilhante “ponto azul” que passeia no infinito.

Para todas as mulheres pioneiras – reconhecidas e anônimas, todas bruxas a seu tempo – que dedicaram a vida na luta por igualdade, abrindo o caminho para que minha geração pudesse sonhar ser humana.

Para a pequena menina Marina, que desde criança sempre viu nos livros o futuro e a mulher que ousou tornar-se.

AGRADECIMENTOS

“Afinal, o que é uma tese?” Ao longo dos últimos anos essa questão de tempos em tempos acabava sendo respondida como uma forma de definir o “submundo” no qual nós, cientistas, navegamos. Seja de humanas, biológicas ou exatas, nossa rotina de trabalho é diferente do esquema tradicional, por assim dizer. Horários diferentes, onde a madrugada é nossa fiel companheira. Horas de observação em laboratórios, olhos vidrados em telas e busca infinita em bibliotecas, transformam cada novo livro ou experimento em um portal: tal como a toca do coelho das fábulas infantis, em um passe de mágica nos transformamos em “Alices” extasiadas diante de fenômenos considerados sem tanta importância e que passam incólumes na rotina da maioria das pessoas. Centenas de horas em sala de aula e o dobro de estudo solitário, ouvindo novamente as lições, refletindo e reescrevendo para apreender todo o valioso aprendizado que a vida em uma Universidade proporciona.

Mais muitas horas escrevendo e submetendo artigos, resumos, preparando apresentações para eventos, revisando papers para periódicos. Quantas vezes ouvi a pergunta: “então tu já estás famosa né Ma?”, a qual eu respondia “não, que é isso...” Com um habitual sorriso no rosto, já antecipo a visão da expressão incrédula de meu/minha interlocutor (a), ao complementar que quando não se tem a sorte de receber por isso, por meio de uma bolsa de estudos ou um parecer positivo de uma revista ou congresso importante, é comum que cientistas paguem para trabalhar. Ah, as dores e as delícias de ser pesquisador (a) no Brasil... Ouso dizer que nossa dinâmica é única, um excelente estudo de caso. A falta de investimentos nas instituições públicas, muitas vezes nos faz deparar com salas, laboratórios e centros de pesquisa como se estes estivessem congelados em algum momento dos anos 80. Mas porque não exercer nossa imaginação? A criatividade típica brasileira é apaixonante! Foram muitas as vezes que nos reunimos para pensar formas de reestruturar as coisas, “dar um jeito” com o que temos, de melhorar a cada nova turma que chega. Um alerta comum entre nós do Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Mulher e Gênero (NIEM/UFRGS) sempre foi: “cuidado gurias, não podemos deixar a sala vazia, todas sabem porquê”. Sem meias palavras, é público e notório os mitos que circulam sobre as Ciências Humanas no país, especialmente quando o assunto são estudos feministas e de gênero, e o vasto universo que esse campo proporciona.

Aquele lugar perigoso, mítico e caricato de “balbúrdia, sexo, drogas e *rock n’roll*”, cuja afronta à moral e aos bons costumes horroriza quem não costuma circular em uma universidade, é na realidade um ambiente de senhoras sábias e distintas, cujo ofício e experiência transformam a vida de suas discípulas ávidas por conhecimento. Sentimos informar, mas esse lugar promíscuo propagado aos quatro ventos não existe na Universidade. Existem mulheres, mulheres feministas, que dedicam anos de suas vidas para pensar um mundo melhor e mais igualitário. Talvez isso realmente seja ameaçador, a depender da ótica de quem observa. Do lado de cá, embarcamos cientes da responsabilidade que a defesa de valores para maior equidade em nossa sociedade representa. Igualmente conscientes somos a respeito do valor de cada real de dinheiro público investido em nossa formação, e do retorno que devemos a cada cidadã e cidadão brasileiro que acredita no potencial transformador da Ciência. No entanto, ainda hoje depois de anos de dedicação, a decepção e o choque diante de comentários que relegam as Ciências Humanas a posições marginais mexem conosco. Desde o clássico “mas você trabalha ou só estuda?”, ouvido por 10 entre 10 pós-graduandos (as) de todas as áreas, até outros questionamentos mais desanimadores, fazem com que pensemos inúmeras vezes em desistir. Afinal, “vocês aí, produzem *o quê?*”, ou “isso não é ciência ‘de verdade’, tem que cortar tudo mesmo”, “doutorado sanduíche? pra quê? que abuso querer ‘ir passear’ no exterior”, entre tantas formas de desmoralização de nossos trabalhos, são situações cada vez mais frequentes. Mas logo aprendemos que boa parte do “processo de socialização acadêmico” passa por pensar em desistir, e ainda assim seguir em frente, sempre.

Faço essa introdução aos agradecimentos para ilustrar o impacto que as Universidades brasileiras geram na vida de milhares de estudantes de pós, ainda que em condições de progressiva precariedade. Primeiramente, dedico meu especial agradecimento à professora Dra. Jussara Reis Prá, por tudo o que essa grande mulher representa para mim enquanto pesquisadora, e como ser humano. Sua disponibilidade na escuta atenta, por me incluir nas tantas reflexões ao lado de pessoas igualmente brilhantes que a convivência com a “profe” me proporcionou, é um presente de valor inestimável. São memórias e aprendizados valiosos que irão me acompanhar para sempre, e que ninguém poderá tirar de mim. Ter aberto as portas de sua casa, literalmente, e ter me introduzido ao NIEM, mudou minha vida em diversos aspectos, e sou eternamente agradecida por isso. Dentre as muitas conquistas do doutorado, estão as amizades com mulheres maravilhosas, exemplos de luta, generosidade e dedicação. Com suas diferentes personalidades e formas de pensar, me encantaram ao apresentar-me os horizontes de suas pesquisas, tratando com cuidado e profissionalismo a vida e os desafios enfrentados por mulheres em lugares e condições que eu sequer imaginava existir. Quantas experiências juntas! Foram congressos, publicações, cafés, protestos, desabafos, almoços no R.U ou em qualquer lugar, noites em claro escrevendo, rindo, chorando e jogando conversa fora, rodas de chimarrão (e drinks), palestras, viagens, desespero com prazos, com a metodologia, com o governo, com a situação do Brasil, debates infinitos sobre a tese/dissertação, aulas e mais aulas... Difícil é lembrar de tudo e tantas!

Amandinha, minha companheira de aventuras além-mar e “minha sócia empreendedora” de ABNT’s; Cher e Iris, pelo companheirismo e momentos maravilhosos que passamos juntas; Lari, minha fiel confidente de sonhos e angústias; Laila e Vivi, por me ensinarem tanto da vida; Flor, por me abrir tantos horizontes e me socorrer nos momentos mais delicados; a todas as meninas “das antigas” do NIEM e nem tão antigas assim: Teteca, Elena, Duda, Lu, Gabi C., Isabel, Juliana, Marina, Natália, Gabi, Vanessa, Riga, Mayra, todas. Sou eternamente agradecida por cada momento compartilhado com vocês, a dedicação de cada uma é admirável. Desejo que conquistem todos os sonhos possíveis! Incluo aqui minhas queridas amigas (os) e todos os colegas do PPGCP, em especial à Ju Foergnes, Maria do Rosário, Max e Vini, vocês são demais. Às amigas de longa data, seja da PUCRS e outros locais de estudo, de vida e contemplação, por me proporcionarem a alegria da amizade sincera e momentos maravilhosos: Mi, Fê, Ailê, Mari, Fran, Ju Bald, Fran Vontobel, Thaís, Lucas, Elton, Nati e tia Sílvia, Dinda, Milena, Dai, Greici, Sara, amigas do Parbô e do MAM, amigos da pós na UERJ... Enfim, sempre digo e repito que os diplomas são secundários à conquista que é ser agraciada pelo Destino por ter colocado cada um de vocês em minha vida e meu coração. Vocês me inspiram a seguir em frente, com graça, leveza e alegria. Muito obrigada!

Um espaço especial dedico às minhas amigas-irmãs de longuíssima data, aquelas que estão firmes “desde o pré”, o início de um amor que mal sabíamos nós que seria pra sempre. Ali, Bá, Carol, Fran, Gabi: obrigada por tanto, por tudo que vocês e nossas mães representam pra mim, e que no céu, perto fisicamente ou a milhas de distância constituem parte essencial do alicerce que me mantém inabalável, especialmente durante os anos do mestrado e doutorado. Que orgulho de nós! Quem diria que depois de tudo que passamos juntas, chegaríamos tão longe! Estamos unidas não só por uma história linda entre mulheres especiais, mas por laços eternos de amor, admiração, permanente aprendizado e compreensão. Sou grata todos os dias por saber que estaremos sempre juntas, na boa e na ruim, independente do que aconteça. Tenho certeza que o futuro será ainda mais brilhante pra nós. Amo vocês!

Nessa jornada, sempre serei grata pelo carinho e dedicação de todas as professoras e professores que me auxiliaram a chegar até aqui, desde bem pequenininha, estimulando aquela Marina assustada com a imensidão do mundo e que chorava de medo de ir pra escola. Seus ensinamentos compõem cada parte da pessoa que sou hoje, me inspirando a nunca

desistir da luta pela educação. Nessa fase final, dedico minha gratidão à Prof^ª. Dra. Maria Lúcia R. de Freitas Moritz, Prof. Dr. Carlos Aurélio Pimenta de Faria, Prof^ª. Dra. Marlene Neves Strey e Prof. Dr. Fabiano P. Mielniczuk por terem aceitado o convite para compor a banca examinadora. Muito obrigada pela leitura atenta e cuidadosa de meu trabalho, pelas contribuições e inúmeros *insights* gerados a partir das nossas discussões. Estas reflexões só se transformaram em uma Tese “de verdade” graças ao amadurecimento intelectual proporcionado por educadores (as) como vocês. Estendo meu agradecimento à equipe do IFCH, de todos os funcionários e funcionárias da UFRGS, sejam da secretaria, da limpeza, da segurança, do atendimento, e demais colaboradoras (es), que com seu trabalho “invisível” para tantos, zelam pelo nosso bem-estar, fazendo tudo funcionar à perfeição. Lucas, seu profissionalismo e respeito com todos é admirável, muito obrigada por ter sido sempre tão solícito e dedicado com nossas demandas!

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo financiamento durante os quatro anos como bolsista de doutorado, e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), os quais com o investimento do povo brasileiro proporcionam a milhares de jovens o desenvolvimento de suas pesquisas. Nesse contexto, devo salientar que mesmo possuindo privilégios em uma sociedade abertamente desigual, só pude ter acesso e permanência na pós-graduação graças às políticas públicas de investimento na Ciência feitas durante os governos de Lula e Dilma Rousseff. Sou grata pela oportunidade de estudar em um curso e uma universidade de excelência, que me levou a ser a primeira da família a ser diplomada com o título de Doutora. Tal desinência, no feminino, é uma conquista simbólica e que me enche de orgulho. Todo meu carinho, respeito e gratidão às mulheres que vieram antes de mim, em especial Hedy Maria Grandi e Ermida Giongo. Prometo a vocês que não serei a última a obter tal feito.

Diante das dificuldades em se obter acesso à maioria dos periódicos de relevância no âmbito dessa pesquisa, incluo também a programadora e ciberativista Alexandra Asanovna Elbakyan. Mesmo sem conhecê-la pessoalmente, sou grata pela ousadia dessa brilhante cientista em fazer o impossível, colocando em risco seu próprio direito fundamental à liberdade para quebrar as barreiras de difusão universal da Ciência.

Por fim, e o mais importante, minha eterna gratidão, respeito, admiração e amor infinito às pessoas mais especiais de minha vida, Irineu, Lídia e Julia. Não tenho palavras para expressar tudo o que vocês representam pra mim. Pai, muito obrigada por ser esse exemplo de ser humano, que sempre me apoiou em tudo, e nunca duvidou do meu empenho. Desde criança, me inspiro em sua inteligência, sabedoria e integridade. Desejar-te tudo de mais lindo seria pouco para aquele que é meu anjo protetor! Ju, muito obrigada por me aguentar durante todo esse tempo. És parte essencial de minhas memórias, obrigada por ter feito nossa infância tão doce e feliz! Mesmo com nossas diferenças e pelos desafios que passamos, és a melhor irmã que eu poderia sonhar ter. Tenho certeza que o futuro te reserva um mundo inteiro de felicidade! Mãe, és a razão de tudo isso existir. Muito obrigada por tudo, pela graça da vida, pela força e determinação inabaláveis, por guiar e dar sentido aos meus dias, e por iluminar minhas noites. Pela tua sabedoria, inteligência e dedicação. Por me salvar todos os dias e me tirar do fundo do poço as vezes que estive lá. Pela mulher incrível que és, meu exemplo para tudo. Por acreditar na educação, pelas centenas de horas estudando juntas, desde o ABC até o momento revisando artigos, traduzindo textos, debatendo ideias, projetos e sonhos. Te desejo todas as bênçãos, és a revolução que desejo para o mundo. Sempre te levarei comigo, pois és parte de mim! Amo vocês mais que tudo! Muito obrigada!

“Sabem do que são feitos os direitos, meus jovens? Sentem o seu cheiro?
Os direitos são feitos de suor, de sangue,
de carne humana apodrecida nos campos de batalha queimada em fogueiras!
Quando abro a Constituição no artigo quinto, além dos signos,
dos enunciados vertidos em linguagem jurídica, sinto cheiro de sangue velho!
Vejo cabeças rolando de guilhotinas, jovens mutilados,
mulheres ardendo nas chamas das fogueiras!
Ouço o grito enlouquecido dos empalados.
Deparo-me com crianças famintas, enrijecidas por invernos rigorosos,
falecidas às portas das fábricas com os estômagos vazios!
Sufoco-me nas chaminés dos campos de concentração, expelindo cinzas humanas!
Vejo africanos convulsionando nos porões dos navios negreiros.
Ouço o gemido das mulheres indígenas violentadas.
Os direitos são feitos de fluido vital!
Pra se fazer o direito mais elementar, a liberdade,
gastou-se séculos e milhares de vidas foram tragadas,
foram moídas na máquina de se fazer direitos, a revolução!
Tu achavas que os direitos foram feitos pelos janotas
que têm assento nos parlamentos e tribunais? Engana-te!
O direito é feito com a carne do povo!
Quando se revoga um direito, desperdiça-se milhares de vidas...
Os governantes que usurpam direitos, como abutres, alimentam-se dos restos mortais
de todos aqueles que morreram para se converterem em direitos!
Quando se concretiza um direito, meus jovens, eternizam-se essas milhares de vidas!
Quando concretizamos direitos,
damos um sentido à tragédia humana e à nossa própria existência!
O direito e a arte são as únicas evidências de que a odisseia terrena teve algum significado!”
Raquel Domingues do Amaral

RESUMO

Esta tese visa examinar o contexto de elaboração e o desenho do regime legal de licenças parentais na Noruega, com foco na cota exclusiva do pai, tendo em vista o seu alcance como estratégia para ressignificar os papéis tradicionais de gênero. Argumenta-se que esse arranjo foi a via construída pela nação norueguesa para atenuar os efeitos da divisão sexual do trabalho, a exemplo da dupla/tripla jornada de trabalho, a penalização da maternidade e as desigualdades de gênero no âmbito da remuneração e gestão do tempo, problemas ainda não superados pelas mulheres em todo o mundo. A análise contempla especificamente as transformações vistas nas últimas décadas do século XX, e considera as seguintes variáveis: 1) a variável econômica, com a Noruega apresentando altos índices de desenvolvimento e equilibrada distribuição de renda; 2) a variável social, que compreende os movimentos de mulheres organizados na luta por direitos; e 3) a variável político-institucional, composta por Estado de Bem-Estar Social, vontade política e governos de esquerda/progressistas. Para atender metodologicamente ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos, optou-se por realizar um estudo de caso, de abordagem qualitativa, de cunho exploratório. Com base na matriz teórica feminista e nos estudos de gênero, os procedimentos consistem em pesquisa bibliográfica e análise de documentos, seguindo o mapeamento de processos. O marco teórico-conceitual abrange os papéis sociais de gênero, as definições de espaços público e privado no contexto norueguês, bem como o resgate da trajetória do movimento feminista (em âmbito local e internacional) na luta pelos direitos das mulheres. Embora estes sejam temas largamente discutidos pela Teoria Feminista, observou-se uma lacuna na literatura brasileira sobre o processo político que levou os países nórdicos aos mais elevados índices de igualdade de gênero, perspectiva contemplada por este estudo. O feminismo de Estado alcançado pelas nórdicas possibilitou inserir direitos como as licenças parentais – especialmente a cota exclusiva do pai (“*fedrekvote*” ou “*father’s quota*”) – de forma permanente na agenda por sociedades mais igualitárias. A tese defendida é que políticas dessa natureza configuram uma via possível para agir na estrutura do patriarcado e dos papéis sociais de gênero, promovendo novas práticas de parentalidade. A discussão trata desse novo modelo de sociedade que se desenha, com foco nos novos arranjos familiares, modificações nos modelos de masculinidade hegemônica, e o processo que compreende o rompimento desses padrões. Os resultados da investigação sugerem que, ao acessar os meios institucionais de forma estratégica, as norueguesas buscaram construir políticas não apenas paliativas, mas de caráter construtivo, a exemplo do regime de licenças parentais.

Palavras-chave: Políticas feministas. Igualdade de gênero. Divisão sexual do trabalho. Licenças parentais. Cota exclusiva do pai. *Fedrekvote*. Noruega.

ABSTRACT

This thesis aims to examine the context of elaboration and design of the legal regime for parental leave in Norway, with a focus on the father's exclusive quota, considering its reach as a strategy to reframe traditional gender roles. It is argued that this arrangement was the way constructed by the Norwegian nation to attenuate the effects of the sexual division of work, such as the double/triple workday, the penalization of motherhood and gender inequalities in the scope of remuneration and time management, problems not yet overcome by women around the world. The analysis specifically contemplates the transformations seen in the last decades of the 20th century, and considers the following variables: 1) the economic variable, with Norway showing high rates of development and balanced income distribution; 2) the social variable, which comprises women's movements organized in the struggle for rights; and 3) the political-institutional variable, composed of the Welfare State, political will and left/progressive governments. To methodologically meet the research problem and the proposed objectives, it was decided to carry out a case study, with a qualitative approach, of an exploratory nature. Based on the feminist theoretical matrix and gender studies, the procedures consist of bibliographical research and document analysis, following the process mapping. The theoretical-conceptual framework encompasses the social roles of gender, the definitions of public and private spaces in the Norwegian context, as well as the recovery of the trajectory of the feminist movement (locally and internationally) in the struggle for women's rights. Although these are themes widely discussed by Feminist Theory, there was a gap in the Brazilian literature about the political process that led the Nordic countries to the highest levels of gender equality, a perspective covered by this study. The state feminism achieved by the nordics allowed to insert rights such as parental leaves – especially the exclusive father's quota (“fedrekvote” or “daddy's quota”) – permanently on the agenda by more egalitarian societies. The thesis defended is that policies of this nature, aimed at the “universal caregiver model”, constitute a possible way to act in the structure of patriarchy and gender social roles, promoting new parenting practices. The discussion deals with the design of a society with an egalitarian configuration, with a focus on new family arrangements, on changes in the models of hegemonic masculinity, and on the process of breaking these patterns. The results of the investigation suggest that, by strategically accessing institutional means, norwegian women did not seek only palliative solutions, but to build constructive policies, such as the parental leave regime.

Keywords: Feminist policies. Gender equality. Sexual division of work. Parental Leaves. Father's quota. Fedrekvote. Norway.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Enquadramento teórico da pesquisa	95
Quadro 2 – A Noruega no <i>Global Gender Gap</i> (2006-2021).....	125
Quadro 3 – Quadro evolutivo das licenças no tempo (países industrializados)	154
Quadro 4 – Variação de cálculo do período total de licença (dias e semanas).....	179
Quadro 5 – Principais partidos políticos da Noruega	235
Figura 1 – Escandinávia e Países Nórdicos	97
Figura 2 – Mapa <i>Fennoscandia</i>	99
Figura 3 – Marcha das sufragistas norueguesas em Nova York (1911).....	113
Figura 4 – Marcha das sufragistas norueguesas em Nova York (1913).....	113
Figura 5 – Marcha das imigrantes escandinavas pelo sufrágio feminino (Minneapolis, 1914)	114
Figura 6 – Manifestantes da Associação da Mulher Escandinava pelo Sufrágio em frente à Casa Branca (Washington D.C., 1917).....	115
Figura 7 – Áreas de intervenção prioritária (Plataforma de Ação de Pequim, 1995).....	123
Figura 8 – Pontos de ação estratégica para igualdade de gênero nos países nórdicos	140
Figura 9 – Disponibilidade da licença remunerada para mães e pais de bebês no mundo	148
Figura 10 – Proteção ao emprego durante o período de afastamento por licença parental no mundo (mulheres e homens).....	150
Figura 11 – Principais abordagens teóricas no estudo das licenças parentais	153
Figura 12 – A caixa finlandesa do bebê (<i>Äitiyspakkaus</i>)	162
Figura 13 – Distribuição da escolha do período de benefício parental com 100% e 80% de cobertura (<i>Foreldrepengeperioden</i>)	181
Figura 14 – Reunião do Conselho Nacional das Mulheres Norueguesas (<i>Norske kvinners nasjonalråd</i>) em 1904.....	201
Figura 15 – Fredrikke Marie Qvam em discurso no Congresso Nórdico de Mulheres na Universidade de Oslo (1902).....	202
Figura 16 – Grupo Sámi na pesca de salmão em Sør-Varanger, Finnmark (1890-1899)	204
Figura 17 – Família de agricultores na localidade de Nystøl, Birkenes (1910)	204
Figura 18 – Colheita de aveia em Jølster, Noruega (1890)	205
Figura 19 – Mercaria de Elen Brandvolds em Tøyen, Noruega (1900)	206
Figura 20 – Katti Anker Møller (1868-1945).....	208
Figura 21 – Elise Ottesen-Jensen “Ottar” (1886-1973).....	209
Figura 22 – Crianças no alojamento municipal de emergência <i>Arctanderbrakkene</i> , em <i>Stavangergaten</i> (Oslo, 1911).....	211
Figura 23 – O “Governo das Mulheres”: Posse de Gro Harlem Brundtland (Oslo, 9 de maio de 1986).....	213
Figura 24 – Norueguesas no Dia Internacional da Mulher (Oslo, anos de 1962 e 1975).....	217
Figura 25 – Norueguesas no Dia Internacional da Mulher (Oslo, 8 de março de 2014 e 2018)	217
Figura 26 – Milhares protestam na Noruega contra a restrição do aborto (Oslo, novembro de 2018).....	218
Figura 27 – Protesto em frente ao <i>Storting</i> contra a maior restrição ao aborto em 40 anos (Oslo, maio de 2019)	218

Gráfico 1 – Aumento percentual de países que garantem licenças maternas e paternas remuneradas (1995-2015).....	146
Gráfico 2 – Proporção de pais que tiram a cota exclusiva do pai em famílias elegíveis para licença parental (Noruega: anos de 1992 a 2005).....	169
Gráfico 3 – Taxa de adesão dos homens à licença paterna na Noruega (antes e depois de 1993)	249
Gráfico 4 – Diferenças nos usos do tempo conforme o gênero na Noruega (1970-2010)	252

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Primeiras leis destinadas aos direitos das gestantes e mulheres com filhos	156
Tabela 2 – Terminologia jurídica: as licenças parentais de acordo com cada idioma nórdico	161
Tabela 3 – Desenvolvimento histórico dos regimes de licenças nos países nórdicos	164
Tabela 4 – Desenvolvimento do sistema de licenças remuneradas na Noruega: 1909-2019	238

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Ap	Partido dos Trabalhadores
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COVID	<i>Coronavirus Disease</i>
CPP	Código de Processo Penal
DNA	Partido dos Trabalhadores
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EEE	Espaço Econômico Europeu
ECEC	<i>Early Childhood Education and Care</i>
EIU	<i>Economist Intelligence Unit</i>
ENEM	Exame Nacional do Ensino Médio
EUA	Estados Unidos da América
FrP	Partido Progressista
H	Partido Conservador
IWRA	Associação Islandesa dos Direitos das Mulheres
ICERD	Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
KELA	Instituto Nacional de Seguro Social da Finlândia
KIFINFO	Comitê de Equilíbrio de Gênero e Diversidade em Pesquisa da Noruega
KrF	Partido Democrata Cristão/Partido Popular Cristão
LDO	<i>Ombud da Igualdade e Antidiscriminação</i>
LP&R	<i>Network on Leave Policies & Research</i>
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros, Queers, Intersexuais, Assexuais e demais manifestações de gênero
MR-SAM	Ministros da Cooperação Nórdica
NIKK	<i>Nordic Information on Gender</i>
NOREF	Centro Norueguês para a Construção da Paz
NKF	Associação Norueguesa dos Direitos da Mulher
NKL	<i>Lobby das Mulheres Norueguesas</i>
NKF	Associação Norueguesa dos Direitos da Mulher
NHA	Associação Norueguesa das Donas de Casa
NTNU	Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia
NWPHA	Associação Norueguesa de Saúde Pública da Mulher
NAV	Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-Estar
NOK	Coroa Norueguesa
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde

ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
RSF	Repórteres Sem Fronteiras
Sp	Partido do Centro
STEM	<i>Science, Technology, Engineering and Mathematics</i>
SV	Partido Socialista
UE	União Europeia
UN WOMAN	ONU Mulheres
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância
V	Partido Liberal

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
------------------	----

PARTE I – DISCUSSÃO TEÓRICA

CAPÍTULO 1 – DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, REPRODUÇÃO SOCIAL E DESIGUALDADE.....	28
---	-----------

1.1 PROBLEMAS DE GÊNERO: APONTAMENTOS INICIAIS E DESENHO DE PESQUISA.....	28
---	----

1.1.1 <i>O debate teórico sobre gênero</i>	37
--	----

1.2 CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO E AS ORIGENS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	45
---	----

1.2.1 <i>A produção discursiva das diferenças sexuais e as interpretações sobre a natureza feminina</i>	45
---	----

1.2.2 <i>Divisão sexual do trabalho: marcas do corpo?</i>	52
---	----

CAPÍTULO 2 – OS TRABALHOS DE REPRODUÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DA VIDA	56
--	-----------

2.1 BASES TEÓRICO-CONCEITUAIS ACERCA DA REPRODUÇÃO SOCIAL.....	56
--	----

2.1.1 <i>A caça às bruxas e a reconfiguração das esferas pública e privada na transição para o capitalismo</i>	63
--	----

2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A DICOTOMIA PÚBLICO/PRIVADO NA TEORIA FEMINISTA.....	69
--	----

2.2.1 <i>Penalização da maternidade e os diferentes usos do tempo conforme o gênero como reflexo da dicotomia público/privado</i>	77
---	----

2.3 APORTES METODOLÓGICOS: ESTABELECIDO PONTES ENTRE TEORIA E ANÁLISE.....	87
--	----

2.3.1 <i>Análise documental, estudos de caso e a identificação de mecanismos causais na compreensão de fenômenos políticos</i>	87
--	----

PARTE II – ESTUDO DE CASO

CAPÍTULO 3 – POLÍTICAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NOS PAÍSES NÓRDICOS.....	96
---	-----------

3.1 CONTEXTUALIZANDO O CAMPO: COOPERAÇÃO E ENTRELACAMENTOS HISTÓRICO-GEOGRÁFICOS.....	96
---	----

3.2 EXPERIÊNCIAS NÓRDICAS EM POLÍTICAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO	106
---	-----

3.2.1 <i>A articulação do feminismo nórdico com a legislação internacional de proteção aos direitos das mulheres e meninas</i>	110
--	-----

3.2.2 <i>Áreas estratégicas: igualdade de gênero no trabalho, redistribuição de cuidados não remunerados, sociedade livre de estereótipos, equilíbrio público-privado</i>	127
---	-----

CAPÍTULO 4 – LICENÇAS PARENTAIS COMO ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE.....141

4.1 INTRODUÇÃO: PARTE GERAL.....	141
4.1.1 Tipos de licenças: conceitos centrais	141
4.1.2 As licenças parentais remuneradas e políticas “family friendly” no mundo.....	144
4.1.3 Abordagens principais no estudo das licenças.....	152
4.2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS REGIMES DE LICENÇAS NOS PAÍSES NÓRDICOS.....	155
4.2.1 Uma legislação de vanguarda.....	155
4.2.2 A licença maternidade como precursora das licenças paternidade e licença parental compartilhada.....	164

CAPÍTULO 5 – A ARQUITETURA DAS LICENÇAS PARENTAIS NA NORUEGA171

5.1 AS LICENÇAS PARENTAIS SITUADAS NA LEGISLAÇÃO NORUEGUESA.....	171
5.1.1 Lei do Ambiente de Trabalho (<i>Arbeidsmiljøloven</i>), Lei do Seguro Nacional (<i>Folketrygdloven</i>) e Lei da Igualdade de Gênero e Proibição da Discriminação (<i>Likestillings- og diskrimineringsloven</i>).....	171
5.1.2 O Programa de Seguro Social Norueguês (<i>The Norwegian Social Insurance Scheme/Det Norske Trygdesystemet</i>).....	173
5.2 DA DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS PARENTAIS (<i>FORELDREPENGEPERIODEN</i>) E DEMAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O TEMA.....	176
5.2.1 Sobre o período total da mãe à licença.....	182
5.2.2 Sobre o período de licença do pai em conexão com o nascimento (<i>Pappapermisjon</i> ou ‘daddy days’).....	182
5.2.3 Sobre os períodos considerados dentro da <i>Foreldrepengeperioden</i> : Cota familiar/período compartilhado (<i>Fellesperioden</i>), cota exclusiva da mãe (<i>Mødrekvote</i>) e cota exclusiva do pai (<i>Fedrekvote</i>).....	183
5.2.4 Políticas de assistência/cuidado infantil em interação com as licenças parentais.....	187

CAPÍTULO 6 – A CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE COTA PATERNA E IGUALDADE DE GÊNERO NA NORUEGA: ANÁLISE DO PROCESSO.....190

6.1 DISCUSSÃO ENTRE AS VARIÁVEIS ECONÔMICA, SOCIAL E POLÍTICO-INSTITUCIONAL	191
6.1.1 Variável econômica e sua permanente interação com o Estado de bem-estar social norueguês	193
6.1.2 Movimentos sociais e a incorporação das demandas das mulheres na agenda política	199
6.1.3 Variável político-institucional: Estado de bem-estar, politização da parentalidade e conciliação trabalho/família	221

6.2 “O QUEBRA-CABEÇA NORUEGUÊS”: ABORDAGENS DISTINTAS E O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE LICENÇAS NA NORUEGA	228
6.2.1 <i>Ressignificando o gênero na sociedade pós-industrial: rumo ao “modelo do cuidador universal”</i>	229
6.2.2 <i>Partidos políticos e a influência ideológica na elaboração e desenvolvimento da Fedrekvote</i>	234
6.3 PATERNIDADE, DIVISÃO DE TRABALHOS DOMÉSTICOS E CUIDADOS COM AS CRIANÇAS NA EXPERIÊNCIA DA MASCULINIDADE.....	243
6.3.1 <i>“...Ser um viking feminino, não fere o meu lado masculino”: mecanismos e efeitos relativos à cota exclusiva do pai</i>	243
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	261
REFERÊNCIAS	276
ANEXO 1 – A Lei Norueguesa relativa à Igualdade de Gênero (<i>Likestillingsloven</i>)	307
ANEXO 2 – A Lei Norueguesa para Igualdade de Gênero e Antidiscriminação (<i>Likestillings- og diskrimineringsloven</i>)	320
ANEXO 3 – Linha do tempo: História das mulheres na Noruega.....	336

INTRODUÇÃO

Os trabalhos relativos à maternagem, ao cuidado e ao âmbito doméstico/privado, historicamente associados ao gênero feminino (SCOTT, 1995; FEDERICI, 2017a, 2019), geram diferentes expectativas sociais quanto ao exercício da parentalidade e corresponsabilidade familiar (KITTERØD; RØNSEN, 2014). Trabalhos de natureza reprodutiva, quando delegados a terceiros, situam-se na base da pirâmide social e entre as atividades mais precarizadas (PERROT, 2007; CISNE, 2012; BLAY, 1978). Não obstante, como consta da literatura pertinente, apesar de as atividades de manutenção da vida se tornarem “invisíveis” na ótica produtiva, são elas que fornecem as condições necessárias para o bom funcionamento do sistema capitalista (FEDERICI, 2017a, 2019; SAFFIOTI, 1976, 2011; BRUSCHINI, 1990, 1994; BHATTACHARYA, 2013).

A naturalização das atividades que advêm da maternidade, como ônus exclusivo das mulheres, é agravada com a industrialização e a entrada massiva do público feminino no mercado de trabalho formal. Contudo, esse acesso à esfera pública não garante igualdade salarial em relação aos homens, tampouco gera melhor distribuição das tarefas privadas de manutenção do viver, que seguem majoritariamente de competência feminina. Além disso, destaca-se que esse acúmulo desigual de trabalho não é computado nos índices de produção de riqueza, tornando-o invisível na ótica mercantil, contribuindo assim para a crença de que o trabalho doméstico e de cuidados não constitui um trabalho de fato (BRUSCHINI, 1990, 1994; HIRATA, 2001, 2002, 2007; MELO, 2017).

Ao longo da história do pensamento humano, inúmeras teorias apoiaram-se na Biologia para justificar a posição subalterna de grupos minoritários, como mulheres, negros, indígenas, homossexuais, pessoas com deficiência, entre outros. Sobre as mulheres em específico, a natureza corporal que as faz gestar, parir e amamentar, historicamente tem sido utilizada para naturalizar os serviços domésticos e os cuidados da família (crianças, doentes e idosos) como “trabalhos de mulher” (GREENSTEIN, 2000). Por lógica semelhante, a função de provedor financeiro da família é tida como responsabilidade do homem (MIES, 2016; BEAUVOIR, 2000; MITCHELL, 2006; ORTNER, 1979).

Estes papéis de gênero ganharam contornos ainda mais definidos durante a era do capitalismo industrial: o núcleo de parentesco em torno do “salário-família” (*family wage*) – modelo que consiste em um homem provedor “ganhador de dinheiro” (*male breadwinner*) e uma mulher cuidadora dona de casa (*housewife carer*) – agravou dramaticamente os efeitos da divisão sexual do trabalho, além de estabelecer as bases necessárias à construção e

funcionamento dos Estados de bem-estar social (FRASER, 1994, 1997; ESPING-ANDERSEN, 1999).

Por outros caminhos, Susan M. Okin (2008, p. 315), no estudo clássico “Gênero, o público e o privado”, destaca o fato de as feministas desafiarem as análises de “teóricos que ainda parecem assumir silenciosamente que a criação dos filhos e a domesticidade ligadas à mulher são ‘naturais’ e, portanto, situam-se fora do escopo da crítica política” (OKIN, 2008, p. 315). Sob essa perspectiva, o mérito das investigadoras feministas foi terem demonstrado “que a divisão doméstica do trabalho, e especialmente a prevalência da mulher à frente da criação dos filhos, são socialmente construídas, e, portanto, questões de relevância política” (OKIN, 2008, p. 315). Não obstante, Okin adverte que essa exclusão política, além de central à “estrutura de gênero da sociedade”, também dissocia as mulheres da esfera pública. Como exemplo disso, a autora cita “a segregação e a discriminação sexuais correntes na força de trabalho, a escassez de mulheres nas altas rodas da política e a pressuposição estrutural de que trabalhadores e ocupantes de cargos políticos não são responsáveis por cuidar das crianças” (OKIN, 2008, p. 315).

Inscrive-se ainda nessa discussão o problema da dupla ou tripla jornada de trabalho, ao que se somam a penalização da maternidade (BUDIG; ENGLAND, 2001; PETERSEN *et al.*, 2014) e as desigualdades de gênero no uso e na gestão do tempo. Cada uma dessas questões faz parte de uma problemática ainda não superada pelas mulheres e pela Teoria Feminista (HIRATA, 2001, 2002, 2007; FONTOURA; ARAÚJO, 2016). Nesse plano, o “dilema das mulheres” (LUNDQVIST, 2008, p. 107) ao qual se faz referência nesta tese, engloba os problemas oriundos da divisão sexual do trabalho, da dupla/tripla jornada, da penalização da maternidade e dos reflexos desse ônus para o acesso aos postos de poder e à igualdade salarial.

O estudo “Um salto quântico pela igualdade de gênero: Para um melhor futuro do trabalho para todos”, divulgado em março de 2019 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), alerta que, se mantido o atual ritmo de diminuição da distância entre mulheres e homens na realização de trabalhos domésticos e de cuidados, a igualdade de gênero só poderá ser alcançada em 2228, isto é, após 209 anos a partir do estudo em questão (OIT, 2019a, p. 4). A pesquisa também revelou que as mulheres dedicam em média um total de 4 horas e 25 minutos diários para o trabalho de cuidados não remunerado, e os homens apenas 1 hora e 23 minutos no mesmo período: “entre 1997 e 2012, o tempo que as mulheres dedicaram ao trabalho doméstico e à prestação de cuidados diminuiu apenas 15 minutos por

dia, enquanto que no tocante aos homens, o tempo dedicado a essas tarefas aumentou somente 8 minutos por dia” (OIT, 2019a, p. 9).

A diferença de remuneração entre homens e mulheres na execução de uma mesma função mantém-se em torno de 20% em nível mundial, ainda que elas apresentem níveis educacionais mais elevados que seus pares do sexo masculino. O informe demonstra que existe também uma “penalização da maternidade” em termos de liderança, vez que somente 25% dos cargos em posição de chefia são ocupados por mulheres com filhos menores de seis anos. Essa proporção aumenta para 31% quando elas não possuem filhos pequenos.¹

A própria noção de direitos fundamentais a uma maternidade segura não é uma conquista uniforme: segundo a OIT, a maioria das mulheres trabalhadoras do mundo – cerca de 830 milhões – ainda carece de uma proteção de maternidade suficiente (ADDATI; CASSIRER; GILCHRIST, 2014). Quase 80% delas são da África e da Ásia. Apenas 34 países (incluindo o Brasil) cumprem com a recomendação da OIT de conceder ao menos 14 semanas de licença às mães com remuneração não inferior a dois terços dos seus rendimentos mensais no trabalho.²

A divisão desigual do trabalho, aliada a série de problemas que coloca as mulheres em desvantagem na composição das sociedades modernas, além de constituir violação de direitos humanos das mulheres e meninas, é tanto uma questão política como também uma questão econômica. Outro estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho, em 2017, apontou que “reduzir as desigualdades de gênero em 25% até 2025 poderia adicionar US\$ 5,8 trilhões para a economia global e aumentar as receitas fiscais”. No caso do Brasil, esse efeito implicaria em um aumento de até R\$ 382 bilhões ou 3,3% no PIB e um acréscimo de até R\$ 131 bilhões em receita tributária.³

Compartilhando a ideia de enfrentar problemas de ordem social, política e econômica, os países nórdicos vêm introduzindo valores para a igualdade de gênero como aspecto primordial em suas políticas. E não raro, isso ocorre entre nações com os maiores índices de desenvolvimento humano. Dentre as políticas de bem-estar que caracterizam esses países como Estados *gender-friendly* ou “amigos das mulheres” (HERNES, 1987), está a

¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Las diferencias de género relacionadas con el trabajo persisten, pero las soluciones son evidentes, señala un nuevo informe de la OIT. Publicado em: 07/03/2019. Disponível em: <https://bit.ly/30TdvL1> Acesso em: 20 abr. 2019.

² BBC NEWS. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** Publicado em: 12/08/2015. Disponível em: <https://bbc.in/3r7Sjw6> Acesso em: 18 abr. 2019.

³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia.** Publicado em: 14/06/2017. Disponível em: <https://bit.ly/3nJZ6d3> Acesso em: 20 abr. 2019.

institucionalização de licenças parentais como estratégia política para a redução das assimetrias de gênero na sociedade, tema escolhido para discussão na presente tese. O interesse pelo tema surgiu na época em que comecei a pesquisar o histórico de políticas de gênero nos países nórdicos. Ainda na graduação em Direito fui surpreendida positivamente, diante das inúmeras iniciativas inovadoras existentes na região nórdica, a exemplo dos regimes de licenças parentais igualitárias e uma série de direitos assegurados ainda no início do século XX, tais como: acesso à educação, ao mercado de trabalho, direito ao aborto e ao sufrágio, entre outros (MELBY; RAVN; WETTERBERG, 2008, p. 14).

Ao lado disso, foi possível perceber que, enquanto nos países nórdicos tais assuntos eram amplamente difundidos, amparados por rigor acadêmico e com a chancela do Estado (LUNDQVIST, 2008), em países como o Brasil essa discussão não recebe igual tratamento, a despeito da relevância das pautas feministas e de gênero. A chamada “cientificação da política”, expressão evocada por Anne-Lise Seip (1989 *apud* MELBY; RAVN; WETTERBERG, 2008, p. 16), é considerada um traço característico daqueles países: a formulação de políticas públicas com base em análises científicas é uma tendência intensificada a partir dos anos 1930. Por conta da estreita relação entre ciência e política, os diagnósticos de *experts* em Ciências Humanas e Estudos de Gênero geram impactos significativos tanto nas políticas de família e de igualdade de gênero, quanto nos relatórios e discursos governamentais.

O quadro esboçado interpela a curiosidade acadêmica e funciona como gatilho para pesquisar os avanços da política norueguesa no desenvolvimento de políticas de Estado para igualdade de gênero – especialmente as medidas voltadas à reformulação das noções de parentalidade. Com esse propósito, direciona-se a atenção para o contexto norueguês no decurso do século XX, a fim de examinar as ações políticas de igualdade de gênero personificadas nos moldes das licenças parentais. Para tanto, prioriza-se no estudo a “cota exclusiva do pai” (*fedrekvote*, licença paterna genericamente tratada pela abreviatura *pappaperm*) instituída em 1993, entendendo-a como uma estratégia política capaz de ressignificar os tradicionais papéis de gênero.

O estudo justifica-se pela relevância de se pensar alternativas para reduzir os impactos sofridos pelas mulheres em decorrência da divisão sexual do trabalho, sob a ótica da Ciência Política. Tal perspectiva contribui para suprir uma lacuna constatada nas produções acadêmicas nacionais no que tange à contribuição da extensa literatura feminista nórdica sobre o papel dos homens nas responsabilidades paternas e domésticas, a partir de uma

reflexão sobre a influência de políticas feministas na reestruturação das relações entre público e privado, a exemplo do que ocorre com as licenças parentais.

Considerando a discussão largamente documentada pela Teoria Política Feminista a respeito dos papéis sociais designados a cada gênero e da reflexão crítica sobre os conceitos de público e privado (PATEMAN, 1993, 2013; OKIN, 2008; DAHLERUP, 1987, 1994; FRASER, 1994, 1997), a hipótese que se desenha nesta pesquisa é a de que o regime de licenças parentais na Noruega, em específico a cota exclusiva do pai (1993), exerce efeito positivo sobre a igualdade de gênero. Argumenta-se que tal medida contribui para ressignificar os papéis tradicionais de gênero, entre eles: novas práticas da paternidade, masculinidades menos violentas, o estreitamento de laços com as crianças e a divisão igualitária das tarefas domésticas, com modificações estruturais nos usos do tempo e no tocante à execução de tais atividades (KITTERØD; RØNSEN, 2016).

Ainda assim, entende-se que a participação masculina em áreas tradicionalmente femininas não costuma ser linear. Nesse sentido, considera-se que no contexto político que vai do desenho das licenças até o de adesão dos atores a elas (homens pais trabalhadores), entram em cena as culturas de gênero no trabalho e na família (O'BRIEN; WALL, 2017). Portanto, “a questão crucial é então o modo e a medida em que os regimes de licenças arquitetam a participação do pai, isto é, como na sua concessão e desenho incluem mecanismos específicos para a incentivar e se prolongar no tempo” (LEITÃO, 2018, p. 55).

Em razão disso, o objetivo central do estudo visa examinar o contexto de elaboração do regime legal de licenças parentais na Noruega, tendo em vista o seu alcance como estratégia para ressignificar os papéis tradicionais de gênero. Argumenta-se que esse arranjo foi a via construída pela nação norueguesa para atenuar os efeitos da divisão sexual do trabalho. Entre eles, estão a dupla/tripla jornada de trabalho, a penalização da maternidade e as desigualdades de gênero na gestão do tempo, problemas ainda não superados pelas mulheres em todo o mundo. A análise contempla especificamente as transformações vistas no decorrer do século XX, e considera as seguintes variáveis: 1) a variável econômica, com a Noruega apresentando altos índices de desenvolvimento e equilibrada distribuição de renda; 2) a variável social, que compreende movimentos de mulheres que se organizam na luta por direitos, e a efetivação destes por meio do Feminismo de Estado; e 3) a variável político-institucional, composta por Estado de Bem-Estar Social, vontade política e governos de esquerda/progressistas.

Especificamente, interessa explorar o debate da Teoria Política Feminista envolvendo os conceitos de papéis de gênero e de espaços público e privado no contexto norueguês; contextualizar a trajetória do movimento feminista (em âmbito local e internacional) na luta pelos direitos das mulheres, visando apreender o processo que levou as norueguesas à conquista de direitos como as licenças parentais (especialmente a cota exclusiva do pai); problematizar e situar as licenças parentais no seu alcance como política de igualdade de gênero, enquanto possível estratégia para promover a igualdade entre homens e mulheres, e amenizar os efeitos da divisão sexual do trabalho, ressignificando os papéis tradicionais de gênero.

Para atender metodologicamente ao problema de pesquisa e aos objetivos propostos, optou-se por um estudo de caso, de abordagem qualitativa e cunho exploratório, com base na matriz teórica feminista e nos estudos de gênero. A tese é construída a partir de uma pesquisa bibliográfica e documental, com o apoio do mapeamento de processos. Tomando como referência a trajetória norueguesa, tal abordagem tem por objetivo identificar os mecanismos causais que expliquem a relação existente entre as licenças parentais igualitárias – em especial a cota exclusiva do pai, institucionalizada em 1993 – e maior igualdade de gênero, procedimentos estes detalhados em tópico específico.

Para o desenvolvimento da presente tese propõe-se a sua estruturação em seis capítulos, além da introdução e das considerações finais do estudo. O **Capítulo 1** introduz a discussão a respeito da correlação entre a desigualdade de gênero e a divisão sexual do trabalho, onde argumenta-se que as atividades de reprodução social – majoritariamente feitas por mulheres – têm sido a base para o funcionamento do sistema capitalista moderno. O elemento motivador para o presente estudo, portanto, parte da reflexão crítica a respeito da divisão sexual do trabalho, identificada aqui como o “ponto zero” dos problemas enfrentados pelas mulheres no mundo (FEDERICI, 2019). Considerando o debate existente na Teoria Política Feminista sobre os papéis sociais designados a cada gênero, são tecidas conexões com os trabalhos de reprodução social e a dicotomia público/privado, temas aprofundados no **Capítulo 2**.

Quase sempre não remunerados ou desvalorizados na dinâmica do capitalismo, observa-se que os trabalhos de cuidado, organização, ensino, limpeza e criação dos filhos tendem a onerar as mulheres de forma desigual. O resgate histórico feito nesse segundo capítulo remonta a tempos imemoriais, acentuando-se na época da caça às bruxas. Momento crucial da história moderna, ao longo desse período as mulheres foram penalizadas das mais diversas formas – em especial por suas tentativas de quebrar o insulamento na esfera

doméstica – pelo poder masculino vigente. Argumenta-se que os reflexos desse processo histórico são sentidos até hoje em todas as partes do mundo (alguns países em maior intensidade e outros menos), guardando causalidade com fenômenos como remuneração desigual, usos do tempo distintos de acordo com o gênero, menor representatividade em cargos políticos e de chefia, além de ônus impostos à maternidade e às mulheres em idade fértil no mercado de trabalho. Ao final desse tópico, são apresentados os aportes metodológicos utilizados, de modo a estabelecer uma ponte entre o marco teórico na exposição do problema e o caso analisado. O estudo concentra-se na experiência dos países nórdicos (a Noruega em específico), os quais identificaram na política de licenças uma via possível para alterar os padrões de gênero nas esferas pública e privada, atenuando as desigualdades decorrentes desse arranjo estrutural.

No **Capítulo 3**, toma-se como objeto de análise os países nórdicos, os quais têm se destacado há décadas em índices de qualidade de vida, desenvolvimento humano e igualdade de gênero. Esses resultados, responsáveis por elevar os países da região nórdica à categoria de “melhores países do mundo para ser mulher/menina/mãe”, constituem o principal catalisador da presente tese. Preliminarmente, o referido capítulo dedica-se a contextualizar o campo, tratando dos entrelaçamentos histórico-geográficos que unem os países nórdicos. Seus aspectos comuns que os conduziram rumo à cooperação, bem como as peculiaridades que os distinguem, são o ponto de partida para compreender os processos envolvendo a consolidação de sua democracia e do Estado de bem-estar social, multiplicidade de fatores que fez da “paixão pela igualdade” uma característica estruturante dessas nações (SIIM; BORCHORST, 2008, p. 208).

Feita a contextualização, passa-se ao tratamento das políticas para a igualdade de gênero adotadas nesses países, a articulação com as redes internacionais de proteção aos direitos das mulheres, e o investimento estatal nas áreas consideradas estratégicas para o desenvolvimento humano e econômico. As referidas áreas – igualdade de gênero no trabalho, redistribuição de cuidados não remunerados, sociedade livre de estereótipos, e equilíbrio público-privado – são os principais pontos nos quais incide o potencial transformador da política de licenças parentais. O **Capítulo 4** focaliza as licenças parentais, inicialmente de forma geral, tratando dos conceitos e abordagens centrais; e em seguida uma revisão sobre a criação e o desenho dessa política nos países nórdicos. Nesse ponto, serão vistos o histórico das licenças, as características comuns e as diferenças mais marcantes no tocante às variações na arquitetura dessa política em cada país.

O **Capítulo 5** tem como objetivo analisar o desenho e a arquitetura política das licenças parentais na Noruega. Para tanto, buscou-se situar as licenças no contexto geral da legislação norueguesa. As principais leis que dispõem sobre o tema são a Lei do Ambiente de Trabalho (*Arbeidsmiljøloven*), a Lei do Seguro Nacional (*Folketrygdloven*) e Lei da Igualdade de Gênero e Proibição da Discriminação (*Likestillings- Og Diskrimineringsloven*). Valendo-se do princípio da transversalidade, esta última possui grande influência na elaboração de políticas públicas do país, não apenas dedicando pastas exclusivas para as mulheres, mas sim fazendo do compromisso com a igualdade de gênero um princípio norteador de todas as instâncias da máquina estatal. O desenho das licenças passa também por compreender o sistema que administra os recursos para garantir a adequada distribuição desse direito, sendo o Programa de Seguro Social Norueguês (*The Norwegian Social Insurance Scheme/Det Norske Trygdesystemet*) o programa que rege as licenças no âmbito da Previdência Social do país. Feito isso, são apresentadas as características, variações e regras específicas de cada período na composição da política de licenças (*Foreldrepengeperioden*), a saber: a cota familiar/período compartilhado (*Fellesperioden*), a cota exclusiva da mãe (*Mødrekvote*) e cota exclusiva do pai (*Fedrekvote*), além dos períodos pré e pós-parto, e o período de licença do pai em conexão com o nascimento (*Pappapermisjon* ou “*daddy’s days*”).

A discussão proposta no **Capítulo 6** busca averiguar se essas políticas, especialmente a cota exclusiva do pai institucionalizada em 1993, contribuíram para transformar os sentidos de parentalidade, avaliando seu potencial estratégico para promover a igualdade entre homens e mulheres rumo ao “modelo do cuidador universal”, com a ressignificação dos papéis tradicionais de gênero. Como parte do marco conceitual que fundamenta o estudo, buscou-se explicar o caso norueguês a partir do debate promovido pela teoria feminista sobre a divisão sexual do trabalho, a percepção de conceitos como gênero e reprodução social, além de noções relativas ao público e privado. Problematizar e situar as licenças parentais como política de igualdade de gênero significa considerar que estas só assumem o caráter igualitário se e quando mobilizam o pai e os homens nessa direção.

O referido capítulo articula as variáveis político-institucional, a variável social, e a variável econômica, buscando identificar os mecanismos causais envolvidos na institucionalização das licenças parentais na Noruega, para elaboração de inferências e explicações sobre os fenômenos sociais em estudo. O passado marcado pela pobreza e clima hostil passou pelo processo de industrialização no limiar do século XX. A estruturação do Estado de bem-estar social, a partir dos anos 1930, favoreceu a trajetória de mobilizações populares – como movimentos de trabalhadores (as) e o movimento feminista. A tradição de

luta por direitos das mulheres, associado a múltiplos fatores, contribui para entender o processo que levou as norueguesas à conquista de direitos como as licenças parentais. Com isso buscou-se verificar se o investimento político nas licenças parentais e a cota exclusiva do pai contribuem para ressignificar os papéis tradicionais de gênero, entre eles: novas práticas da paternidade, o estreitamento de laços com as crianças, e a divisão igualitária das tarefas domésticas, com modificações estruturais nos usos do tempo no que tange à execução de tais atividades.

Antes de concluir esta introdução, deve-se registrar ainda a ocorrência de outros eventos na conjuntura geopolítica contemporânea que não podem ser omitidos, e que exercem importante influência na política de licenças. Dentre esses, os novos fluxos migratórios, em grande medida decorrentes de regiões em conflito; o avanço inexorável da extrema direita no mundo, que ameaça a estabilidade democrática dos países; o envelhecimento progressivo da população; os desafios em torno da crise do Estado de bem-estar social (FURRE, 2006, p. 401), este considerado a base dos fatores de sucesso do modelo nórdico “amigo das mulheres”, e por último, e não menos relevante, a crise climática, suas consequências e impactos na vida humana, cujo ápice até o momento deu-se com o surgimento da pandemia Covid-19. Esses fenômenos serão discutidos no decorrer do trabalho para melhor compreender a influência que exercem na política local, no desenho e funcionamento das licenças parentais norueguesas.

PARTE I – DISCUSSÃO TEÓRICA

CAPÍTULO 1 – DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO, REPRODUÇÃO SOCIAL E DESIGUALDADE

1.1 PROBLEMAS DE GÊNERO: APONTAMENTOS INICIAIS E DESENHO DE PESQUISA

A provocação que dá início a essa seção encontra inspiração inicial em “*Gender Trouble*”, obra mais expressiva da filósofa Judith Butler. Embora igualmente relevantes, os problemas aqui reportados não se referem à revolução proposta pela teoria *queer*, e sim problemas que curiosamente ainda não foram superados pelas mulheres no mundo. Em um mundo globalizado, tecnológico e plural, por que razão questões básicas como as de manutenção do viver, ainda são fontes de hierarquias e desigualdades? Esse questionamento e a busca por soluções estruturais são um desafio para as democracias modernas, vez que o desequilíbrio entre os gêneros ocasiona problemas em múltiplos aspectos.

Além de todos os prejuízos que impactam a trajetória de vida das mulheres, como maior vulnerabilidade à violência e menores oportunidades, a desigualdade de gênero impacta de forma inestimável a economia dos países. Cálculos feitos por organizações como Banco Mundial e OIT revelam que caso houvesse igualdade salarial entre homens e mulheres, a riqueza total no mundo apresentaria uma alta de 14%. Apenas no Brasil, em um período de 8 anos haveria um crescimento de 6 pontos percentuais adicionais na economia.⁴ Se considerados os 141 países analisados no levantamento, a perda em riqueza de capital humano devido à desigualdade de gênero é em torno de US\$ 160 trilhões, quase duas vezes o valor do PIB global (THE WORLD BANK, 2018, s./p.).

Apesar de antigo, com origens que remontam há muitos séculos, pensar alternativas para atacar as causas da desigualdade proveniente da divisão sexual do trabalho é de máxima urgência, e mostra-se uma questão extremamente atual. Inaugurando a nova década do século XXI, o documento intitulado “Tempo de Cuidar: O trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade” publicado em janeiro de 2020 pela Organização Oxfam Internacional, reúne dados e evidências de um mundo que já se encontra em colapso. A

⁴ REVISTA EXAME. **Como a desigualdade de gênero prejudica a economia**. Reportagem de Ligia Tuon. Publicada em: 18/06/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3CTuc6m> Acesso em: 05 out. 2019.

desigualdade econômica fora de controle somada às mudanças climáticas provocadas pelo ser humano (um dos muitos desequilíbrios decorrentes da exploração da natureza, tal como pandemias, contaminação do ecossistema, desmatamento, escassez de água, genocídios humanos e o holocausto animal, entre outros) e com o progressivo envelhecimento da população, antecedem uma situação prevista pelo relatório como a “iminente crise da prestação de cuidados” (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 5-6; 13).

Os trabalhos envolvendo o cuidado são determinantes para o funcionamento de todas as sociedades e sistemas econômicos. Essas tarefas englobam “o trabalho de cuidar de crianças, idosos e pessoas com doenças e deficiências físicas e mentais, bem como o trabalho doméstico diário que inclui cozinhar, limpar, lavar, consertar coisas e buscar água e lenha. Se ninguém investisse tempo, esforços e recursos nessas tarefas diárias essenciais, comunidades, locais de trabalho e economias inteiras ficariam estagnadas” (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 10). Tal conjunto de atividades essenciais de cuidados para a manutenção do viver foi descrito e sintetizado pelas feministas marxistas à luz do conceito de “reprodução social” (BENSTON, 1969; VOGEL, 1983; FORTUNATTI, 1995; DALLA COSTA; JAMES, 1972; BHATTACHARYA, 2013, 2017; FEDERICI, 2017a, 2019; BRENNER; LASLETT, 1989; FERGUSON; MCNALLY, 2017). Além das tarefas mensuráveis, como as de limpeza, alimentação e organização, englobam essa lista tarefas não mensuráveis, como prover cuidado psíquico e de apoio afetivo/sexual para seus companheiros, filhos e demais integrantes da família:

Chama-se reprodução porque reproduz os trabalhadores, tanto no sentido biológico quanto em termos de esforço diário para que possam se recuperar o suficiente para fazê-lo novamente amanhã. **É reprodução social porque ninguém pode fazer isso sozinho e sociedades diferentes encontram maneiras diferentes de fazer isso.** O que está incluído na reprodução social? Há coisas óbvias que qualquer trabalhador precisa: comida, roupas, sono (e um lugar seguro para dormir), sem falar de um certo nível de higiene. Mas há mais. A recreação faz parte disso, porque “recria” uma pessoa capaz de trabalhar efetivamente. Educação, saúde, cuidado infantil, cozinha, limpeza, compra ou confecção de alimentos e roupas – tudo isso é crucial para sustentar os trabalhadores e seu trabalho (GORDON *in* ROQUETA *et al.*, 2020, p. 31, grifo meu).

Além de considerados invisíveis na ótica produtiva capitalista, os trabalhos de cuidado não remunerados e mal pagos são realizados por um número absolutamente desproporcional de mulheres e meninas, especialmente aquelas que vivem em situação de pobreza, e marginalizadas em razão de inúmeros marcadores como raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião e casta. O estudo da Oxfam Internacional (2020) aponta que a parcela feminina da população mundial é responsável “por mais de três quartos do cuidado não remunerado e compõe dois terços da força de trabalho envolvida em atividades de

cuidado remuneradas”, sendo as mulheres e meninas em situação de pobreza as mais afetadas, dedicando “gratuitamente 12,5 bilhões de horas todos os dias ao trabalho de cuidado e outras incontáveis horas recebendo uma baixíssima remuneração por essa atividade” (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 10; 6).

A referida pesquisa utiliza analogias simples e alarmantes para ilustrar o nível da desigualdade a que chegou a humanidade no século XXI, pois apenas números não são suficientes para as pessoas compreenderem a dimensão do problema. Entre esses exemplos, constam as seguintes estimativas:

I) Uma pessoa que tivesse poupado US\$ 10.000 por dia desde que as pirâmides começaram a ser construídas no Egito teria atualmente um quinto da fortuna média dos cinco bilionários mais ricos do mundo; II) Se todos se sentassem sobre suas riquezas empilhadas em notas de 100 dólares, a maior parte da humanidade ficaria sentada no nível do chão. Uma pessoa de classe média em um país rico ficaria sentada na altura de uma cadeira. Os dois homens mais ricos do mundo ficariam sentados no nível do espaço sideral; III) O valor monetário global do trabalho de cuidado não remunerado prestado por adolescentes e mulheres na faixa etária dos 15 anos ou mais é de pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano – três vezes mais alto que o estimado para o setor de tecnologia do mundo; IV) Uma tributação adicional de 0,5% sobre a riqueza do 1% mais rico nos próximos 10 anos equivale aos investimentos necessários para se criar 117 milhões de empregos em educação, saúde e assistência a idosos e outros setores, e eliminar déficits de atendimento (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 6).

Críticas à metodologia utilizada no estudo (como a não consideração uniforme de inflação, ativos/dívida pública nos cálculos), no entanto, não são suficientes para anular as claras evidências acerca dessa profunda desigualdade. Todas as referências impressionam pela grandeza e pela facilidade com que se poderia solucionar questões como a pobreza extrema apenas com uma tributação justa incidindo sobre os mais ricos e a melhor redistribuição de recursos, afinal, nenhuma pessoa necessita ter bilhões de dólares para sobreviver. E em pleno 2020, nenhuma pessoa deveria estar sentindo fome ou não dispor de recursos mínimos à sobrevivência digna, como um teto para morar: “o 1% mais rico do mundo detém mais que o dobro da riqueza de 6,9 bilhões de pessoas”, e só por essa proporção pode-se perceber que esse sistema é absolutamente insustentável.

No que diz respeito ao trabalho de cuidado não remunerado exercido pela mão de obra feminina, a terceira estimativa evidencia valores tão elevados, que sem esse trabalho nenhum país do mundo se sustentaria. Além desses 10,8 trilhões de dólares, acrescenta-se aqui outra cifra praticamente impossível de ser calculada, a qual se refere ao grandioso serviço prestado pelas mulheres na saúde da população através da profilaxia de ambientes, e no quanto a imensa carga de trabalho realizada no domínio privado, no cuidado das crianças,

doentes e idosos, previne e desonera a rede pública no tratamento de doenças e infecções causadas pelas más condições de higiene.

Se avançarmos mais a fundo na possibilidade de se mensurar o invisível, deixam de entrar nessa cifra os prejuízos decorrentes da “pobreza menstrual”,⁵ conceito criado para abordar as perdas associadas à escassez de recursos para se tratar adequadamente dos ciclos naturais do corpo feminino. Falta de acesso à água potável e banheiros limpos, falta de acesso a itens como sabonetes e absorventes higiênicos adequados para esse fim, acesso a remédios para dor, bem como tabus restritivos atribuídos à menstruação (vista como algo sujo, impuro, vergonhoso e em algumas culturas atrelado até mesmo à má sorte), fazem com que milhares de meninas e mulheres no mundo todo tenham suas potencialidades não desenvolvidas de maneira plena. Ao longo de uma vida inteira, os milhares de dias em que se vêem afastadas das aulas e a depender da cultura onde se está inserida, isoladas da sociabilidade – em razão não da condição biológica em si, mas sim das condições materiais para passar por esse período natural de forma digna –, geram prejuízos tanto ao seu desenvolvimento pessoal como geram impactos diretos, porém imensuráveis, na economia.

Os serviços de cuidado tomam muito tempo das pessoas que os executam, e por não serem remunerados, acabam por gerar sobrecarga em outros turnos no mercado de trabalho formal. As desigualdades de renda e acesso a melhores condições de vida passam

⁵ “Em 2014, por ocasião do Dia Internacional da Mulher, a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu que o direito das mulheres à higiene menstrual é uma questão de saúde pública mundial e de direitos humanos. Contudo, a higiene menstrual ainda é tratada como privilégio e não como direito. Na Índia, por exemplo, apenas 12% das mulheres que menstruam podem comprar produtos menstruais e, no Quênia, cerca de metade das meninas em idade escolar não tem acesso a esses produtos. O livro “Presos que Menstruam”, de Nana Queiroz, relata que o Estado não provê absorvente suficiente para as mulheres encarceradas brasileiras, fazendo dos produtos de higiene menstrual um bem de luxo e uma moeda de troca nas prisões. Nos Estados Unidos, a maioria dos estados tributam absorventes como produtos de luxo, o que faz o preço dos produtos menstruais aumentar, trazendo consequências terríveis sobre a população mais vulnerável. Mulheres mais pobres estão usando papel higiênico, meias, papelão, cartolina e papel para absorver seu sangue menstrual. Um termo em inglês tem sido usado para descrever essa situação: *period poverty* (“**pobreza menstrual**”, em tradução livre). Para se ter ideia, no Canadá, um dos países com maior renda *per capita* no mundo, 1/3 das mulheres com menos de 25 anos não têm condições de comprar produtos menstruais. Um estudo de caso numa fábrica em Bangladesh mostrou que 60% das mulheres pegavam trapos de tecido que sobravam no chão para usar como absorvente e que 73% das mulheres da fábrica faltavam ao trabalho por causa de infecções causadas por essa prática ou por outras razões relacionadas às dificuldades menstruais. **Numa situação em que as mulheres ganham por horas trabalhadas, ver a menstruação como natural e oferecer condições básicas para cuidarem de sua saúde menstrual pode trazer ganhos significativos para as mulheres e ajudá-las a saírem de condições econômicas precárias. Para muitas meninas, largar a escola quando começam a menstruar é uma realidade principalmente por causa da falta de banheiros femininos.** A falta de banheiros privados exclusivos para meninas e mulheres e de água limpa para lavar as mãos ou outras partes do corpo, seja nas escolas ou nos locais de trabalho, dificulta a atividade social durante o período menstrual. No Nepal, 41% das meninas faltam à aula quando estão menstruadas e, na Índia, 23% das meninas largam a escola quando começam a menstruar” (BASSOLI, 2019, s./p., grifos meus).

necessariamente pelas desigualdades nos usos do tempo, face bastante problemática da divisão sexual do trabalho. O drama de Buchhu Devi, por exemplo, uma mulher hindu da casta *dalit*, é um retrato similar ao de milhares de outras mulheres em zonas de guerra e outros contextos de vulnerabilidade social. Conforme ela mesma relata, mulheres na sua condição não possuem sequer o “luxo” de “ter tempo para morrer”, devido à sua atribuição social extremamente sobrecarregada de tarefas ligadas à manutenção do viver:

Buchhu Devi acorda às três da manhã para cozinhar, limpar a casa e preparar o café da manhã e o almoço para sua família. Há um poço perto da sua casa, mas, por pertencer à casta *dalit* (a mais baixa da sociedade indiana), ela não tem permissão para usá-lo. Assim, Buchhu precisa andar três quilômetros para buscar água. Ela faz isso três vezes por dia. Buchhu afirma que trabalha em um canteiro de obras das 8h às 17h e, após o expediente, precisa realizar suas tarefas domésticas noturnas: buscar água e lenha, lavar roupa, cozinhar, limpar a casa e ajudar seus filhos com tarefas escolares. O dia dela termina à meia-noite. Se ela não busca lenha, a família não tem como comer e seu marido costuma espancá-la por conta disso. Ela diz: “Não tenho tempo nem para morrer, porque todos me amaldiçoariam... Quem cuidará deles e trará dinheiro para casa quando se eu morrer?” (DUTTA, 2019 *apud* OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 13).

O trabalho de cuidado feito por mulheres, apesar de estruturar as bases de uma sociedade próspera, é extremamente precarizado, subestimado e considerado sem valor por estados e empresas. Ao contrário da especulação financeira e imobiliária, responsável por enriquecer poucos indivíduos com o mínimo de esforço, ironicamente são as atividades envolvendo o cuidado que são vistas como “não trabalho”, sob o argumento de que “não geram nada” tangível. Essa invisibilidade, tal como argumenta Federici (2019, p. 44), foi um bem-sucedido projeto do capital, transformando aquilo que é uma imensa quantidade de trabalho não remunerado a seu favor em um “trabalho de amor”.

O problema da crise do cuidado fica mais evidente ainda em tempos de pandemias iminentes, pois começa a se prestar atenção no que realmente é essencial (ROQUETA *et al.*, 2020). Esse trabalho de cuidado e acesso a bens de necessidade básica a todos, pela primeira vez está sendo foco central das discussões na nova década, pois para as classes dominantes isso nunca tocou em seus interesses mais caros, como a preservação da saúde e a própria sobrevivência. Afinal, a empregada doméstica, o (a) motorista, os (as) trabalhadores (as) terceirizados e aquelas que provêm o alimento e bem-estar, transitam nos mesmos espaços, ainda que “invisíveis”, apenas para servir, organizar e limpar. Nesse quadro, donos de empresas, especuladores, bilionários, chefes de Estado, ninguém está imune a doenças altamente contagiosas: sua vulnerabilidade diante de uma moléstia sem cura, por alguns poucos momentos da história do capitalismo parece aproximá-los do trabalhador mais precarizado.

Nas palavras de Lesutis (2020, s./p.), “um vírus não entende qualquer diferença *socialmente constituída*”, onde “embora possamos acumular individualmente, ainda estamos expostos ao contágio por outras pessoas com quem precisamos cooperar” (LESUTIS, 2020, s./p., grifo do autor). Porém, em uma crise sanitária viral, a brutalidade da luta de classes fica cada vez mais nítida, pois é evidente que as pessoas mais empobrecidas na base hierárquica do sistema capitalista são as maiores prejudicadas. Em vida sofrem sem o mesmo acesso que os mais ricos a leitos hospitalares e tratamento médico, alimentação adequada e possibilidade de isolamento social em ambientes salubres.

Definitivamente, “não estamos no mesmo barco”, como constata Slavoj Žižek (2020), ao discorrer sobre a profundidade da crise do cuidado que marcará o século XXI. Em sua análise, faz referência às reflexões propostas por David Harvey, um dos muitos pensadores atentos à exploração dessa classe própria de trabalhadores (as), pois estes (as) emergem hoje praticamente como uma releitura do proletariado industrial “chão de fábrica”, tal como retratado no imaginário marxista clássico:

“A força de trabalho que se espera que cuide dos números cada vez maiores de doentes, ou forneça os serviços mínimos que permitem a reprodução da vida cotidiana é, via de regra, altamente generificada, racializada e etnicizada. Essa é a ‘nova classe trabalhadora’ que está na linha de frente do capitalismo contemporâneo. Seus integrantes precisam suportar dois fardos: eles são os mais expostos ao risco de contrair o vírus ao realizarem seus trabalhos, e ao mesmo tempo os mais propensos a serem demitidos sem nenhuma compensação por conta das medidas de contenção econômica introduzidas pelo vírus. A classe trabalhadora contemporânea nos Estados Unidos – composta predominantemente de afro-americanos, mexicanos e mulheres assalariadas – se encontra diante de uma escolha terrível: entre sofrer contaminação no processo de cuidar das pessoas e manter abertos formas-chave de provisão (tais como mercados de alimentos), ou desemprego sem benefícios (tais como atendimento à saúde)” (HARVEY, 2020, no prelo, *apud* ŽIŽEK, 2020, s./p.)

O contexto exposto aplica-se a vários países, pois essas mazelas se replicam com rapidez em um mundo marcado pela globalização. Na triagem social do neoliberalismo, as mortes das pessoas empobrecidas sequer são lamentadas. Como peças de uma máquina, suas vidas são facilmente substituíveis: o desemprego e o fenômeno da “uberização”⁶ faz com que

⁶ Na explicação de Ludmila C. Abílio (2020, p. 112-113), a definição é decorrente do “fenômeno social que tomou visibilidade com a entrada da empresa Uber no mercado, mas em realidade o termo uberização se refere a processos que não se restringem a essa empresa nem se iniciam com ela, e que culminam em uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho. É possível também conceituá-la como um amplo processo de informalização do trabalho, processo que traz mudanças qualitativas para a própria definição de trabalho informal. Mostra-se complexa e poderosa na redefinição das relações de trabalho, podendo ser compreendida como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho, ao mesmo tempo que concorre com as terceirizações na forma como as conhecemos nas últimas décadas. Opera também com um novo meio de monopolização de atividades econômicas (SLEE, 2017) e de centralização do controle sobre o trabalho. **A uberização refere-se às regulações estatais e ao papel ativo do Estado na eliminação de**

as pessoas se submetam às situações mais degradantes possíveis e aceitem qualquer coisa em troca de sua força de trabalho, compensação que não suporta o mínimo necessário sequer à sua sobrevivência. O “privilégio da servidão”, como bem definiu Antunes (2018), é o novo formato do capitalismo na era digital.

Nessa dinâmica, a desigualdade econômica está estribada principalmente na desigualdade de gênero, vez que a maioria das pessoas situadas na base da pirâmide econômica são mulheres. A probabilidade de mulheres e meninas possuírem menos condições materiais, baixa escolaridade e, portanto, estarem em empregos mal remunerados e sujeitas à precarização é maior, e são elas que assumem a maior parcela do trabalho de cuidado não remunerado e mal pago de produção de vida (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 9).

De acordo com Bhattacharya (2020, p. 38), embora os trabalhos referentes à alimentação, assepsia, moradia, transporte público, escolas públicas e hospitais sejam de natureza essencial na reprodução social, “o capital reluta em gastar qualquer parcela de seus lucros em processos que sustentam e mantêm a vida. É por isso que todo trabalho de cuidado é desvalorizado ou não remunerado sob o capitalismo, enquanto instituições como escolas e hospitais são constantemente privatizadas ou subfinanciadas”, sendo valorizadas apenas em poucos momentos extremos que atendam à conveniência, pois afinal, corpos mortos não geram lucro (BHATTACHARYA, 2020, p. 38).

Todas essas questões relacionadas à crise do cuidado e a desigual carga que onera as mulheres e meninas no mundo, em algum momento precisarão ser debatidas com maior seriedade pelos setores que detêm o poder. Isso também porque os cálculos apontam para cifras estratosféricas e impactos inestimáveis na vida humana:

O trabalho não remunerado de mulheres vem agregando pelo menos US\$ 10,8 trilhões por ano em valor à economia, cifra três vezes mais alta que a estimada para o setor de tecnologia. No entanto, **embora altíssima, essa cifra pode estar subestimada**. Devido à falta de disponibilidade de dados, ela foi calculada com base no salário mínimo, e não em um salário digno, e não foi considerado o valor mais amplo para a sociedade do trabalho de cuidado e seu papel na economia [...]

direitos, de mediações e controles publicamente constituídos; resulta da flexibilização do trabalho, aqui compreendida como essa **eliminação de freios legais à exploração do trabalho, que envolve a legitimação, legalização e banalização da transferência de custos e riscos ao trabalhador**. Por essa perspectiva, ela se conecta ao direito como um campo em movimento, de disputas permanentes em torno das regulações que materializam os conflitos, as assimetrias e desigualdades, e as vitoriosas legitimidades que os envolvem. Ainda, na relação entre inovação tecnológica e papel do Estado, **a uberização também se refere aos desafios nacionais ante os espaços transnacionais que se formam no ciberespaço do mundo do trabalho**, dando uma nova dimensão ao que David Harvey (1992) denominou ‘organização na dispersão.’” (ABÍLIO, 2020, p. 112-113, grifos meus).

Se fosse possível estimar a cifra efetiva desse apoio, o valor total do trabalho de cuidado não remunerado seria ainda mais alto. O que se observa visivelmente é que **esse trabalho não remunerado está alimentando um sistema econômico sexista, que retira recursos de muitos e os coloca nos bolsos de poucos** (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 9, grifos meus).

Até 2050, a crise de prestação de cuidados englobará um contingente extra de 100 milhões de idosos e 100 milhões de crianças entre 6 e 14 anos em todo o mundo, conforme previsões estimadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Somado a isso, o colapso climático contribui para impor um ônus mais pesado às mulheres. Até 2025, cerca de 2,4 bilhões de pessoas viverão em áreas sem água potável, fazendo com que mulheres e meninas sejam forçadas a caminhar distâncias cada vez maiores para conseguir abastecimento hídrico mínimo para sua subsistência e de suas famílias. A escassez de água contribui para reduzir a quantidade de alimentos produzidos, aumentando a desnutrição e incidência de doenças. Esse quadro de caos climático, afirma o estudo supracitado, “demandará ainda mais esforço e tempo de mulheres e meninas, que deverão dar conta do aumento do volume de trabalho para lidar com essa situação e, conseqüentemente, dedicar ainda mais horas do seu dia para isso” (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 14).

Toda essa mão de obra barata ou gratuita desonera o Estado e as corporações de serviços que dão as condições necessárias para sua própria existência e reprodução do sistema. Classificados como custos e não como investimentos, os cuidados prestados formam uma categoria “invisível” nas metodologias com indicadores de progresso econômico, no cômputo do produto interno bruto dos países, como também na formulação de agendas políticas (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 13).

De acordo com a explicação de Melo e Morandi (2019, s./p.),

“o ocultamento das tarefas domésticas nas estatísticas oficiais de produção e consumo na sociedade, como algo que foge ao escopo da teoria econômica, porque não é objeto de troca/venda na sociedade, foi tratado pelo pensamento feminista como a construção da imagem partida da mulher, de cidadã de segunda categoria. Estas tarefas mantêm uma íntima relação com a situação de inferioridade da mulher no mundo atual” (MELO; MORANDI, 2019, s./p.).

Nesse sentido, complementa Eisler (2001, p. 12), há uma resistência na sociedade contemporânea “acreditar ser possível alguma outra forma de estruturação da sociedade humana – muito menos que nosso futuro possa depender de algo relacionado com a mulher ou com a feminilidade”. Isso se deve à crença já consolidada de que, nas sociedades androcêntricas, toda e qualquer ação associada à mulher e à feminilidade está automaticamente rebaixada a segundo plano. Questões ligadas ao feminino, portanto, não

costumam ser pensadas como prioridade, cuja atenção só será devida – se é que vai mesmo ser concedida – após a resolução dos “problemas mais importantes” (EISLER, 2001, p. 12).

Com base no estudo feito sobre as diferenças de renda *per capita* entre homens e mulheres no Brasil, Melo e Morandi (2019) apontam que o caráter de invisibilidade do trabalho exercido pelas mulheres, somado ao tempo⁷ em torno das atividades de manutenção do viver, exerce efeitos importantes na desigualdade de renda. As autoras constataam que “mesmo com o aumento do nível de educação das mulheres (superior ao dos homens no período analisado), da maior participação no mercado de trabalho e do crescimento do rendimento feminino neste período, a renda das mulheres continua a ser menor que a dos homens” (MELO; MORANDI, 2019, s./p.).

Essas assimetrias de renda entre os gêneros revelam-se ainda mais críticas no auge da idade produtiva e reprodutiva das mulheres. Em todo o mundo, 42% das mulheres em idade ativa estão fora do mercado de trabalho formal, frente a 6% dos homens, contraste decorrente da carga desigual de responsabilidades não remuneradas pela prestação de cuidados. A falta de tempo para as mulheres, portanto, “aumenta ainda mais o fosso entre gêneros” (OXFAM INTERNACIONAL, 2020, p. 11).

Diante do exposto, importa sublinhar que essa é apenas a ponta visível de um problema com raízes mais profundas. Para entender como essa desigualdade se estruturou, tornando tão difícil a alteração de tal estado de coisas, mostrou-se necessário buscar na História alguns indícios desse processo até à conquista de direitos como as licenças parentais. Os dois primeiros capítulos do referencial teórico dessa pesquisa, buscam problematizar as principais interpretações teóricas, a partir de uma perspectiva feminista, sobre como as sociedades modernas atribuíram valores distintos segundo o gênero de seus indivíduos, bem como as consequências dessas assimetrias na estrutura social mais ampla.

⁷ No Brasil, os dados relativos à realidade nos usos do tempo segundo o gênero coadunam-se com esse padrão mundial. De acordo com o suplemento “**Outras Formas de Trabalho**”, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2018, aponta que as mulheres seguem sobrecarregadas com tarefas de manutenção do viver não remuneradas, prejudicando sua atuação e percepção de rendimentos em atividades no mercado formal: “A taxa de realização de afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas era bem maior entre as mulheres (93,0%) do que entre os homens (80,4%). Além disso, **as horas semanais gastas pelas mulheres (21,3 horas) nessas atividades eram, em média, quase o dobro das gastas pelos homens (10,9 horas)**. Mesmo em situações ocupacionais iguais, as mulheres dedicavam mais horas a afazeres domésticos e cuidado de pessoas do que os homens. Com isso, elas acabaram tendo menos tempo disponível para o trabalho remunerado” (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2019, s./p., grifos meus).

Esse resgate histórico é fundamental para compreender a problemática maior tratada na presente tese, na qual se argumenta serem três os principais fenômenos, conectados entre si e responsáveis por onerar as mulheres de forma desigual no mundo: 1) a divisão sexual do trabalho; 2) a penalização da maternidade; e 3) as diferenças no uso do tempo em razão do gênero. A adequada compreensão desses conceitos confere o suporte necessário às reflexões futuras sobre como as licenças parentais são utilizadas, e seu potencial enquanto alternativa para reduzir as assimetrias de gênero decorrentes da conjunção desses fatores.

Com base na problemática exposta anteriormente, a seção a seguir tem como ponto de partida o debate teórico sobre o conceito de gênero, estabelecendo as bases para a compreensão dos temas desenvolvidos na sequência. Entre seus desdobramentos, integram a discussão sobre igualdade de gênero, as noções de público e privado, divisão sexual do trabalho, as atividades de reprodução social, e a interlocução destes com o caso em análise. Os referidos conceitos compõem o enquadramento teórico fundamental para compreender os mecanismos causais existentes entre a trajetória da Noruega até a consolidação de políticas feministas para igualdade de gênero.

1.1.1 O debate teórico sobre gênero

Para adentrar na discussão sobre os papéis sociais destinados a homens e mulheres, é necessária uma breve explicação sobre o conceito de gênero. Apesar de certa imprecisão sobre o seu significado, o vocábulo “gênero” e expressões correlatas começam a aparecer com mais força nos textos feministas da década de 1970. Contudo, a ideia já vinha sendo gestada antes pelas Ciências Humanas, pois a dimensão biológica sobre a anatomia de machos e fêmeas na espécie humana não dava conta de explicar os comportamentos de homens e mulheres no mundo social (CARRARA *et al.*, 2010b).

Muito antes da formalização do conceito, já se observava entre as precursoras do feminismo político a constatação de que características sexuais anatômicas não são suficientes para justificar desigualdades sociais e intelectuais entre homens e mulheres. Por exemplo, a feminista inglesa Mary Wollstonecraft, no clássico “*A Vindication of the Rights of Woman: with strictures on political and moral subjects*” (“Uma Reivindicação pelos Direitos da Mulher”) já denunciava, ainda em 1792, que essas desigualdades eram resultado de um sistema educacional falho e de uma socialização desigual, responsável por deixar de fornecer os mesmos aportes para que as mulheres desenvolvessem todas suas potencialidades (WOLLSTONECRAFT, 1792, p. 26).

Oficialmente, o vocábulo “gênero” foi formalizado pela primeira vez no meio médico, em um artigo datado de 1955 assinado pelo psico-endocrinologista John Money para tratar dos indivíduos intersexuais (terminologia moderna para descrever os antigos hermafroditas). Seu trabalho, segundo assevera Lattanzio (2011, p. 27), conseguiu “catalisar e formalizar tal anseio histórico que se intensificava em sua época com o crescimento de estudos e movimentos cujas temáticas principais relacionavam-se à identidade sexual, seja de um ponto de vista mais psicológico ou mais político” (LATTANZIO, 2011, p. 27). Desvinculado das abordagens feministas, John Money utilizou as expressões *gender/gender role* (gênero/papel de gênero) para designar características psicológicas dos indivíduos que não correspondiam ao esperado socialmente de seu sexo biológico. Ou seja, além da designação de nascença, no caso o sexo biológico, o autor sustentava haver um atributo individual de natureza psicológica, denominado gênero.

Em que pese os experimentos controversos realizados à época para comprovar sua teoria (o mais conhecido deles culminando em uma tragédia familiar),⁸ não se pode omitir a contribuição teórica de John Money para os estudos de gênero, pois foi um dos primeiros a sistematizar a ideia de que o sexo biológico poderia ser modificado através dos recursos da medicina (como terapias hormonais e técnicas cirúrgicas), enquanto o gênero era atributo passível de ser moldado e construído socialmente, através da aprendizagem e socialização primária. Os pacientes se classificariam psicologicamente segundo o gênero masculino (comportamento e identificação como homem), feminino (comportamento e identificação

⁸ “O caso conduzido por John Money é bastante controverso e até hoje debatido nos anais da medicina. Aos 8 meses de idade, os meninos Brian e Bruce Reimer foram levados a um hospital onde sofreriam uma circuncisão tida como de rotina. Num episódio que nunca foi totalmente esclarecido, foi utilizada uma agulha de eletrocauterização ao invés de um bisturi para retirar o prepúcio de Brian, procedimento que destruiu completamente seu pênis. Na época, os pais das crianças souberam dos estudos realizados por John Money, reconhecido pela tese que advogava. Segundo o pesquisador, os bebês nasciam “neutros” e teriam sua identidade de gênero definida como masculina ou feminina exclusivamente em função da maneira pela qual seriam criados. Money se dispôs prontamente a atendê-los, indicando uma mudança cirúrgica de sexo, que, realizada, transformou Brian numa menina, a qual passou a chamar-se “Brenda”. O psicólogo orientou os pais a educarem-na como uma menina, agindo como se a criança tivesse nascido com o sexo feminino segue sem jamais mencionar o que lhe tinha ocorrido de fato (TELLES, 2004). Mesmo com a comprovada existência de componentes genéticos que explicariam a tendência à manifestação de moléstias mentais na família, o trauma do procedimento provavelmente foi o gatilho para a severa depressão que culminou no suicídio dos irmãos. O desfecho dessa tragédia familiar foi considerado por muitos o resultado de um sério comportamento antiético, por supostamente o autor ter se aproveitado daquela situação peculiar para comprovar sua teoria. Ressalte-se que esta pesquisadora não possui o total conhecimento necessário para emitir um juízo de valor sobre o caso apresentado. Contudo, a presente tese não adota nem compactua com a perspectiva proposta por Money, que foi unicamente pautada na construção social. O viés mais adequado para classificar a presente pesquisa é a chamada **teoria biopsicosocial**, que considera a manifestação do sexo e do gênero como uma composição holística e multifatorial” (GIONGO, 2015, p. 40).

como mulher), ou neutro (comportamento e identificação fluidos, nem somente como homem, nem somente como mulher). (CYRINO, 2013).

Os psicanalistas Robert Stoller e Ralph Greenson também são lembrados como as primeiras referências no meio médico a empregar o uso do termo, inaugurando o conceito de “identidade de gênero”. Os autores sustentam que cada indivíduo teria um “núcleo” identitário de gênero, que se formaria até os três anos de idade, período onde a moldagem do sistema nervoso central se entrelaça com variáveis ambientais e o vínculo intenso com a figura materna. Para Stoller, a identidade de gênero nuclear é um conceito que designa a “primeira e fundamental sensação de que uma pessoa pertence a seu sexo” (STOLLER, 1982, p. 31 *apud* LATTANZIO, 2011, p. 36).

Assim, a formalização do termo a partir desses pesquisadores contribuiu para expandir a compreensão do fenômeno contando com maior respaldo científico. Esse movimento deu início a um novo e vasto campo de estudos, apropriado majoritariamente pelas teóricas feministas, que enxergaram “a importância do conceito de gênero para sua tentativa de desnaturalização das relações de poder estabelecidas entre os sexos, importando-o para seu arcabouço teórico”, como bem observa Lattanzio (2011):

As feministas, então, desenvolveram o conceito de forma brilhante e subversiva, relacionando-o com questões políticas amplas, mostrando a normatividade inerente às relações de gênero, denunciando como inúmeras categorias do pensamento ocidental moderno pautam-se em valores masculinos e se pretendem naturais. Atualmente, a teoria feminista ganha cada vez mais espaço, e sua credibilidade é indiscutível: uma gama de epistemólogas e filósofas feministas utilizam o gênero como categoria de análise crítica das relações sociais, de poder e mesmo do próprio fazer científico. Tal movimento foi tão intenso que hoje, ao se pensar o gênero, automaticamente se atribui tal conceito à teoria feminista, campo que ficou também conhecido como “*gender studies*” (LATTANZIO, 2011, p. 14-15).

No decorrer do século XX, a teoria feminista preparou o terreno para a apropriação e problematização do conceito de gênero. Clássicos como “O Segundo Sexo”, de Simone de Beauvoir (1949), “Política Sexual”, de Kate Millet (1970) e “A Mística Feminina”, de Betty Friedan (1966), por exemplo, não faziam referência expressa ao conceito, mas questionavam a ordem sexual biológica que naturaliza o poder masculino e instâncias de socialização como principais fatores responsáveis pela subordinação das mulheres. O mesmo ocorre com os estudos etnográficos propostos por Margaret Mead (1935), cuja obra foi essencial para demonstrar a variabilidade cultural como fator explicativo dos comportamentos masculinos e femininos em diferentes sociedades.

Essas obras abriram o caminho para autoras como Ann Oakley (1972), Nancy Chodorow (1974) e Gayle Rubin (1975), consideradas as primeiras teóricas feministas a trabalhar variantes e empregar pela primeira vez nesse campo expressões como “gênero”, “papéis de gênero”, “identidade de gênero” e “sistemas de sexo/gênero”. Um aspecto importante diz respeito à estruturação do conceito como uma categoria relacional, ou seja, os estudos de gênero não estão limitados à análise da categoria “mulher”, mas partem de uma perspectiva das relações de poder estabelecidas entre homens e mulheres (SCOTT, 1995, p. 72).

Elas sustentam que na base desse processo de opressão, encontra-se a aprendizagem cultural (OAKLEY, 2017), o condicionamento social (CHODOROW, 1974), e como já referido, o processo de socialização (CHODOROW, 1974; RUBIN, 1975). Cada expressão carrega especificidades próprias segundo a visão de cada autora em suas respectivas áreas, mas se considerarmos a forma como tais derivações se articulam, é possível averiguar a existência de “uma relação causal entre determinada ordem social opressora (identificada como gênero/sistema de gênero) e determinados produtos desta ordem, a saber: identidades de gêneros e papéis de gênero masculinos e femininos” (CYRINO, 2013, p. 6). Tal nexos causal fortaleceu interpretações com base na ideia de determinismo sociocultural, entendendo que haveria um processo de submissão mais ou menos automático às normas de gênero. Priorizar exclusivamente essa perspectiva gerou críticas posteriores em razão do pouco espaço aberto para se questionar seu caráter universalizante (CYRINO, 2013, p. 6).

Autoras como Joan W. Scott (1995), Linda Nicholson (2000) e Judith Butler (1993; 2003), por exemplo, alertaram para os riscos de se restringir a dualismos, pois estes nivelariam todas as mulheres sob uma perspectiva generalista. Soma-se ainda a crítica proposta pela bióloga e historiadora da ciência Donna Haraway (1991), cujo alerta sugere que a categoria “gênero” não alcança a historicidade necessária para se pensar a categoria “sexo”. Em apertada síntese, a dicotomia sexo/gênero – onde o sexo estaria restrito à biologia e à natureza, e o gênero seria um atributo de caráter fundamentalmente social – promove visões essencialistas sobre as identidades sexuais de homens e mulheres, quando na verdade o sexo também é um atributo socialmente construído (HARAWAY, 2004, p. 221, 222).

Complementa Cisne (2012, p. 82) que, por essa razão, “teóricas francesas preferem utilizar o termo ‘relações sociais de sexo’ para definir papéis e relações entre mulheres e homens na sociedade”, por também considerarem o sexo como parte da vivência e experiência da sociabilidade (CISNE, 2012, p. 82). Todas essas contribuições compõem um quadro teórico complexo, no sentido de reconhecer as diferenças e intersecções existentes

entre as mulheres, entre os homens, e em relação a quem possa ser considerado homem ou mulher, problematizando também a “crença comum de que a ‘identidade sexual’ representa o ponto comum entre várias culturas” (NICHOLSON, 2000, p. 5).

De todas as abordagens existentes nas análises sobre o conceito de gênero, Scott (1995, p. 77) observa que elas podem ser agrupadas em três grandes frentes teóricas:

A primeira, uma tentativa inteiramente feminista, empenha-se em explicar as origens do **patriarcado**. A segunda se situa no interior de uma **tradição marxista** e busca um compromisso com as críticas feministas. A terceira, fundamentalmente dividida entre o pós-estruturalismo francês e as teorias anglo-americanas de relação do objeto (*object-relation theories*), se inspira nessas diferentes escolas de **psicanálise** para explicar a produção e a reprodução da identidade de gênero do sujeito (SCOTT, 1995, p. 77, grifos meus).

Susan M. Okin (2008, p. 315-316) se debruça com mais atenção sobre as características próprias de cada ponto de vista. Para ela as teorias de gênero correntes nos estudos feministas são fruto de décadas de análise, síntese e permanente diálogo sobre as origens da assimetria entre os sexos. As explicações propostas pelas feministas radicais (vertente adotada por Shulamith Firestone, Adrienne Rich, Susan Brownmiller, Andrea Dworkin, Catharine MacKinnon, e teóricas lacanianas do eixo França-Inglaterra, entre outras) sugerem que a “raiz” dos problemas enfrentados pelas mulheres se concentram principalmente nas bases biológicas das “diferenças sexuais e reprodutivas entre os corpos”, como propulsor de todas as demais assimetrias sociais e causa primeira da dominação masculina (OKIN, 2008, p. 315).

No caso das feministas marxistas e das feministas socialistas, a autora sugere que há uma linha bastante tênue que as distingue, apesar de comumente serem confundidas como se fossem idênticas:

A tendência das **explicações marxistas** tem sido a de ver as raízes da desigualdade sexual no âmbito da produção, reforçando a **conexão entre patriarcado e capitalismo**. As **feministas socialistas** têm partido dos **insights do feminismo radical e do marxismo**, criticando o primeiro por a-historicismo e determinismo biológico, e o último por atenção insuficiente à dimensão reprodutiva da vida humana (OKIN, 2008, p. 316, grifos meus).

O aprimoramento crítico proporcionado pelo permanente diálogo entre as vertentes feministas, agregou importante síntese acerca do conceito de “gênero como uma construção social e política, relacionada a, mas não determinada pela diferença sexual biológica” (OKIN, 2008, p. 316), situando-o historicamente no âmbito das relações de poder (SCOTT, 1995, p. 86). Nesse aspecto, dedica-se especial atenção à “concepção complexa de gênero” no âmbito da teoria crítica da justiça de Nancy Fraser (1994; 1997; 2020), autora que se debruçou a

encontrar saídas para um problema que há décadas acompanha os debates feministas, da filosofia política e teorias da justiça: estabelecer um eixo em comum para as dicotomias “igualdade *versus* diferença” (também conhecido como “Dilema Wollstonecraft”)⁹ e “redistribuição *versus* reconhecimento”.

A primeira dicotomia (igualdade/diferença) se refere à luta das mulheres por cidadania através da equiparação aos homens, alcançando assim um ideal de igualdade universal cujo significado foi construído sobre uma base que as exclui. Essa visão liberal de um mundo “neutro em termos de gênero”, o qual parte de um princípio onde todos são iguais é extremamente problemática, pois choca-se com a perspectiva que requer a consideração das especificidades próprias de cada grupo. Diante desse problema, as mulheres também têm feito reivindicações por uma igualdade que contemple as diferenças, concepção mais próxima, portanto, do conceito de equidade. Tal como sustenta Carole Pateman (2000, p. 19), a conquista da cidadania passa necessariamente pelo reconhecimento das “capacidades, talentos, necessidades e preocupações específicas” que diferenciam as mulheres dos homens. Ou seja, assim como Mary Wollstonecraft via o trabalho das mulheres como mães uma dimensão própria da sua cidadania, o conjunto de trabalho doméstico não remunerado – que gera, restaura, limpa, alimenta, cuida e cria, fornecendo as condições para o exercício do trabalho remunerado, e por sua vez, a cidadania dos homens – também deve ser considerado nessa dinâmica uma expressão legítima da cidadania feminina (PATEMAN, 2000, p. 19).

A segunda dicotomia (redistribuição/reconhecimento) diz respeito aos objetivos quase sempre contraditórios entre a política do reconhecimento das diferenças culturais, e a política da redistribuição de recursos econômicos, pois “enquanto a primeira tende a promover a diferenciação do grupo, a segunda tende a desestabilizá-la” (FRASER, 2006, p. 233). As reivindicações por justiça social, portanto, costumam dividir-se em duas categorias – demandas por redistribuição, de um lado, e reconhecimento, de outro:

No primeiro estariam as reivindicações de ordem redistributiva, as quais defendem uma busca por distribuição mais justa dos recursos e das riquezas. Já no segundo tipo estariam as chamadas “políticas de reconhecimento”, em que a meta principal visa um mundo que acolha amistosamente as diferenças, “um mundo onde a assimilação nas normas culturais majoritárias ou dominantes não seja mais o preço que se tenha de pagar por igual respeito” (Fraser, 2002, p. 7). (FERREIRA, 2010, p. 2-3).

⁹ Em referência expressa à escritora feminista inglesa Mary Wollstonecraft, o conceito foi assim definido por Carole Pateman no texto intitulado “O Estado de bem-estar patriarcal” (2000, p. 19).

A luta por direitos de grupos mobilizados em torno de marcadores importantes como gênero, etnia, raça, nacionalidade e sexualidade conseguiu imprimir a igualdade universal nos principais diplomas jurídicos da era moderna. Entretanto, em um mundo profundamente marcado pela desigualdade material e de poder político-econômico, essa igualdade formal está muito distante de representar justiça na prática. Na sua interpretação crítica desses fenômenos, Nancy Fraser advoga por uma reformulação do conceito de gênero enquanto um conceito complexo bidimensional, considerando a necessidade de se pensar a justiça social hoje em termos “tanto de redistribuição, como de reconhecimento” (FRASER, 2006, p. 231).

Tal como sintetizam Lima e Rosa (2014, p. 63), por atravessar e entrelaçar as duas perspectivas, o conceito complexo de gênero formulado por Nancy Fraser explica-se da seguinte forma:

Ele possui uma **dimensão político-econômica** inarredável, constituindo um princípio estruturador básico na economia política: por um lado, estrutura a divisão entre trabalho produtivo pago e trabalho reprodutivo e doméstico não pago; por outro, a divisão dentro do trabalho pago entre ocupações mais bem remuneradas e profissionais, dominadas pelos homens, e ocupações mal remuneradas e voltadas para serviços domésticos, dominadas pelas mulheres. Mas “gênero” também é uma **diferenciação cultural-valorativa**. Nesse campo, permanece a **construção de normas que privilegiam traços associados com a masculinidade (androcentrismo) e a desvalorização de coisas codificadas como “femininas” (sexismo cultural)**. Essa inferiorização se expressa nos diversos danos sofridos pelas mulheres, entre eles o assédio sexual, a exploração sexual, a violência doméstica, a marginalização na esfera pública e nos corpos deliberativos, além das estereotípicas representações midiáticas trivializantes, humilhantes e objetificantes da mulher (LIMA; ROSA, 2014, p. 63, grifos meus).

Pensar a justiça de gênero nesses termos passa também pelo entendimento de Joan W. Scott, autora que interpretou o conceito segundo uma “conexão integral entre duas proposições: 1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos; e 2) o gênero é uma forma primeira de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Especialmente nos estudos críticos feministas, domínio ao qual se insere a presente tese, “é essencial reter essa segunda proposição, na qual se destaca o aspecto político de gênero” (PRÁ, 2016, p. 41).

Esse debate foi decisivo para repensar criticamente a própria forma como a história nos foi passada, pois as narrativas, apesar de se colocarem como neutras, são pensadas por humanos, e, portanto, também possuem um gênero historicamente situado. As bases do pensamento moderno, as quais atribuem à ciência e à comunidade científica a autoridade para produzir e legitimar as “verdades” sobre os corpos masculino e feminino, são fruto do desenvolvimento histórico da ciência pautadas em relações de poder. Tal aspecto é fundamental para a discussão colocada pela presente tese, pois argumenta-se que através de

políticas estrategicamente orientadas é possível alterar comportamentos já naturalizados em determinada cultura, como são os papéis de gênero.

Para analisar o caso da Noruega, partimos do experimento mental proposto por Nancy Fraser (1994; 1997), referente às mudanças necessárias para suplantar a antiga ordem de gênero. O ordenamento consolidado durante a era do capitalismo industrial, demarcou contornos ainda mais restritos às funções e papéis sociais historicamente atribuídos a homens e mulheres. Esse modelo tradicional de família estava centrado nos papéis tradicionais de homem provedor/mulher cuidadora dona de casa (*male breadwinner/housewife carer*), onde o salário do provedor, geralmente o homem da casa, sustentava todos sob sua tutela (o chamado “salário-família”). Contudo, a dinâmica do capitalismo fez com que um salário apenas não fosse mais suficiente para suprir as necessidades de todos os integrantes da família, levando muitas mulheres a trabalhar também fora de casa para complementar a renda doméstica.

Na avaliação da autora, esse novo modelo de “dois ganhadores de dinheiro” (*dual earner*) – que com a entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado contribuiu para substituir gradativamente o modelo anterior (*male breadwinner/housewife carer*) – não configurou uma solução definitiva para os problemas ligados à divisão sexual do trabalho, e consequentemente, para a plena cidadania das mulheres. Seu argumento é de que “para uma reconstrução sistemática do Estado de bem-estar pós-industrial, a desconstrução das diferenças de gênero é uma condição necessária para a equidade de gênero” (FRASER, 1994, p. 594), e exige, portanto, a criação de um novo referencial de sociedade. Em síntese, ela propõe três alternativas: 1) o Modelo do Provedor Universal (*universal breadwinner model*); 2) o Modelo da Paridade do Cuidador (*caregiver parity model*); e 3) o Modelo do Cuidador Universal (*universal caregiver model*).

A cota exclusiva do pai (*fedrekvote*), política específica no âmbito das licenças parentais norueguesas e foco da presente análise, desperta atenção por se tratar da primeira iniciativa política do mundo em direção ao “modelo do cuidador universal” (FRASER, 1994, p. 611; BORCHORST; SIIM, 2008, p. 212). No âmbito da classificação proposta por Fraser (1994), esclarecem Borchorst e Siim (2008, p. 211-212), o “Modelo do Cuidador Universal” é escolhido pela autora como o mais apropriado. Este modelo é “o único que administra adequadamente os dilemas pós-industriais e vai além do impasse igualdade-diferença no feminismo”, pois combina a melhor parte dos outros dois tipos, sendo também o único “capaz de dismantelar completamente a oposição de gênero entre cuidar e sustentar a família” (BORCHORST; SIIM, 2008, p. 211-212).

Porém, por serem de caráter estrutural, essas mudanças não são incorporadas ao tecido social do dia para a noite. Tal projeto requer engajamento coletivo de todas as instituições sociais, e vontade política na reparação de desigualdades, além de uma série de outros elementos bem articulados para ser bem sucedido na tarefa de desenraizar padrões estabelecidos historicamente como verdades absolutas. Para tanto, é necessário compreender os processos que contribuíram para a consolidação dos discursos de gênero no pensamento moderno, elementos a serem analisados nos tópicos a seguir.

1.2 CONSTRUÇÃO DOS PAPÉIS SOCIAIS DE GÊNERO E AS ORIGENS DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

1.2.1 A produção discursiva das diferenças sexuais e as interpretações sobre a natureza feminina

Antes da ciência estabelecer-se como fonte legítima na produção dos discursos, era a religião (especialmente o catolicismo apostólico romano a influenciar a cultura no ocidente) a autoridade principal para dar explicações sobre o ser humano, a origem da vida e o universo. Não é coincidência que, “de forma paralela ao crescimento hegemônico do racionalismo científico moderno, em meados dos séculos XVIII e XIX, nascem diversas noções sobre sexo e gênero que até hoje influenciam nossa forma de compreender as relações de gênero e a sexualidade” (CORBIN, 2008 *apud* SENKEVICS; POLIDORO, 2012, p. 17).

As interpretações, religiosas ou científicas, que defendem uma suposta inferioridade feminina com base nas diferenças biológicas entre homens e mulheres atravessa os séculos, vigorando até pouco tempo atrás. As próprias ciências médicas do século XIX, por exemplo, faziam referência ao corpo feminino como “incompleto, doente e instável” (SENKEVICS; POLIDORO, 2012, p. 17). Essa concepção, marcada na história e tradição judaico-cristã, serviu de fundamento para filósofos, cientistas e pensadores interpretarem a existência feminina segundo o poder e interesse político dominante em suas respectivas épocas.

Nos primórdios das ciências, as teorias biologicistas partiam da premissa de que, justamente por estarem marcadas no corpo e na genética, características corporais seriam impossíveis de ser contestadas ou alteradas socialmente. A visão que partia do tamanho do crânio, dos quadris, ou da inconstância dos humores, pautou inúmeras teorias sobre a mulher como o “outro” (BEAUVOIR, 2000). Conforme explica Thomas Laqueur (2001), por séculos o entendimento científico dominante estruturou-se segundo o modelo de um sexo único, onde a diferença entre homens e mulheres resultava da quantidade de calor no momento da

concepção, na qual o sexo feminino representava um estágio inferior e incompleto. Em fins do século XVIII, o paradigma para explicar as diferenças sexuais e de gênero situava-os em espécies, como opostos horizontalmente ordenados e incomensuráveis – e não mais em grau de perfeição metafísica, como no modelo anterior (LAQUEUR, 2001, p. 16-18; 21).

As verdades científicas de cada época sempre foram utilizadas para legitimar teorias sobre a essência da mulher. Em períodos onde a ciência não era popularizada, outras narrativas davam conta de explicar as diferenças entre homens e mulheres. A interpretação humana dos textos bíblicos, por exemplo, gerou impactos significativos na cultura, e reverberam até hoje no modo como as mulheres são tratadas e retratadas em grande parte da cultura ocidental (BEAUVOIR, 2000, p. 117, 118). No livro do Gênesis, por exemplo, o desconhecimento acerca da concepção gerou uma narrativa mítica onde Eva, a primeira mulher, teria sido criada a partir de uma costela do primeiro homem, Adão. Esse mito presente no imaginário popular também foi responsável por atribuir a ela a origem dos infortúnios da humanidade. Com seu desejo de conhecimento e desobediência, é vista como a fonte de todos os pecados, punidos com dor, expulsão de um suposto paraíso e eterna submissão ao princípio masculino, que acometeria todas as mulheres da Terra a uma existência permeada por partos e sangramentos dolorosos.

Eva não é a única a receber tal tratamento. Lilith, personagem complexa e presente em diversas mitologias, foi descrita como a primeira mulher antes de Eva, e por não aceitar o papel subalterno em sua relação com Adão, foi relegada a uma existência demoníaca. Não referenciada explicitamente na tradição literária bíblica, sua ausência é entendida como a tentativa desesperada de excluir uma personagem cujo poder ameaçava a narrativa de um deus masculino único (BARROS, 2004, p. 78-79; 85).

A divisão arquetípica entre princípios como pureza *versus* pecado, ou mãe *versus* prostituta, por sua vez, é encarnada nas figuras de Maria, a virgem, mãe de Jesus que engravidou sem relação sexual, e Maria Madalena, por séculos retratada pelas narrativas cristãs como adúltera e prostituta sobrevivente da sentença de apedrejamento graças à intervenção do filho de deus. O discurso e a visão da igreja sobre as mulheres oscilavam entre esses dois polos distintos, mas apesar do nítido interesse em negar o *status* de humanidade a todas as mulheres, era necessário integrar de alguma forma essa parcela que constitui metade da população. O dilema estava na resolução desse sentimento ambíguo, afinal a coexistência dos princípios masculino e feminino sempre foi necessária ao mecanismo da fecundidade, à manutenção da vida e à ordem da sociedade.

Enquanto que as normas sociais edificavam-se com base em narrativas e símbolos, surgiam também alternativas de adequação. As insurgentes do sistema são punidas quando não correspondem aos comportamentos descritos como virtuosos pela moral vigente, mas através de dispositivos de adaptação, se a mulher “se submete à ordem estabelecida pelos homens, ela se purifica de sua mácula original” (BEAUVOIR, 2000, p. 101). O que os ortodoxos não esperavam é que condenar a sexualidade feminina não seria suficiente a ponto de desvincular a mulher desta característica que lhes é inerente, paradoxalmente aumentando o poder exercido por elas desde os cultos primitivos pagãos à Deusa-Mãe (BARROS, 2004, p. 150).

Conforme explica Barros (2004, p. 165), “o Imaginário alimenta o homem e o faz agir. Logo, ao estudarmos o Imaginário de uma sociedade, atingimos a origem e a natureza profunda do homem, desvelando as mais profundas fantasias que nutrem seu desejo” (BARROS, 2004, p. 165). Indo mais além nessa retrospectiva histórica, Simone de Beauvoir (2000) ensina que os elementos que compõem o Imaginário, tais como lendas e cosmogonias antigas, tomando os povos assírios e babilônios como exemplo, traziam representações sobre princípios opostos, onde o feminino era suplantado pelo masculino.

Segundo Beauvoir, as lendas e narrativas para explicar a origem do universo carregam um sentido profundo, e coexistem com a reivindicação do solo e dos seus frutos como propriedade privada do homem. Quando este se reconhece como sujeito, mediatiza-se a ideia do Outro, inaugurando uma relação controversa. O “Outro”, especialmente quando traz no corpo características próprias, constitui uma ameaça e um perigo à individualidade de quem ocupa o lugar oposto dessa relação. Para a antiga filosofia grega, da qual filia-se Platão, “a alteridade é a mesma coisa que a negação e, portanto, o Mal” (BEAUVOIR, 2000, p. 101).

Na visão de Beauvoir (2000), essa seria a razão pela qual todas as religiões e os códigos estruturaram seus princípios com tamanha hostilidade no tratamento com as mulheres:

O Outro é a passividade em face da atividade, a diversidade que quebra a unidade, a matéria oposta à forma, a desordem que resiste à ordem. A mulher é, assim, votada ao Mal. “Há um princípio bom que criou a ordem, a luz, o homem; e um princípio mau que criou o caos, as trevas e a mulher”, diz Pitágoras. As leis de Manu definem-na como um ser vil que convém manter escravizado. O Levítico assimila-a aos animais de carga que o patriarca possui. As leis de Sólon não lhe conferem nenhum direito. O código romano coloca-a sob tutela e proclama-lhe a “imbecilidade”. O direito canônico considera-a a “porta do Diabo”. O Corão trata-a com o mais absoluto desprezo (BEAUVOIR, 2000, p. 101).

O maniqueísmo característico dessas crenças gerava ao mesmo tempo um dilema clássico para grande parte dos sistemas sociais. No momento em que se estabelece essa relação, reconhecendo a existência do contrário, esse “Outro” não pode ser anulado pois é ao mesmo tempo necessário para sua própria afirmação enquanto “Ser”. Assim como “o Mal é necessário ao Bem, a matéria à ideia, a noite à luz, o homem sabe que para saciar seus desejos, para perpetuar sua existência, a mulher lhe é indispensável” (BEAUVOIR, 2000, p. 101). Esses mitos de oposição e complementaridade se perpetuaram no inconsciente coletivo, e o entendimento do masculino e feminino como ordens antagônicas se inscreve na ordem simbólica dos sentidos estruturantes de um “natural” que também é construído (BOURDIEU, 2012, p. 1).

Essas narrativas avançam e configuram o quadro mais amplo, revestindo de significado aquela que foi a maior revolução ideológica dos tempos primitivos, isto é, a mudança de paradigma a respeito da filiação. Por milênios reconhecida como criadora da vida, a mulher seria agora interpretada como o receptáculo da semente implantada pelo homem em seu corpo. Nesse quadro deu-se a transição do culto às Deusas para o direito paterno, apresentando variações conforme o tempo e o espaço (BEAUVOIR, 2000, p. 99; 100).

Nas palavras de Engels (1984, p. 61, grifo do autor), “o desmoronamento do direito materno” configurou “*a grande derrota do sexo feminino em todo o mundo*”. A baixa condição da mulher, convertida em serviçal e mero instrumento de reprodução, pondera o autor, é observada sobretudo na Grécia dos tempos heroicos e especialmente entre os tempos clássicos. Tal condição inferior “tem sido gradualmente retocada, dissimulada e, em certos lugares, até revestida de formas de maior suavidade, mas de maneira alguma suprimida” (ENGELS, 1984, p. 61).

Se fosse possível buscar uma previsão de quando esse processo teve início, Françoise d’Eaubonne (1977, p. 74) – assim como Engels (1984), Eisler (2007), Beauvoir (2000), Lerner (2019), entre outras – sustentam que o momento da “grande viragem para o patriarcado” deu-se entre 3000 e 2000 a.C, com o início da civilização megalítica. O descobrimento da agricultura, invenção atribuída às mulheres, se entrelaça à lenta transição responsável por sedimentar os humanos em locais pré-determinados. Não sendo mais tão frequente a mudança para terras com maior disponibilidade de recursos, foi se aprimorando o conhecimento dos processos naturais. A observação mais atenta das estações, das fases de germinação das sementes e da reprodução dos animais, foi associada à fecundação humana e a partir daí uma nova visão sobre o papel do pai na gravidez (D’EAUBONNE, 1977, p. 8-11).

Ao tratarem do desenvolvimento histórico das organizações sociais, Engels e Marx demarcaram em “A ideologia alemã” (2007), que “a primeira divisão do trabalho é a que se fez entre o homem e a mulher para procriação dos filhos” (ENGELS, 1984, p. 70), e posteriormente, na obra “A origem da família, da propriedade privada e do Estado”, Engels desenvolve melhor esse dado histórico. Segundo o autor, “o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino” (ENGELS, 1984, p. 70). A organização social responsável por substituir a vida nômade sem dúvida foi um marco civilizatório, porém, trouxe consigo a escravidão e a acumulação de riquezas privadas, sendo a família a primeira propriedade “onde a mulher e as crianças são escravas do homem” (MARX; ENGELS, 2007, p. 27). Assim, Engels conclui que cada avanço “é simultaneamente um retrocesso relativo, e o bem-estar e o desenvolvimento de uns se verificam às custas da dor e da repressão de outros” (1984, p. 70), sentença que se mantém bastante atual no século XXI.

É ao advento da propriedade privada, portanto, que se atribui a mudança no destino das vidas das mulheres: “sua história confunde-se com a história da herança” (BEAUVOIR, 2000, p. 101). Para Beauvoir (2000, p. 104), “quando a família e o patrimônio privado se apresentam sem contestação como bases da sociedade, a mulher permanece também totalmente alienada” (BEAUVOIR, 2000, p. 104). Nesse contexto, a desigualdade de gênero e o controle sobre os corpos das mulheres mostravam-se interessantes para a sustentação do sistema que estava sendo gestado, afinal, “controle sobre mais mulheres significava controle sobre mais riquezas” (MIES, 2016, p. 864). Complementa Maria Mies (2016, p. 864), “a divisão assimétrica de trabalho entre homens e mulheres, uma vez violentamente estabelecida, foi conservada através de instituições poderosas como o sistema de casamento, sistema da família, pelo Estado e a construção de enormes sistemas ideológicos, sobretudo as religiões patriarcais” (MIES, 2016, p. 864).

A tradição filosófica greco-romana, por exemplo, trouxe toda essa carga simbólica de oposições e ambivalências como uma forma de interpretar o mundo ao seu redor, com narrativas que atribuem ao gênero feminino um lugar menor. Apesar de sua contribuição para o pensamento ocidental, Aristóteles (384-322 a.C.) é historicamente reconhecido por seu posicionamento misógino. A esse pensador foi atribuída a autoria de afirmações como: “o homem, a menos que constituído em algum aspecto contrário à natureza, é por natureza mais perito na liderança do que a fêmea; e o mais velho e completo, mais que o jovem e incompleto”; ou “a natureza só faz mulheres quando não pode fazer homens. A mulher é,

portanto, um homem inferior”. Tal interpretação sobre as mulheres ficou eternizada em seus escritos, servindo de fundamento tanto para vários pensadores de seu tempo, como também inspirou inúmeros outros autores para justificar suas teorias sobre a inferioridade feminina nos períodos históricos subsequentes.

O argumento da incompletude, da suposta falta de habilidade das mulheres à vida política e ao comando está frequentemente associado a aspectos biológicos ou encontra eco na tradicional comparação ao reino animal: “No que respeita aos animais, o macho é por natureza superior e dominador e a fêmea inferior e dominada. E o mesmo deve necessariamente aplicar-se ao mundo humano” (ARISTÓTELES, 1985, s./p.). Essa perspectiva contribuiu fortemente para a consolidação no imaginário de papéis distintos segundo uma ordem hierárquica de gênero. Como visto, tal construção remonta a um passado muito distante, mas que permanece arraigada no inconsciente coletivo, ainda que as referidas teses tenham sido refutadas ao longo do curso da História.

A tradição aristotélica conta com elevada participação nesse processo, como se observa no trecho a seguir:

Entre os animais, é o homem que tem o cérebro maior, proporcionalmente ao seu tamanho, e, nos homens, os machos têm o cérebro mais volumoso que as fêmeas. [...] São os homens que tem o maior número de suturas na cabeça, e o homem tem mais do que a mulher, sempre pela mesma razão, para que esta zona respire facilmente, sobretudo o cérebro, que é maior. [...] tudo o que é pequeno chega mais rapidamente ao seu fim, tanto nas obras artificiais quanto nos organismos naturais. [...] porque as fêmeas são, por natureza, mais fracas e mais frias e a sua natureza deve ser considerada como uma deformidade natural (ARISTÓTELES *apud* SISSA, 1990, p. 102).

Os argumentos com base na inferioridade da mulher segundo suas características corporais foram incorporados tanto em escritos de religiosos do medievo, a exemplo de Tomás de Aquino e Agostinho de Hipona, quanto em obras de autores clássicos como Rousseau, Nietzsche, Schopenhauer e outros tantos. A construção da misoginia com base nas diferenças sexuais é observada em boa parte da história escrita ocidental, presente em um sem-número de registros religiosos, literários, filosóficos, jurídicos e científicos, manifestando-se “na organização familiar e nas relações econômicas, na instituição de burocracias religiosas e governamentais e na mudança das cosmogonias, expressando a supremacia de divindades masculinas” (LERNER, 2019, p. 31).

Em um tempo onde a espécie humana eleva-se “até a redação escrita de suas mitologias e de suas leis, o patriarcado se acha definitivamente estabelecido: são os homens que compõem os códigos. É natural que deem à mulher uma situação subordinada”, afirma Beauvoir (2000, p. 101). A condição feminina, no entanto, não é tratada com a benevolência

destinada às crianças, aos incapazes, ou até mesmo aos animais. Ao ordenarem a opressão da mulher, observa-se em períodos distintos da história que os legisladores as reprimem justamente por temer seus poderes (BEAUVOIR, 2000, p. 101).

Conforme sustenta Antunes (2014 *apud* COELHO, 2019, p. 2), essas vozes masculinas, em conjunto, pautaram todo um processo de criação imagética sobre as mulheres, cuja citação e rememoração de crenças compôs um cânone seguido pela igreja católica e seu consecutivo domínio sobre a cultura no ocidente. Gerda Lerner (2019, p. 28) corrobora tal afirmação, e sustenta que o conhecimento histórico sempre considerou as mulheres como sujeitos irrelevantes no processo de construção da civilização, sendo tratadas até pouco tempo atrás como secundárias em atividades definidas como importantes em termos históricos. Na conclusão da autora, “o registro gravado e interpretado do passado da espécie humana é apenas um registro parcial, uma vez que omite o passado de metade dos seres humanos, sendo portanto distorcido, além de contar a história apenas do ponto de vista da metade masculina da humanidade” (LERNER, 2019, p. 28).

Esse percurso problematizado pelas teóricas feministas das mais variadas vertentes inaugurou novos olhares para a história, questionando os lugares pré-definidos socialmente para homens e mulheres. Tal releitura crítica permitiu constatar que “as verdades” sobre a sexualidade humana, proferidas por autoridades e estudiosos de cada época (e aos biólogos em particular), são, segundo Fausto-Sterling (2000, p. 20), “um componente das lutas morais, sociais e políticas travadas em nossas culturas e economias”. Esses traços, por sua vez, encontram-se corporificados em nosso ser fisiológico. Ou seja, as verdades sobre gênero e sexualidade são criadas, incorporadas pelos corpos, gerando um intercâmbio contínuo entre as subjetividades e o meio social no qual os cientistas operam (FAUSTO-STERLING, 2000, p. 21, 22).

Essa afirmação coaduna-se com as mencionadas conclusões de Bourdieu (2012) sobre a “eternização do arbitrário” e também com os dados expostos por Antunes acerca da construção e repetição dos discursos sobre os papéis de cada gênero:

Percebemos a construção de um cânone baseando-se em regras sociais hierárquicas, e este cânone será repetido e repetido, ano após ano, século após século e seu resultado será uma **voz hegemônica que nada mais é do que o eco de fantasmas**. É este conceito que nos proporciona a repetição de autores canônicos e de suas vozes. **O discurso é construído a partir de uma intertextualidade, inclusive aquele que segrega e perpetua o *status quo*, criando raízes na história e ganhando espaço como modelo a ser seguido**. A partir do entendimento dessas entrelinhas e das origens de sistemas hierárquicos é que ganhamos força no embate para extinguir estruturas de opressão (ANTUNES, 2014 *apud* COELHO, 2019, p. 3, grifos meus).

Contudo, a questão sobre o início da história da humanidade e do momento em que se organiza uma sociedade generificada não deve repousar necessariamente sobre a definição de uma data concreta, e sim sobre a formulação do conceito materialista do ser humano e da história (LEUKERT, 1976 *apud* MIES, 2016, p. 842), discussão a ser desenvolvida a seguir.

1.2.2 Divisão sexual do trabalho: marcas do corpo?

Pensar nessa direção contrária ao tradicional resgate a partir da biologia, permite visualizar que a questão da divisão desigual do trabalho e atribuições específicas a cada gênero não é um fenômeno restrito ao passado, e sim uma constante que é construída diante dos nossos olhos (MIES, 2016, p. 842). Para Maria Mies, buscar essas origens sociais e refutar o argumento que sustenta a dominação não se trata apenas de uma questão acadêmica, mas é parte de uma estratégia política, “consequência necessária do levante feminista” (MIES, 2016, p. 839).

Em outras palavras, a autora explica que

buscar uma concepção materialista de mulheres, homens e sua história significa buscar sua natureza humana. **A natureza humana, no entanto, não é um dado meramente biológico**, mas o resultado da história da **interação das pessoas com a natureza e entre si**. Porque as pessoas não vivem simplesmente (diferente dos animais), **as pessoas produzem suas vidas**. Essa produção da vida tem, desde sempre, ao menos **duas dimensões**: a produção de **meios de subsistência**, comida, vestimentas etc. e a **produção de novas pessoas** (MIES, 2016, p. 843, grifos meus).

A formação de significado sobre o corpo, considerado primeiro e último meio de produção e atuação sobre os recursos naturais, ocorre nos humanos em uma dinâmica diferente das outras espécies. Ao contrário dos outros animais, o corpo humano é produtivo pois é capaz de gerar coisas novas, exercendo modificações no ambiente, tanto em si quanto externamente. Segundo sustenta Maria Mies, no processo de “apropriação histórica da produtividade – ou das forças produtivas – do próprio corpo, a diferença sexual entre mulheres e homens teve vastas consequências” (MIES, 2016, p. 845).

Em uma análise mais apurada, a problemática não reside na constatação das diferenças corporais apenas, e sim na forma como essas capacidades foram interpretadas segundo o discurso e o pensamento de cada época. Um dos maiores desafios para a emancipação plena das mulheres é a interpretação sistemática da capacidade produtiva/reprodutiva das mulheres de dar à luz, menstruar e amamentar, como funções puramente biológicas. A busca pelas origens das diferenças a partir da comparação com fêmeas de outras espécies é válida, porém insuficiente, já que as mulheres enquanto indivíduos revestem essas atividades de consciência e significado (MIES, 2016, p. 846).

Por sua vez, os homens também não nascem com predisposição à violência ou ao domínio das tecnologias. Apesar de durante milênios estarem presentes nas narrativas como personagens nas guerras, ao longo da história registrada sempre existiram homens pacíficos e não belicosos. Na percepção de Eisler (2007, p. 12), “o problema subjacente não são os homens enquanto sexo. A raiz do problema está no sistema social em que o poder da espada é idealizado – em que homens e mulheres são *ensinados* a relacionar a verdadeira masculinidade com a violência e a dominação” (EISLER, 2001, p. 12, grifo meu).

Ao contrário dos homens, que criam majoritariamente com as mãos ou o cérebro, todo o corpo da mulher em sua integralidade pode ser interpretado como produtivo, pois é dentro dele que se desenvolvem novas pessoas e é produzido o primeiro alimento experimentado por cada ser humano. A tendência a interpretar as capacidades femininas de forma estritamente biológica e não social, as colocou como condicionadas aos instintos e, portanto, inferiores ao desenvolvimento tecnológico, este considerado de caráter mais evoluído.

Esse modelo dimórfico se perpetuou especialmente nos tratados médicos, e o discurso sobre as diferenças funcionava de acordo com a conveniência, desfavorecendo as mulheres também “para servir a uma agenda política”, tal como sugere Rohden (2003, p. 207). Nos séculos XVIII e XIX, por exemplo, era comum recorrer a esses atestados de vulnerabilidade intelectual feminina de modo a “dar justificativas médicas aos constrangimentos impostos às mulheres na esfera pública durante a Revolução Francesa e no Código Napoleônico” (ROHDEN, 2003, p. 207).

Publicado em 1775, o livro “Do sistema físico e moral da mulher”, de autoria do médico francês Pierre Roussel, sintetizou o ideário da época, servindo de referência para muitos países na interpretação das diferenças e das capacidades adequadas a cada gênero. É nítida a adaptação discursiva conforme variavam os conhecimentos adquiridos em cada tempo histórico. O estudo de Roussel, descreve Rohden (2003, p. 209), por exemplo, foi uma das vozes que contribuiu para promover uma masculinização das qualidades nobres e refinadas da sensibilidade, e uma feminização das características consideradas primitivas.

Todos os efeitos considerados inferiores a partir do modelo que classificava o estágio evolutivo segundo a sensibilidade (padrão responsável por situar a perfectibilidade intelectual e o progresso humano de um lado, e na outra ponta traços patológicos e de degeneração da espécie),

como vapores, melancolia, erotomania, que antes eram admitidos também para os homens, passam a ser descritos somente nas mulheres, ou muito excepcionalmente em homens “degenerados” ou “efeminados”. Enquanto os homens poderiam aspirar a um grau ilimitado de elevação mental, desde que cultivassem sua constituição corretamente, as mulheres estariam presas a um estágio menos evoluído (ROHDEN, 2003, p. 209).

O ideário formado por essas concepções, majoritariamente propostas por homens dotados de autoridade científica e moral em seus contextos históricos, contribuíram para consolidar a perspectiva de normalidade para a capacidade de expansão e aprimoramento da mente masculina, ao passo que a atividade do pensamento deveria ser exercida com moderação pelas mulheres. Caso houvesse esforço excessivo do seu sistema sensível por meio da educação, colocava-se em risco sua doçura e empatia naturais, prejudicando o bom desenvolvimento da capacidade reprodutiva feminina, pois estas representam a base de suas virtudes e funções no seu papel social. A pré-disposição que lhes fora atribuída pela natureza não deveria ser alterada: “as mulheres são feitas para a família e não podem se envolver em estudos intensivos, como fazem os homens” (VILA, 1995 *apud* ROHDEN, 2003, p. 208).

As constatações de Rohden (2003) convergem com Mies (2016, p. 841-842), cuja teorização sugere que a própria noção de divisão sexual do trabalho é distorcida em razão da tradicional associação à biologia e à história natural:

Observado de maneira superficial, esse conceito sugere que homens e mulheres se dividem nas diferentes e indispensáveis tarefas na produção social. O conceito, porém, oculta o fato de que as atividades masculinas são consideradas aquelas verdadeiramente humanas (isto é, conscientes, racionais, planejadas), enquanto as femininas, por sua vez, parecem determinadas principalmente por sua “natureza”. Além disso, **esse termo oculta que, entre atividades masculinas (“humanas”) e femininas (“naturais”), há uma relação de dominação e, em última análise, uma relação de exploração.** No entanto, quando nos perguntamos **sobre as origens da divisão sexual do trabalho**, é importante deixar claro que **essa relação hierárquica e exploratória é intencional e não meramente uma simples divisão de tarefas entre parceiros iguais** (MIES, 2016, p. 841-842, grifos meus).

Engels (1984, p. 182) sugeria que “a emancipação da mulher e sua equiparação ao homem são e continuarão sendo impossíveis, enquanto ela permanecer excluída do trabalho produtivo social e confinada ao trabalho doméstico, que é um trabalho privado”. A solução apontada pelo autor no pensamento da época (a obra foi publicada pela primeira vez em 1884) é que as mulheres só seriam verdadeiramente emancipadas quando estivessem incorporadas em grande escala ao âmbito da produção, sem dedicar a totalidade de seu tempo às tarefas domésticas. Essa via, no entanto, não se confirmou como a solução do problema, pois as mulheres que não possuem condições de delegar as atividades do lar para terceiros (em geral, onerando mulheres precarizadas), acabam por sobrecarregar-se em duplas/triplas jornadas.

Maria Mies avança na discussão, e argumenta que as atividades ligadas à reprodução (dar à luz e amamentar) e manutenção do viver são um fenômeno que diz respeito a toda a sociedade. Logo, devem ser consideradas enquanto *trabalho produtivo, incorporadas ao sistema econômico*, e não excluídas, como sugeria Engels. A autora entende que “como produtoras de nova vida, elas são também precursoras da primeira economia de produção. Sua produção é desde o início produção social e inclui a criação de relações sociais, ou seja, a criação da sociedade” (MIES, 2016, p. 850).

O determinismo biológico, identifica Mies (2016, p. 840), “é provavelmente o maior obstáculo no caminho do conhecimento das causas para a divisão desigual do trabalho entre homens e mulheres”. Essa interpretação latente a respeito da natureza feminina, que atribui às mulheres a maternidade e com ela a responsabilidade pelos trabalhos domésticos e cuidado com os filhos, “não é encontrado somente nos evolucionistas, behavioristas, positivistas, funcionalistas e estruturalistas, mas também em parte nos marxistas – ao menos onde falam sobre mulheres. Esse é o caso de Engels, Lenin e mesmo de Marx” (MIES, 2016, p. 840).

O discurso científico promovido em cada uma dessas escolas de pensamento legitimou a crença de que as atividades próprias da esfera privada seriam uma decorrência natural da maternidade, relegando as mulheres tão somente ao ambiente doméstico. A crítica às abordagens marxistas incide sobre a forma superficial com que se tratou a questão da mulher no socialismo. O trabalho doméstico e o cuidado com as crianças, por não gerar mercadorias palpáveis, nunca foi considerado trabalho produtivo no sistema capitalista, e até hoje toda essa atividade “invisível” não é computada no PIB dos países. Observações semelhantes são encontradas em Cox e Federici (2019, p. 64), as quais sustentam que mesmo estando do mesmo lado na luta de classes, não foram pensadas estratégias capazes de integrar o enorme contingente de donas de casa: “Desde Lênin, passando por Antonio Gramsci até Juliet Mitchell, a tradição inteira da Esquerda tem concordado com a marginalidade do trabalho doméstico na reprodução do capital e com a marginalidade da dona de casa na luta revolucionária” (COX; FEDERICI, 2019, p. 64).

Diante do silêncio da teoria marxista clássica sobre os trabalhos relativos à manutenção do viver, surge um campo próprio de análise dentro dos estudos feministas. A forma de interpretar as funções sociais de cada gênero pela perspectiva do materialismo histórico ganha lugar especial no pensamento das feministas marxistas, responsáveis por desenvolver a Teoria da Reprodução Social. A adequada compreensão desse conceito nos fornece os aportes necessários para entender como os gêneros masculino e feminino foram ordenados de forma distinta nas esferas pública e privada.

CAPÍTULO 2 – OS TRABALHOS DE REPRODUÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO DA VIDA

2.1 BASES TEÓRICO-CONCEITUAIS ACERCA DA REPRODUÇÃO SOCIAL

O conceito de reprodução social enquanto elemento estruturante de uma teoria própria foi sistematizado ao longo dos anos 1970, como parte de um vigoroso projeto de pesquisa conduzido pelas feministas socialistas e marxistas. Esta vertente teórica vai em direção às fontes do materialismo histórico, e suas autoras tinham em comum o compromisso em explicar a posição inferior das mulheres como um problema decorrente das relações sócio-materiais próprias da dinâmica capitalista, não percebendo a dominação apenas como meros “produtos de atitudes, ideologias e comportamentos” (FERGUSON; MCNALLY, 2017, p. 27).

O materialismo histórico, segundo explicam Ferguson e McNally (2017, p. 27), seria a forma própria através da qual o marxismo se distingue das teorias liberais, e fundamenta-se “nas práticas humanas corporificadas, através das quais a vida sócio-material é produzida e reproduzida”. Suas teóricas, portanto, ocupam-se de “investigar o âmbito das relações concretas, historicamente construídas de pessoas e coisas e apresentar os padrões, regras e contradições descobertos nesse âmbito como explicações críticas do social” (FERGUSON; MCNALLY, 2017, p. 27).

Essa abordagem voltada a pensar sobre os problemas sócio-materiais da manutenção da vida, fornece o suporte adequado para as reflexões em torno de alguns aspectos existentes no estado de bem-estar social. Isso porque, segundo a perspectiva marxista clássica, a social-democracia nórdica não se caracteriza como um regime socialista pleno, e sim uma variação reformista dele. Nesse sistema, busca-se um equilíbrio entre economia e igualdade social, isto é, prevalece a coexistência de uma economia de mercado, onde se reconhece as inúmeras falhas e desigualdades decorrentes do capitalismo, contudo, a política estabelece alguns critérios delimitadores em troca de maior margem para a implementação de benefícios sociais e redução do abismo existente entre os indivíduos mais ricos e os mais pobres (ESPING-ANDERSEN, 1985, 1991; PRZEWORSKI, 1988; MYRDAL, 1968).

Para os social-democratas, as reformas de bem-estar e a revolução socialista não são excludentes, pois aquelas tratam das necessidades mais imediatas das pessoas, constituindo “degraus” que se “acumulam em direção a uma completa reestruturação da sociedade” (PRZEWORSKI, 1988, p. 66). Assim, a despeito de todos os problemas característicos do

modo de acumulação e exploração capitalista,¹⁰ o projeto político de sociedade construído na Noruega, encontrou nas licenças parentais igualitárias uma via possível de reduzir o ônus do trabalho reprodutivo atribuído historicamente às mulheres.

A definição acerca dos trabalhos de reprodução social integra uma ampla gama de ações necessárias à manutenção da vida humana, tal como referem Johanna Brenner e Barbara Laslett:

Ao escreverem sobre a divisão de trabalho por gênero, as feministas usam a reprodução social para se referir às **atividades e atitudes, comportamentos e emoções, responsabilidades e relacionamentos diretamente envolvidos na manutenção da vida cotidiana e intergeracionalmente**. Entre outras coisas, a reprodução social inclui como **a comida, a roupa e o abrigo** são disponibilizados para consumo imediato, as formas pelas quais o **cuidado e a socialização das crianças** são prestados, bem como o **cuidado de enfermos e idosos, e a organização social da sexualidade** (LASLETT; BRENNER, 1989, p. 382-383, tradução minha, grifos meus).

No entanto, importa salientar que o caminho até se chegar a uma descrição tão precisa acerca da reprodução social, começou na verdade a ser delineado em gerações anteriores. Autoras como Simone de Beauvoir (2000) e Betty Friedan (1971), por exemplo, já identificavam a esfera privada como local privilegiado para a servidão a qual as mulheres estavam destinadas. Em suas obras, discorriam acerca da construção histórica sobre uma suposta natureza da mulher, onde o lar aparece como principal meio para o exercício da maternidade, cuja função lhe seria própria e única forma reconhecida pelo patriarcado por revestir de sentido a existência feminina.

Porém, apontam Ferguson e McNally (2017, p. 27), poucos estudos relacionavam criticamente esses elementos ao âmbito da produção, quadro alterado mais precisamente em 1969, com a publicação de *“The political economy of women’s liberation”* (“A economia política da libertação feminina”). Nesse artigo, Margaret Benston problematiza pela primeira vez o trabalho executado pelas mulheres no âmbito doméstico como um tema de pesquisa. A originalidade da obra de Benston, avançando em relação às suas antecessoras, é a percepção

¹⁰ Na perspectiva da luta socialista, a social-democracia apresentaria problemas fundamentais, sendo apenas uma via paliativa, estratégia reformista que apenas postergaria a revolução do proletariado. Na tese de Edvânia Melo (2018), que trata da crítica de István Mészáros ao reformismo da social-democracia ocidental, “a autora reafirma a tese de Mészáros de que **as vantagens materiais obtidas por alguns setores da classe trabalhadora dos países avançados somente são oferecidas pelo sistema capitalista nas suas fases de expansão lucrativa, nesse sentido, elas podem ser consideradas concessões conjunturais que dependem do funcionamento tranquilo da acumulação do capital**. Isso pôde ser constatado, segundo a autora, a partir de 1970, quando a crise estrutural emerge provocando o bloqueio da expansão dinâmica do capital e trazendo duas graves consequências: **1) a redução das possibilidades dos trabalhadores obterem novas vantagens materiais e 2) a retirada gradativa de direitos e benefícios sociais importantes para o movimento da classe trabalhadora**” (MELO, 2018, orelha do livro, grifos meus).

das atividades domésticas enquanto um *trabalho produtivo*, isto é, “um processo ou conjunto de atividades das quais a reprodução da sociedade (capitalista) depende como um todo. De forma simples: sem trabalho doméstico, os trabalhadores não podem se reproduzir e, sem trabalhadores, o capital não pode ser reproduzido” (FERGUSON; MCNALLY, 2017, p. 28).

Conforme sustentam Ferguson e McNally (2017), quem de fato preparou o terreno para uma teoria da reprodução social, problematizando a situação inferior das mulheres como necessária e atrelada ao modo de produção capitalista, foi a teórica Lise Vogel. A obra proposta em 1983, “*Marxism and the oppression of women: toward a unitary theory*” (“Marxismo e a opressão das mulheres: por uma teoria unitária”),¹¹ foi a primeira tentativa de unir perspectivas antes apenas atravessadas, de modo a também suprir uma lacuna existente na obra de Marx, com ênfase em “O Capital”, a respeito dos trabalhos que “produzem e “reproduzem” a vida dos (as) trabalhadores (as).

O silêncio de Marx e de grande parte da tradição da esquerda sobre as precondições necessárias para o trabalho humano é uma das principais críticas aos textos marxistas apontadas pelas teóricas feministas. Conforme sugere Christine Di Stefano, primeiro Marx “negou e reapropriou o trabalho da mãe em sua conta histórica e baseada no trabalho do homem autocriado” (1991, p. 156 *apud* KURYLO, 2016, p. 1), deixando de reconhecer que o trabalho produtivo é impossível sem trabalho reprodutivo. Os poucos trechos existentes para explicar como se dá a reprodução da força de trabalho, é a interpretação de que a divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres surge “espontaneamente” ou “naturalmente” em virtude da predisposição natural” (MARX, 1972, p. 51).

Por sua vez, Silvia Federici também enfatiza essa visão de Marx sobre o trabalhador como um “reprodutor de si mesmo”, algo que ficaria a cargo do mero “instinto de autopreservação e ao instinto de perpetuação dos trabalhadores” (MARX, 1995, p. 481-482 *apud* FEDERICI, 2017b, p. 97). Considerada bastante deficitária, a superficialidade de Marx sobre o trabalho reprodutivo não remunerado no processo de acumulação capitalista abriu brechas para um intenso debate entre as pesquisadoras feministas. Além da própria Federici, entre as principais expoentes no desenvolvimento da teoria da reprodução social estão Mariarosa Dalla Costa (1973), Selma James (1975), Leopoldina Fortunati (1981), e outras

¹¹ De acordo com explicação de Fonseca (2019, p. 3), “a perspectiva feminista-marxista unitária refuta a compreensão que, por um lado, restringe as relações de produção à esfera econômica e, por outro, concebe relações de dominação e opressão (tal qual a opressão das mulheres) como relações autônomas, pertencentes à esfera política, social ou cultural, externas à lógica da produção. **Uma teoria unitária clama, portanto, por uma perspectiva que supere as dicotomias** entre produção e reprodução social, natureza e cultura, e em última instância, base econômica e superestrutura política” (FONSECA, 2019, p. 3, grifo meu).

teóricas e ativistas na Campanha de Salários para Trabalho Doméstico; como também tratado por Ariel Salleh na Austrália e as feministas da escola de Bielefeld,¹² Claudia Von Werlhof e Veronica Benholdt-Thomsen, todas em grande medida influenciadas pelas ideias ecossocialistas de Maria Mies (1986; 2016). A autora observa, ainda, que “em nenhuma parte de ‘O Capital’, Marx reconhece que a reprodução da força de trabalho envolve o trabalho não remunerado das mulheres – preparar comida, lavar a roupa, criar os filhos, fazer amor” (FEDERICI, 2017b, p. 96).

Tithi Bhattacharya (2013), reconhecida como importante referência nos estudos contemporâneos sobre a teoria da reprodução social, destaca um elemento comum entre as pesquisadoras (es) do tema. Em sua maioria, ao contemplar a obra de Marx mais de perto, elas defendem “que a chave do sistema, nossa força de trabalho” tem origem em um espaço externo à produção capitalista, num local privado “baseado em laços de parentesco”, chamado família (BHATTACHARYA, 2013, p. 102). É nesse contexto familiar o lugar privilegiado no qual as pessoas vivem, amam e se regeneram, reunindo as condições de subsistência e de significado necessárias para manter suas atividades vitais, biológicas e sociais.

A autora argumenta serem três os principais processos envolvidos no conceito de reprodução social:

A força de trabalho, em grande parte, é reproduzida por três processos interconectados: **1) Atividades que regeneram a trabalhadora fora do processo de produção e que a permitem retornar a ele.** Elas incluem, entre uma variedade de outras coisas, comida, uma cama para dormir, mas também cuidados psíquicos que mantêm uma pessoa íntegra. **2) Atividades que mantêm e regeneram não trabalhadores que estão fora do processo de produção** – isto é, os que são futuros ou antigos trabalhadores, como crianças, adultos que estão fora do mercado de trabalho por qualquer motivo, seja pela idade avançada, deficiência ou desemprego. **3) Reprodução de trabalhadores frescos, ou seja, dar à luz.** Essas atividades, que formam a própria base do capitalismo já que reproduzem o trabalhador, são feitas sem cobrança nenhuma para o sistema pelas mulheres e homens dentro do lar e na comunidade (BHATTACHARYA, 2013, p. 102, grifos meus, itálico da autora).

Para compor tal quadro analítico, Bhattacharya (2013) apoia-se nos escritos primeiros de Lise Vogel, uma das primeiras a problematizar a relação entre a luta de classes e a opressão às mulheres. O principal argumento de Vogel (1983, p. 129 *apud*

¹² Conforme esclarece Pinheiro (2019, p. 13), a escola alemã de Bielefeld aprofundou os estudos sobre Sociologia do Desenvolvimento e História Global do Trabalho, e esteve em atividade na Alemanha entre meados da década de 1970 e início dos anos 1990. A autora pontua que seus membros “perceberam a onipresença da produção de subsistência, definindo-a como condição e parte integrante de toda a produção social e precondição para perpetuar todas as formas de produção de mercadorias e de trabalho assalariado, mesmo as mais sofisticadas [...] O conceito de trabalho de subsistência da Escola aparece por vezes igualado à produção de valores de uso; outras vezes é ampliado de modo a incluir atividades mercantis (quando o dinheiro vai para a família); em certos casos estaria restrito à produção de bens e serviços ou, ainda, podia abranger a geração e criação de filhos, totalizando quatro tipologias” (PINHEIRO, 2019, p. 14).

BHATTACHARYA, 2013, p. 103), que se tornou a base da teoria da reprodução social, é que a renovação de uma classe de pessoas subordinadas a outras (de classe dominante) que se apropriam de seu trabalho excedente, é condição fundamental para que esse sistema se retroalimente. Sua reposição geracional, portanto, está atrelada necessariamente à *capacidade das mulheres de gerar filhos*. Ou seja, as pessoas responsáveis pela produção de bens e serviços que circulam na economia formal são, elas mesmas, produzidas e mantidas por um enorme contingente de mulheres fora do âmbito da economia formal, “invisíveis” e a um custo irrisório para o capital (BHATTACHARYA, 2013, p. 103).

A contribuição crítica do estudo de Vogel é notória, contudo, há de se fazer algumas considerações sobre certos trechos com potencial de induzir a conclusões equivocadas. No principal ponto a ser destacado, Vogel sustenta que a organização social das diferenças biológicas configura uma “pré-condição material para a construção social das diferenças de gênero” (VOGEL, 1983, p. 142). Sobre essa afirmação, é necessário ter muita atenção de modo a não enquadrar a questão à luz do determinismo biológico estrito (onde a natureza e as características biológicas determinariam todo o conjunto de diferenças existentes entre homens e mulheres), elemento este tão debatido entre as feministas e problematizado pelos estudos de gênero, como referido exaustivamente na composição do presente trabalho.

Tal como esclarecem Ferguson e McNally (2017, p. 40), “ainda que homens possam assumir alguns dos trabalhos domésticos associados à criação dos filhos e à manutenção da casa, há processos cruciais para os quais eles não são biologicamente dotados”, a exemplo da menstruação, gravidez, parto e amamentação:

Aqui, no entanto, precisamos ter muita precisão. **Não é biologia *per se* que dita a opressão às mulheres**, mas, em vez disso, **a dependência do capital dos processos biológicos específicos das mulheres – gravidez, parto, lactação – para garantir a reprodução da classe trabalhadora**. É isso que **induz o capital e seu Estado a controlar e regular a reprodução feminina e o que os impele a reforçar uma ordem de gênero de dominância masculina**. E este fato social, ligado à diferença biológica, compreende a fundação sobre a qual a opressão às mulheres é organizada na sociedade capitalista (FERGUSON; MCNALLY, 2017, p. 40, grifos meus).

Na composição da narrativa histórica responsável por atribuir às mulheres a esfera privada do lar e cuidado com as crianças, tendo por base a sua capacidade biológica de gerar bebês, está a equiparação entre a fertilidade humana e animal. Essa comparação com outras espécies, sublinha Mies (2016, p. 846), “é um resultado da divisão patriarcal do trabalho, mas não sua condição”. Nesse quadro, é fundamental considerar que essas capacidades (engravidar, dar à luz, amamentar, menstruar, controlar seus ciclos de fertilidade) são atividades humanas dotadas de consciência e de caráter histórico-social (MIES, 2016, p. 844;

845). A construção do estereótipo do “instinto materno” e a maternidade como destino inexorável das mulheres seria similar às demais espécies caso não fosse dotada de autoconsciência. Por isso se diz que além do caráter humano, produzir novas vidas e alimentá-las é uma forma de produção social, devendo ser considerada como *trabalho produtivo*, e não somente uma consequência do inevitável natural (MIES, 2016, p. 845; 846).

Porém, ao observar e reivindicar essa função produtiva dos trabalhos reprodutivos, não significa dizer que se busque o reconhecimento como uma “virtude moral”, ou um desejo de legitimação das mulheres como parte dessas forças produtivas do capitalismo. Isso porque na ótica da classe trabalhadora, reconhecer a si como produtiva nessa dinâmica de mercado representa o reconhecimento de que se é explorada. Assim, salienta Federici (2019, p. 71), ao situar o trabalho doméstico enquanto instância da produção capitalista, se afirma a “função específica na divisão capitalista do trabalho e as formas específicas que a nossa revolta contra ela deve tomar”, isto é, significa dizer que tal sistema de exploração pode e deve ser destruído, e não consentir com ele passando “de uma forma e um grau de exploração para outro” (FEDERICI, 2019, p. 71).

Nesses termos, o “trabalho doméstico” aparece como um conjunto de atividades muito mais amplo do que limpar a casa: “é servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, preparando-os para o trabalho dia após dia” (FEDERICI, 2019, p. 68), dado que aponta para o caráter histórico no qual está revestida a função. A autora explica que apesar de aparecer como uma atividade do passado, existente desde as primeiras manifestações humanas para suprir “puramente ‘necessidades naturais’, sua forma era na realidade uma forma de trabalho historicamente específica, produto da separação entre produção e reprodução, trabalho remunerado e não remunerado, que nunca existiram em sociedades pré-capitalistas ou sociedades não reguladas pela lei do valor de troca” (FEDERICI, 2017b, p. 99, 100).

Da mesma forma que Bhattacharya (2013), ela afirma que desde o seu advento,

o capitalismo subordina atividades reprodutivas – na forma de trabalho feminino não remunerado – à produção de força de trabalho e, conseqüentemente, o trabalho não remunerado que os capitalistas extraem dos trabalhadores é muito mais conspícuo do que o extraído durante a jornada de trabalho remunerado, pois inclui as tarefas domésticas não remuneradas das mulheres, reduzidas inclusive a um mínimo (FEDERICI, 2017b, p. 100, grifos meus).

Carole Pateman (2013) sublinha ainda como agravante a sobrecarga causada por esses trabalhos de reprodução social quando a mulher também precisa cumprir horário no trabalho fora de casa. Dentre as principais reivindicações das mulheres por igualdade, especialmente na “primeira onda” do Feminismo, estavam o sufrágio universal, e com ele, o

acesso amplo às atividades da vida pública. No entanto, essas demandas liberais por igualdade como indivíduos tinham um rosto, uma classe e uma cor específicas (majoritariamente branca e burguesa), ao passo que um enorme contingente de mulheres, em sua maioria pobres e racializadas, sempre trabalharam no meio público para garantir seu sustento e de suas famílias (PATEMAN, 2013, p. 72).

A dupla ou tripla jornada de trabalho, portanto, é um fenômeno característico da precarização e remuneração inferior dos trabalhos exercidos pelas mulheres, quadro que se intensificou com a transição para o capitalismo. Assim, a carga de trabalho reprodutivo gratuito obriga as mulheres a conciliar as tarefas privadas que dizem respeito a todos os integrantes da família com atividades externas remuneradas, onerando-as em inúmeros aspectos. Sobre a ausência dessa perspectiva de gênero nos estudos clássicos, Pateman (2013, p. 72) alia-se à crítica feita pelas feministas socialistas/marxistas ao afirmar que “uma análise e uma explicação completas da estrutura e do funcionamento do capitalismo só acontecerão quando a figura do trabalhador for acompanhada da figura da dona de casa”. Para as estudiosas feministas, a noção liberal que divide a vida privada e a vida pública em mundos opostos não é crível, pois esses universos “estão, na verdade, interligados, conectados por uma estrutura patriarcal”, dado que exige ser considerado pela teoria política tradicional (PATEMAN, 2013, p. 72).

A lacuna deixada pela tradição marxista clássica sobre a força de trabalho não remunerada das mulheres é recuperada em “Calibã e a bruxa”. Nessa obra, Silvia Federici (2017a) reescreve a história das mulheres e da reprodução social na transição do feudalismo para o capitalismo, de modo a identificar os processos históricos envolvidos na construção de relações estruturais entre os sexos. O esquema interpretativo formulado pelas acadêmicas feministas buscou explicar a conexão entre a caça às bruxas promovida no começo da Era Moderna e o surgimento do capitalismo, evidenciando que a relação causal entre esses eventos históricos não se trata de uma mera coincidência.

Situar-nos analiticamente acerca desse contexto é crucial para entender o papel social das mulheres na nova ordem patriarcal, junto da transformação dos sentidos do público e privado (PATEMAN, 1993; OKIN, 2008). A retrospectiva desses eventos agrega-se à compreensão dos significados de família, ao que se somam a penalização da maternidade e diferentes usos do tempo, noções cujo tratamento utiliza o gênero enquanto lente analítica, tal como será visto nos tópicos subsequentes.

2.1.1 A caça às bruxas e a reconfiguração das esferas pública e privada na transição para o capitalismo

O processo de “domesticação” das mulheres – levado aos últimos termos na forma de um novo modelo de feminilidade marcado pela passividade, obediência, parcimônia e assexualidade dentro dos moldes do casamento – teve início em fins do século XVII. Conforme ensina Federici (2017a, p. 334), “foi precisamente nas câmaras de tortura e nas fogueiras onde se forjaram os ideais burgueses de feminilidade e domesticidade”. Tal reconfiguração do papel social das mulheres fez parte do projeto político-ideológico visto na mudança do modo de produção feudal para o capitalismo. Nesse processo milhares de mulheres foram condenadas “a mais de dois séculos de terrorismo de Estado” (FEDERICI, 2017a, p. 205), período mais conhecido como caça às bruxas.

O resgate histórico dessa fase é essencial para entender o processo de domesticação feminina e da reformulação do cânone vigente, pois conforme destaca a autora (2017a, p. 203), “de todos os pontos de vista – social, econômico, cultural, político –, a caça às bruxas foi um momento decisivo na vida das mulheres”.

Foi o equivalente à derrota histórica a que alude Engels em “A origem da família, da propriedade privada e do Estado” (1884) como causa do desmoronamento do mundo matriarcal, visto que **a caça às bruxas destruiu todo um universo de práticas femininas, de relações coletivas e de sistemas de conhecimento que haviam sido a base do poder das mulheres na Europa pré-capitalista**, assim como a condição necessária para sua resistência na luta contra o feudalismo (FEDERICI, 2017a, p. 203-204, grifo meu).

Importa esclarecer que o crime de bruxaria era predominantemente um crime feminino, traço que a diferenciava da heresia. Logo, “bruxa” era a palavra utilizada para designar mulheres acusadas de empreender métodos mágicos (pactos diabólicos, rituais de cura, poções com uso de ervas e encantamentos) para provocar desde abortos e tempestades, até morte de crianças e desafetos; bem como a destruição de lavouras, da criação de gado, e demais perdas e desgraças vistas em uma determinada comunidade. Por trás da maioria dessas acusações estavam camponesas pobres, viúvas, idosas que dependiam da assistência pública, ou mulheres que viviam sozinhas, onde a fome e a pobreza constituíam um traço comum (FEDERICI, 2017a, p. 306-308).

A autora acrescenta que muitas bruxas atuavam nas comunidades como parteiras ou curandeiras comunitárias, isto é, mulheres cuja sabedoria as fez conhecidas e procuradas por seus poderes de cura, tradicionalmente depositárias de conhecimentos ancestrais, em especial sobre o sistema reprodutivo feminino e métodos de contracepção. Eram consideradas bruxas

as mulheres apontadas como libertinas, prostitutas ou adúlteras, de comportamento promíscuo ou desviante do padrão imposto à época. Eram estigmatizadas todas aquelas que exerciam sua sexualidade fora dos limites estabelecidos pelo casamento e fins de procriação. Também entravam no rol de acusadas mulheres rebeldes, não submissas à autoridade, e com iniciativa para liderança ou marcada tendência a levantes populares. Constituíam ameaça ao *status quo*, vez que tomavam a frente de movimentos heréticos ou associações femininas, personalidade cujo perfil era bastante presente na luta contra o poder feudal, desafiando a autoridade masculina e a igreja (FEDERICI, 2017a, p. 327; 332-333).

Nesse aspecto, a perseguição ao feminino movida pela caça às bruxas,

aprofundou a divisão entre mulheres e homens, inculcou nos homens o medo do poder das mulheres e **destruiu um universo de práticas**, crenças e sujeitos sociais cuja existência era incompatível com a disciplina do trabalho capitalista, **redefinindo assim os principais elementos da reprodução social** [...] foi um elemento essencial da acumulação primitiva e da ‘transição’ ao capitalismo (FEDERICI, 2017a, p. 294, grifos meus).

Para autores como Michel Taussig (1980 *apud* FEDERICI, 2017a, p. 306), a tendência em haver adesão a crenças diabólicas ou sobrenaturais costuma se sobressair em períodos históricos em que um modo de produção é substituído por outro. Tal fenômeno se acentua nessas épocas de transição, pois, em tais contextos, tanto as condições da vida material, quanto os fundamentos metafísicos que regem a ordem social se alteram radicalmente. No caso da caça às bruxas em território europeu, o pano de fundo é resultado da soma do avanço do capitalismo rural (causando expropriação/cercamento de terras, deterioração das relações coletivas e vida comunal), abolição de direitos consuetudinários, e no aspecto econômico, aumento de impostos e a primeira onda de inflação da Era Moderna, gerando fome, pobreza generalizada e deslocamento social.

A natureza política do ataque genocida de milhares de mulheres nessa guerra declarada contra o feminino, claramente orientada a criminalizar o controle que elas haviam exercido sobre seus corpos e sua reprodução, fica evidenciada pela colaboração entre Igreja e Estado: a primeira, fornecendo o substrato metafísico e ideológico para fundamentar as execuções; e o segundo, chancelando-as (FEDERICI, 2017a, p. 302, 303).

Em síntese, se afirma que

a caça às bruxas na Europa foi um **ataque à resistência** que as mulheres apresentaram contra a difusão das relações capitalistas e contra o poder que obtiveram em virtude de sua sexualidade, de seu controle sobre a reprodução e de sua capacidade de cura. A caça às bruxas foi também um instrumento da construção de uma **nova ordem patriarcal** em que os **corpos das mulheres, seu trabalho e seus poderes sexuais e reprodutivos foram colocados sob o controle do Estado** e transformados em recursos econômicos (FEDERICI, 2017a, p. 305, grifos meus).

Valendo-se de fatos ocorridos há décadas, em circunstâncias obscuras e sem comprovação, o fato não importava para os inquisidores: tudo era motivo para atender o objetivo maior de eliminar toda e qualquer forma generalizada de comportamento feminino (FEDERICI, 2017a, p. 306). Denunciados como instrumentos diabólicos, os métodos de controle reprodutivo foram destruídos, e o corpo das mulheres – principal meio de subordinação à reprodução da força de trabalho – era agora um “bem” expropriado pelo Estado, este responsável por colocar o útero a serviço do aumento populacional (FEDERICI, 2017a, p. 331).

Nos séculos XVI e XVII, testemunhou-se o apogeu do mercantilismo e com ele os primeiros indícios de registros demográficos, como nascimentos, casamentos e óbitos. Diante da diminuição da população, a caça às bruxas foi o projeto de uma classe política convicta de que uma população numerosa é fonte de riqueza para uma nação. Nesse quadro, a demografia aparece como a primeira “ciência de Estado”, evidenciando a importância estratégica que o controle sobre os movimentos da população e a capacidade reprodutiva das mulheres tinha para os arquitetos da nova ordem social (FEDERICI, 2017a, p. 327).

No plano ideológico, os discursos sobre a natureza inferior da mulher eram reforçados e obliterados conforme a conveniência do poder vigente. Assim, para fazer cumprir a função reprodutiva das mulheres, era necessário discipliná-las. Amparados por códigos de lei, o uso de bulas papais e manuais de reconhecimento/acusação de mulheres bruxas (a exemplo do famoso *Malleus Maleficarum*, publicado em 1486 pelos religiosos Heinrich Kraemer e James Sprenger) eram legitimados pelas autoridades científicas da época, com a cooperação de intelectuais festejados até hoje como fundantes do racionalismo moderno. Estes escritos e práticas compunham o arcabouço metafísico e ideológico para justificar as torturas e as mortes em nome de uma reestruturação de valores morais.

O projeto de degradação das mulheres era avalizado por juristas, magistrados e demonólogos, os quais sistematizaram argumentos misóginos, aperfeiçoando a maquinaria legal de modo a gerar consenso sobre a necessidade de disciplinamento e punição de tudo o que era relacionado ao feminino. Assim o pânico moral era disseminado na sociedade, onde as mulheres eram vistas como uma ameaça em potencial. O discurso as retratava enquanto seres selvagens, demoníacos, indomáveis, mentalmente fracas e instáveis, de baixo autocontrole e moral duvidosa, cujos desejos eram insaciáveis e biologicamente orientadas ao mal.

Quando finalmente derrotadas, essa imagem construída acerca da feminilidade foi descartada e substituída por outra, como parte necessária dessa transformação da sexualidade feminina em um trabalho a serviço dos homens, do Estado e da procriação (FEDERICI, 2017a, p. 335). No século XVIII, então, o cânone foi revertido: domesticada, a imagem presente no discurso sobre a natureza feminina era de “seres passivos, assexuados, mais obedientes e morais que os homens” (FEDERICI, 2017a, p. 205), inclusive capazes de exercer influência positiva sobre eles, além de enaltecer e reforçar o mito do instinto materno de forma estratégica, com vistas a garantir a reprodução da força de trabalho. Em vários países europeus eram aprovadas mudanças na legislação com o objetivo de “regular a vida familiar, as relações de gênero e de propriedade”, buscando assim atender a essa nova ordem patriarcal (FEDERICI, 2017a, p. 334-335).

O período de transição para o capitalismo e essa nova consciência demográfica decorrente da perseguição às bruxas causou reflexos nos domínios do público e do privado, condicionando de forma mais restrita os lugares destinados a cada gênero. Ainda que a maior parte das mulheres da classe trabalhadora já estivesse presente no mundo público do trabalho, o processo em curso contribuiu para consolidar a expectativa social exigida às mulheres de firmar um bom casamento. Passando da tutela do poder paterno para o marital, o esperado era gerar descendentes para garantir a linhagem e os direitos de herança, e automaticamente, atrelar à maternidade os trabalhos de cuidado, domésticos e reprodutivos. Assim, os homens estavam livres para dedicar-se com exclusividade ao trabalho produtivo remunerado. Sem os constrangimentos impostos às mulheres para circular na esfera pública, os homens dispunham de muito mais tempo que suas parceiras para o exercício de atividades políticas, artísticas ou intelectuais, remuneradas ou não.

Carole Pateman (2013, p. 72) enfatiza a persistência de determinados padrões, mesmo que o sistema econômico e ideológico tenha passado por modificações estruturais. Para ilustrar esse dado, a autora assevera que uma das características mais marcantes vistas no capitalismo pós-guerra foi a entrada maciça de mulheres casadas no mercado de trabalho. Contudo, essa presença não se mostrou exatamente emancipadora, pois a continuidade patriarcal, observada na divisão sexual do trabalho na família, estendia-se de forma semelhante para a divisão sexual do trabalho no local público de emprego remunerado. Sobre esse fenômeno, a autora afirma que diversas “pesquisas feministas mostraram como as mulheres trabalhadoras estão concentradas em umas poucas áreas profissionais (“trabalhos de mulheres”), em empregos mal remunerados, de baixo *status* e sem ocupar cargos de chefia” (PATEMAN, 2013, p. 72).

A hierarquização das atividades segundo o gênero persiste até os dias de hoje, e ganha contornos cada vez mais críticos com a feminização de trabalhos de reprodução social, onde cuidados essenciais são terceirizados. A despeito do caráter essencial dessas atividades para a manutenção da vida, as pessoas que constroem essa gigantesca rede “invisível” – sequer considerada como um fator de qualidade de vida ou condição necessária para a produção de riqueza na lógica neoliberal das sociedades modernas – são remuneradas a custos cada vez mais baixos. Dentro desse debate, situa-se o conceito fundamental de “feminização da pobreza”,¹³ que atinge mulheres, em sua maioria negras, periféricas, marginalizadas, sem estudo, migrantes, e/ou que compõem força de trabalho no mercado informal. Mesmo contando com a tecnologia e a ciência a favor dos humanos, aumentando a produtividade como nunca visto antes na história, observa-se um aumento sem precedentes de acumulação e concentração de renda para uma ínfima parcela da população, graças a incrível capacidade do capitalismo se reinventar.

Tal como ensina Nancy Fraser (2020, p. 262), a “crise do cuidado” não é um fenômeno isolado, e sim parte de uma crise da reprodução social em uma escala maior, “que também abrange as vertentes econômica, ecológica e política”. Todas elas estão conectadas – no entanto, a crise da reprodução social costuma ser negligenciada ou colocada como uma questão menor na elaboração de políticas. Estas normalmente privilegiam o aspecto econômico, e somente no início do século XXI que se começa a pensar com seriedade o aspecto ecológico, diante da emergência do caos climático provocado pelo aquecimento global.

¹³ O debate é extenso e engloba muitas variáveis, tornando difícil encontrar uma definição que seja consenso na bibliografia, mas conforme explicação de Novellino (2004, p. 1), o conceito foi introduzido em 1978 em artigo publicado pela estadunidense Diane Pearce, que definiu a feminização da pobreza enquanto “um processo que se desenvolve a partir do momento em que a mulher com filhos passa a não ter mais marido ou companheiro morando no mesmo domicílio e se responsabilizando pelo sustento da família. Nesta perspectiva, o processo de feminização da pobreza tem início quando a mulher, sozinha, tem que prover o seu sustento e o de seus filhos” (NOVELLINO, 2004, p. 1). Nas décadas seguintes o conceito se ampliou, passando a ser adotado por organismos internacionais como forma de orientar políticas públicas de erradicação da pobreza. Costa *et al.* (2005, p. 13) asseveram que na avaliação dessas organizações, existem “fatores de gênero” que impactam no nível de vulnerabilidade das pessoas à pobreza e nas suas possibilidades de superá-la: “Para as mulheres, os determinantes que contribuem para torná-las mais propensas a experimentarem a pobreza incluem: *i*) desigualdades na participação no mercado de trabalho, as quais se refletem em menores taxas de atividade em comparação às taxas de homens; *ii*) desvalorização econômica e social das tarefas desempenhadas por mulheres, o que se traduz em menores salários e em uma segregação ocupacional que reserva às mulheres os postos de trabalho mais precários, menos formalizados e contribui para a cristalização da ideia de que as mulheres não são capazes de atuar em atividades de melhor qualidade; *iii*) desigualdade no acesso a recursos produtivos, como crédito, terra ou capital produtivo; e *iv*) desigualdade de oportunidades para participar de tomadas de decisão, exemplificada pela baixa presença de mulheres em postos de comando tanto no setor público quanto no privado” (COSTA *et al.*, 2015, p. 13).

Fraser sustenta “que a ‘crise do cuidado’ é mais bem interpretada como uma expressão mais ou menos aguda das contradições socio-reprodutivas do capitalismo financeirizado”, e sugere que essa exploração extrema dos trabalhos de cuidado não é produto do acaso ou de caráter acidental, mas faz parte de um projeto cuja origem tem “profundas raízes sistêmicas na estrutura de nossa ordem social” (FRASER, 2020, p. 262). Para a autora, o problema não surge somente no formato financeirizado atual, mas na estrutura do sistema capitalista em si, que em todas as suas manifestações históricas (a primeira, liberal/concorrencial, do século XIX; a segunda, administrada pelo Estado do período pós-guerra; e por fim, o capitalismo financeirizado neoliberal) trazem em seu âmago “uma ‘tendência de crise’ (ou contradição) socio-reprodutiva profundamente arraigada” (FRASER, 2020, p. 262).

Na raiz da crise do cuidado agravada aos últimos termos com o neoliberalismo está, na percepção de Fraser, a seguinte contradição entre capital e cuidado: “de um lado, a reprodução social é uma condição de possibilidade da acumulação de capital continuada; de outro, a orientação do capitalismo para a acumulação ilimitada tende a desestabilizar os próprios processos de reprodução social dos quais ele depende” (FRASER, 2020, p. 262-263). Por trás da crise sistêmica do cuidado e da problemática da reprodução social, insere-se a ampla discussão acerca da distinção liberal sobre o público e privado, conceitos considerados chave para compreender a sobreposição hierárquica entre produção econômica e reprodução social.

A crítica relacionada à dicotomia público e privado consolidou-se como um tema fundamental para as teorias feministas, contexto no qual as experiências das mulheres surgem como força motriz para repensar e redefinir as fronteiras entre essas esferas (BIROLI, 2017, p. 190). Foi a partir das experiências vividas e narradas pelas mulheres no trânsito entre público e privado que temas como

a divisão sexual do trabalho, a violência na vida familiar, a incidência diferenciada do controle do Estado sobre os corpos, assim como a acomodação entre noções abstratas de liberdade e condições socialmente toleradas de subordinação das mulheres, entre outras questões, vieram à tona como **problemas políticos de primeira ordem** (BIROLI, 2017, p. 204, grifo da autora).

Dessa dicotomia entre público e privado emergem fenômenos que oneram as mulheres de forma estrutural, como a penalização da maternidade e as diferenças de uso no tempo, hierarquizando o público (tradicionalmente associado ao masculino) em detrimento das atividades privadas (estas majoritariamente exercidas pelas mulheres e sem remuneração), questões desenvolvidas na próxima seção.

2.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE A DICOTOMIA PÚBLICO/PRIVADO NA TEORIA FEMINISTA

“Se todos os homens nascem livres, como as mulheres nascem escravas?”
Mary Astell (1700)

O debate sobre as definições de esfera pública e privada da vida encontram ecos no pensamento grego clássico, e ganhou centralidade no pensamento político ao menos desde o século XVII. Conforme aponta Habermas (2014), ao longo da Idade Média essas categorias eram tratadas pelo Direito Romano, mas só foram efetivamente incorporadas ao cotidiano jurídico após o surgimento do Estado moderno. Muito embora seu uso seja corrente na literatura, o caráter supostamente elementar relativo às tensões e contrastes entre questões públicas e privadas, simplifica-se seus significados como se estes não fossem problemáticos (OKIN, 2008, p. 305). Tal como argumenta Susan M. Okin, “perpetua-se a ideia de que essas esferas são suficientemente separadas, e suficientemente diferentes, a ponto de o público ou o político poderem ser discutidos de maneira isolada em relação ao privado ou pessoal”, porém, tal dissociação só poderia ser feita caso fossem ignorados muitos argumentos propostos pelas teóricas feministas (OKIN, 2008, p. 305).

Seguindo o mesmo alerta da autora, o recorte adotado na presente tese está circunscrito às teorias assim percebidas como “ocidentais”¹⁴ e às respectivas culturas das quais reverberam. Isso porque o direito (ou o “destino natural” dependendo do gênero) de ter um lugar para exercer a intimidade e o grau de valorização dessa privacidade variam conforme o tempo e o espaço. Apoiando-se nos achados de Moore (1984) acerca das teorias e

¹⁴ A definição do que representa “Oriente” e “Ocidente” faz parte de um amplo debate, o qual não pode deixar de ser mencionado. Ressalta-se que os termos não se referem apenas a uma noção de ordem geográfica, e sim de ordem eminentemente cultural, que integra todo um sistema de oposições binárias, discursivas e de poder na organização do mundo e do simbólico. Stuart Hall (2016) problematiza a questão em “O Ocidente e o Resto: discurso e poder”, onde diz que “estas são construções históricas e linguísticas cujos significados mudam conforme o tempo. Além disso, deve-se compreender que existem diversos discursos ou formas que o Ocidente encontrou para falar sobre outras culturas e representá-las” (HALL, 2016, p. 318). A crítica se dá em grande parte pelo estabelecimento de um padrão eurocêntrico para classificar e definir o que é uma sociedade avançada/evoluída ou atrasada/primitiva. Sobre essa discussão, o livro **“A invenção das mulheres: construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero”**, da socióloga nigeriana de origem iorubá Oyèrónké Oyèwùmí, constitui uma obra fundamental para repensar a lógica ocidental que orienta a própria “exportação mundial da teoria feminista”. Sua tese demonstra que os pressupostos centrais do determinismo biológico e dos conceitos baseados no corpo como fundamento da ordem social no Ocidente não seriam um padrão universal observado em todas as sociedades, a exemplo do caso das sociedades iorubás antes da colonização. Tendo em vista que a formação global do conceito de gênero é um processo imperialista viabilizado pelo domínio intelectual e ocidental, a autora destaca que a recomendação mais importante decorrente de seu estudo sobre a sociedade iorubá “é que, em qualquer consideração de construção de gênero, quem pesquisa deve se preocupar não apenas com os ‘porquês’ do gênero, mas também com os ‘quem’ [...]”, situando histórica e geograficamente o conceito dentro de sistemas culturais distintos (OYÈWÙMÍ, 2021, p. 130-131).

práticas referentes à dicotomia público/privado vistas entre os gregos clássicos, hebreus, chineses antigos e esquimós contemporâneos, pressupõe-se que não há registros de cultura ou organização social tida como civilizada que não valorize algum tipo de privacidade, ou que não apresente qualquer “percepção do conflito entre os interesses públicos e os privados” (MOORE, 1984 *apud* OKIN, 2008, p. 306).

Um aspecto pouco explorado é a imprecisão sobre o que de fato constitui o público e o privado. Na explicação de Okin (2008, p. 306-307), existem variações entre os significados: “Público/privado” pode ser “usado tanto para referir-se à *distinção entre Estado e sociedade* (como em propriedade pública e privada), quanto para referir-se à *distinção entre vida não doméstica e vida doméstica*” (OKIN, 2008, p. 306, grifos meus). Em regra, o Estado é definido como público, ao passo que a intimidade, a privacidade do lar, a família e tudo relacionado ao doméstico situam-se no domínio privado. A indefinição se agrava quando se considera o domínio socioeconômico intermediário, tratado por Hegel como “sociedade civil”. Nesse caso, a pergunta que deve ser feita é “em *relação* ao quê e a quê” a sociedade civil é pública ou não.¹⁵ Por exemplo: na primeira dicotomia – em relação ao Estado – a sociedade civil insere-se no domínio do privado. Na segunda dicotomia – em relação à família e ao âmbito doméstico – a sociedade civil (no sentido de ser externa ao perímetro do que se entende como lar) é tratada como pública (OKIN, 2008, p. 307).

A maior parte das discussões em teoria política diz respeito a essas duas oposições, entre “Estado/sociedade”; e entre “não doméstico/doméstico”. Na percepção de Okin (2008, p. 307), a manutenção dessa segunda dicotomia – referida pela autora como “*público/doméstico*” – possibilitou aos teóricos clássicos negligenciar a natureza política da família, desconsiderando as iniquidades (especialmente as de gênero) e as relações de poder presentes em seu interior.

Do mesmo modo que a crítica feita aos pensadores marxistas e seu absoluto silêncio sobre o processo de (re)“produção” de seres humanos até estes tornarem-se trabalhadores a serviço do capital, questão esta denunciada pelas pensadoras feministas da Teoria da Reprodução Social (DI STEFANO, 1991; FEDERICI, 2017a), Okin (2008, p. 309) aponta que na teoria política esse silêncio também acontece. Por ser tratada como “não política”, a família e a divisão sexual do trabalho no âmbito familiar foram sistematicamente ignoradas

¹⁵ Para ilustrar a questão, Okin (2008) cita a pertinente analogia proposta por Weinstein (1971), comparando “publicidade e privacidade às camadas de uma cebola”, onde cada uma pode ser interna ou externa dependendo da posição em relação à qual se está fazendo a comparação.

pela literatura política clássica: “A família é claramente *pressuposta*, por exemplo, quando se pensa no fato de que os teóricos políticos tomam como sujeitos de suas teorias seres humanos maduros, independentes, sem explicar como chegam a ser assim; mas se fala muito pouco sobre ela” (OKIN, 2008, p. 309, grifo da autora). Tradicionalmente refratária às reflexões feministas e de gênero, as correntes hegemônicas da teoria política reproduziram essa visão por muito tempo, especialmente entre os liberais. Segundo o diagnóstico de Pateman (2013), “o liberalismo conceitua sociedade civil de forma abstrata em relação à vida definida como doméstica, esta continua a ser ‘esquecida’ na discussão teórica”, dado que segue à margem das principais análises políticas até os dias de hoje (PATEMAN, 2013, p. 59).

Diante desse quadro, a apropriação e internalização do conceito de gênero proposta pelas críticas feministas transformaram-no em importante ferramenta para repensar as falhas nas leituras tradicionais dentro da Ciência Política sobre a dicotomia público/privado. Ao reivindicarem “a legitimidade do gênero como uma categoria importante da análise política e social, e particularmente ao focar o gênero, ele mesmo, como uma construção social que precisa ser explicada” (OKIN, 2008, p. 312), as estudiosas feministas não só deram nome ao problema, como evidenciaram seu caráter estrutural.

Na explicação de Okin (2008, p. 308) a divisão do trabalho entre os sexos gerou “efeitos de grande alcance” na estruturação social da dicotomia público/doméstico. As mulheres têm sido retratadas ao longo da História como naturalmente inclinadas e responsáveis pelas ocupações da esfera privada (administração do lar, trabalhos domésticos, afetivos e de reprodução), dado que as tornaria inadequadas ou até mesmo incompatíveis ao domínio público. A sobreposição hierárquica do masculino em relação ao feminino, a qual historicamente impôs às mulheres uma condição de dependência e subordinação ao poder masculino, aparece inclusive na própria concepção do que significa ser um indivíduo, tal como destacado no seguinte excerto:

Como os estudos feministas têm revelado, desde os princípios do liberalismo no século XVII, tanto os direitos políticos quanto os direitos pertencentes à concepção moderna liberal de privacidade e do privado têm sido defendidos como **direitos dos indivíduos**; mas esses indivíduos foram supostos, e com frequência explicitamente definidos, como **adultos, chefes de família masculinos** (OKIN, 2008, p. 307-308, grifos meus).

Os princípios de cada doutrina, mesmo sendo de correntes opostas, são construídos de acordo com os interesses hegemônicos e ideológicos de seu contexto histórico. Segundo observa Pateman (2013, p. 57-58), os preceitos liberais não seriam compatíveis com o patriarcalismo, ao menos teoricamente. No liberalismo parte-se do princípio que os indivíduos

são livres e iguais; ao passo que na concepção patriarcal, as características biológicas marcadoras das diferenças entre homens e mulheres são utilizadas como fundamento da sobreposição hierárquica do masculino sobre o feminino – logo, parte-se do princípio de que não são iguais. No entanto, a argumentação dos teóricos do contrato durante o século XVII conseguiu contornar as incongruências, conciliando as duas doutrinas. Mesmo assim a resposta de ambas à questão subversiva sobre *quem* deve ser considerado um indivíduo, mostrou que uns são mais “livres e iguais” do que outros (PATEMAN, 2013, p. 58).

Tal malabarismo retórico explica-se pela própria forma como as primeiras discussões sobre o que é cidadania foram idealizadas, onde a atribuição de direitos e deveres dos indivíduos foi estruturada sob uma ordem excludente. Tanto na Grécia Antiga, quanto nas sociedades modernas, onde a ideia de cidadania pautou as revoluções democráticas – crianças, mulheres, negros, indivíduos de povos originários, pessoas escravizadas, ou sem muitas posses, por exemplo, não eram consideradas parte da *pólis* e, portanto, ficavam excluídas das dimensões civil, política e social agregadoras do conceito (SCOTT, 2005, p. 15; 16).

As referidas inconsistências em torno da definição de indivíduo não passaram imunes ao questionamento das categorias excluídas. Uma dessas insurgentes foi a revolucionária francesa Olympe de Gouges. Em 1791, redigiu a “Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã”, como uma tentativa de fazer com que os preceitos da “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão” se estendessem à população feminina. No entanto, sua voz dissidente foi considerada ousada demais para uma mulher do século XVIII, sendo rapidamente condenada à morte na guilhotina.

A célebre frase proferida pela revolucionária – “Se a mulher tem o direito de subir ao cadafalso, ela deve ter igualmente o mesmo direito de subir a tribuna” – deveria, na avaliação de Scott (1988), configurar uma máxima política, vez que “prefigura a sorte crônica do Feminismo: nascido da República, ele foi reiteradamente condenado à morte por essa mesma República”, em referência ao destino das milhares de mulheres que ainda seriam assassinadas por reivindicar direitos iguais (SCOTT, 1988, p. 84 *apud* SCAVONE, 2003, p. 26). Considerando a época em que viveu De Gouges, tal desfecho não é de todo surpreendente. A punição por atrever-se a levantar a voz fora dos limites do lar é reflexo e fruto de uma construção discursiva bem planejada, a qual percebia o público e privado enquanto esferas comunicáveis.

A conversão desse discurso em *habitus*¹⁶ tinha por objetivo a manutenção da ordem hierárquica de gênero e da noção excludente de indivíduo. Carole Pateman (1993) trata exaustivamente dessa construção androcêntrica do indivíduo – sujeito de direitos e deveres, partícipe da sociedade civil estabelecida pelo contrato social –, em sua obra clássica intitulada “O contrato sexual”. A história do “contrato original” como fundadora da sociedade civil e de direitos políticos pressupõe, segundo a autora, um “*pacto sexual-social*” (1993, p. 15). Porém, a versão contada pelos teóricos contratualistas clássicos e modernos promoveu a crença de que o contrato social, formato que substituiu o estado de natureza, seria o verdadeiro, legítimo e único fundador da nova sociedade civil.

No entanto, argumenta a autora, a história do contrato original está contada pela metade, e “o fato de os ‘indivíduos’ serem todos do mesmo sexo nunca ser mencionado”, deixou em aberto uma grave lacuna nas versões tradicionais dos estudos sobre o contrato, já que o sujeito a que os contratualistas se referiam tratava apenas das “diferentes concepções de indivíduo *masculino*” (PATEMAN, 1993, p. 69; 15). A parte “sexual” do pacto é fundamental para compreender a vida em sociedade, mas foi absolutamente negligenciada na narrativa clássica. Assim, o silêncio profundo e a omissão histórica sobre essa parte essencial desconsiderada pelos contratualistas caracteriza o contrato sexual na teoria política, e configuram os elementos centrais da crítica proposta por Pateman (1993, p. 15-16).

A história do contrato retrata, de certa maneira, uma história da vida humana. No estado de natureza, anterior ao pacto social, todos os seres eram livres, podendo valer-se de todos os meios possíveis na defesa de sua própria sobrevivência e propriedade. A única regra

¹⁶ Conceito trabalhado por Pierre Bourdieu, em linhas gerais, o *habitus* pode ser compreendido como uma lei social incorporada ao inconsciente coletivo de determinada cultura. Na obra “**A dominação masculina**” (2012), o referido autor faz uso do conceito de *habitus* para explicar a dificuldade existente em se modificar padrões de comportamento arraigados no tecido social, tal como se observa na estrutura da divisão sexual de trabalho. Bourdieu argumenta que “a divisão entre os sexos parece estar ‘na ordem das coisas’, como se diz por vezes para falar do que é normal, natural, a ponto de ser inevitável: ela está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas [...], em todo o mundo social e, em estado incorporado, nos corpos e nos *habitus* dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação” (BOURDIEU, 2012, p. 17). O *habitus*, portanto, nada mais é do que “o produto de um trabalho social de nomeação e de inculcação, ao término do qual uma identidade social instituída por uma dessas ‘linhas de demarcação mística’, conhecidas e reconhecidas por todos, que o mundo social desenha, inscreve-se em uma natureza biológica e se torna, assim, um *habitus*, lei social incorporada” (BOURDIEU, 2012, p. 63-64). Importa salientar que, a despeito da relevância de sua obra, a maior crítica que incide sobre a teoria de Bourdieu é de que o autor pressupõe a divisão sexo/gênero como algo universal, presente em todo o mundo social. Tal noção, “do *habitus* masculino e feminino inculcado no corpo de homens e mulheres, numa operação transcultural e a-histórica, sempre a mesma”, conforme argumenta Mariza Corrêa (1999, p. 47), parece “exibir todos os estereótipos da ‘lógica ocidental’ que textos recentes de teóricas ou antropólogas feministas têm se empenhado em exorcizar” (CORRÊA, 1999, p. 44) – como Gloria Anzaldúa, Monique Wittig, Ochy Curiel, Oyèrónkè Oyèwùmí, entre outras – a exemplo da discussão enfatizada na nota de rodapé nº 14, que consta na página 69 da presente Tese.

vigente era a lei do mais forte, e todos estavam sujeitos a submeter e a serem submetidos a um poder de violência ilimitado para fazer valer suas vontades ou às de outrem. A tese central em torno do “contrato original é a de que os homens no estado natural trocaram as inseguranças dessa liberdade pela liberdade civil e equitativa, salvaguardada pelo Estado”, ente imparcial que organiza as trocas e acordos estabelecidos entre as partes (PATEMAN, 1993, p. 16).

A primeira grande dualidade foi estabelecida entre o “estado de natureza” em contraponto ao “Estado civil”. Na transição para a sociedade organizada por leis, o caráter “civil” não se aplica ao contexto geral, e sim dá origem à outra dicotomia, a esfera “pública civil” oposta à esfera “privada natural”. A esfera privada mantém esse traço ligado à natureza uma vez que as relações sexuais entre homens e mulheres, bem como a união entre entes de um mesmo clã, são anteriores ao contrato original sexual-social. Com o advento do contrato, “as mulheres são incorporadas à uma esfera que ao mesmo tempo faz e não faz parte da sociedade civil, mas que está separada da esfera ‘civil’”. Essa dicotomia, prossegue a autora, “reflete a ordem da divisão sexual na condição natural, que é também uma diferença política” (PATEMAN, 1993, p. 28).

Assim como na explicação de Okin (2008) mencionada no início dessa seção, Pateman (1993) sublinha o caráter *relacional* dos conceitos de público e privado, em que apesar de contrários, um só adquire significado com e a partir da existência do outro (PATEMAN, 1993, p. 28; 168). Logo, para ser um indivíduo, civilmente livre, capaz de produzir contratos e circular na esfera pública, só é possível através da contraposição a seu oposto correspondente, isto é, por meio “da sujeição das mulheres dentro da esfera privada”. Em outras palavras, “o sentido da liberdade civil da vida pública é ressaltado quando ele é contraposto à sujeição natural que caracteriza o domínio privado” (PATEMAN, 1993, p. 28).

A liberdade civil, mesmo garantida após os diplomas legais que determinam a igualdade para homens e mulheres, deve ser contextualizada historicamente pois segue integrando uma dinâmica própria do sistema capitalista neoliberal. Tal como explica Miguel (2017, p. 5), certas decisões envolvendo a perda parcial de autonomia (a exemplo da mulher ou do (a) trabalhador (a), que alienam sua liberdade e mão de obra em troca do salário ou da proteção do marido) não devem ser vistas como decisão livre, exclusiva da vontade pessoal. Isso diz muito sobre a ideia de autonomia presente na expressão “ser proprietário/empresário de si mesmo”, que nada mais é do que uma máxima falaciosa.

Constantemente enaltecida nas relações de subordinação, tal perspectiva aliena a parte mais vulnerável e maquia o fato de que, no neoliberalismo, a liberdade plena de escolha não passa de uma ficção, uma vez que “são frutos de *imposições materiais e simbólicas e da ausência de alternativas*”:

Não é à toa que **o capitalismo bloqueou sistematicamente todas as formas que os não proprietários tinham de garantir sua própria subsistência**, desde o cercamento das terras comunais, ainda no início da Idade Moderna, como forma de forçá-los ao assalariamento. Ou que, nas sociedades marcadas pela **dominação masculina, as mulheres solteiras são impedidas de desfrutar da sua liberdade, pela lei ou pelos costumes** (MIGUEL, 2017, p. 5, grifos meus).

A origem do mundo público “universal” é fruto do contrato social: ele deu origem à legislação civil, à noção de indivíduo e à garantia de direitos como liberdade e igualdade civis. No entanto, as correntes explicativas referentes ao surgimento da esfera privada não são tão detalhadas quanto o entendimento que se tem da esfera pública. Pateman questiona e disserta sobre essas versões, onde a origem da esfera privada costuma ser vista como um domínio que subsiste de forma independente (PATEMAN, 1993, p. 27; 29).

Grande parte das explicações elaboradas por pensadores em diversas épocas levaram a associar a esfera privada como um lugar tradicionalmente feminino, reforçando o discurso de que as mulheres são as principais responsáveis pela família e administração do lar. Ainda que considerasse complexo identificar elementos convincentes para explicar a transição da vida animal natural para a vida social humana, Rousseau (1986 *apud* PATEMAN, 1993, p. 146), por exemplo, sustentava que a origem da vida social teve início com a família patriarcal. Na sua percepção, “o desenvolvimento inter-relacionado da razão, da língua e das relações sociais é simultâneo ao desenvolvimento da diferença sexual, uma diferença que necessariamente implica a dependência e a submissão das mulheres aos homens” (ROUSSEAU, 1986 *apud* PATEMAN, 1993, p. 146).

Freud (1961 *apud* PATEMAN, 1993, p. 149), por sua vez, argumentou que as mulheres “representam os interesses da família e da vida sexual”, e atribuiu esse dado à passagem da vida natural para a civilização humana com a ausência de ciclos específicos de atividade sexual, o que forçou machos e fêmeas a realizarem trocas e acordos que lhes eram mais convenientes. No caso masculino, era conveniente mantê-las perto para obter livre acesso sexual; e no caso feminino, eram forçadas a manter-se perto do macho, mais forte, em troca de maior segurança, ampliando as chances de sobrevivência de si e dos bebês recém-nascidos. Esse movimento evolutivo fundou as famílias, dando início à civilização (FREUD, 1961 *apud* PATEMAN, 1993, p. 149).

Por considerarem as relações conjugais e familiares enquanto elementos intrínsecos ao estado de natureza, os textos clássicos pressupõem o contrato sexual como um fenômeno *pré-existente*, não sendo necessário nomeá-lo ou sequer explicá-lo. A prerrogativa básica é de que os homens desfrutam naturalmente da superioridade de seu sexo, “e, quando as mulheres se tornam esposas, supõe-se que elas sempre concordaram em participar do contrato de casamento que as submete a seus maridos” (PATEMAN, 1993, p. 163). Na transição da condição natural para a civil, o casamento e a família patriarcal são transportados para a nova ordem social, e o contrato sexual é incorporado ao contrato de casamento, onde não lhe é dada nenhuma relevância política. O direito político já surge automaticamente como sinônimo de direito paterno ou de direito civil público, não havendo razão por parte dos contratualistas em explicar ou problematizar uma base que já é natural e privada, afinal, o contrato sexual e a superioridade do masculino sobre o feminino já são seu pressuposto básico (PATEMAN, 1993, p. 164).

Assim, nas discussões tradicionais sobre as origens do contrato original, nenhum desses aspectos foi levado em consideração: “Não se dá nenhum sinal de que a história é sobre a feminilidade e a masculinidade e sobre a importância política da diferença biológica (natural) sexual – ou de que a estrutura da sociedade civil reflete a divisão entre os sexos” (PATEMAN, 1993, p. 150). Na síntese de Okin (2008, p. 315), a separação liberal clássica entre público e doméstico proveniente dessa história do contrato contada “pela metade”, é, portanto,

ideológica no sentido de que **apresenta a sociedade a partir de uma perspectiva masculina tradicional baseada em pressupostos sobre diferentes naturezas e diferentes papéis naturais de homens e mulheres**, e de que, como concebida atualmente, não pode servir como um conceito central a uma teoria política que irá, pela primeira vez, incluir todas nós (OKIN, 2008, p. 315, grifos meus).

Nesse contexto inserem-se as críticas feministas à incomunicabilidade entre público e privado, cujo alerta incide sobre a interpretação restrita da política decorrente dessa dualidade. Isso porque a classificação de certas experiências como privadas, fora da arena pública, “é uma forma de isolar a política das relações de poder na vida cotidiana, negando ou desinflando o caráter político e conflitivo das relações de trabalho e das relações familiares” (BIROLI, 2014, p. 31). Tal afirmação complementa a tese de Pateman (1993) sobre a extensão ilimitada do patriarcado, o qual não se restringe somente ao domínio privado: o contrato “original” (social-sexual), apesar de manter oculta a parte “sexual” do pacto, estabelece “a sociedade civil patriarcal em sua totalidade” (PATEMAN, 1993, p. 29).

Como consequência, “o poder natural dos homens como ‘indivíduos’ abarca todos os aspectos da vida civil. A sociedade civil (como um todo) é patriarcal. As mulheres estão submetidas aos homens tanto na esfera privada quanto na pública” (PATEMAN, 1993, p. 167). Assim, a divisão sexual do trabalho, fenômeno manifesto tanto dentro quanto fora do lar, tem sido fundamental para essa dicotomia desde suas primeiras teorizações, fazendo da reflexão crítica acerca do público e privado “o coração do empreendimento feminista” (ELSHTAIN, 1981, prefácio, p. xvi). Diante dos múltiplos efeitos observados na vida das mulheres decorrentes das relações de poder existentes inclusive na esfera doméstica, o movimento feminista alertou para a necessidade de se politizar o privado.

O conhecido *slogan* “o pessoal é político” traduz o quanto “as desigualdades dos homens e das mulheres no mundo do trabalho e da política são inextricavelmente relacionadas, em um *ciclo causal de mão dupla*, às desigualdades no interior da família” (OKIN, 2008, p. 314, grifo meu). Ou seja, pensar uma sociedade mais igualitária e democrática, passa pela reconfiguração do que é esperado socialmente de homens e mulheres nas relações familiares, pois tudo o que acontece no privado repercute de alguma forma na organização do mundo público.

2.2.1 Penalização da maternidade e os diferentes usos do tempo conforme o gênero como reflexo da dicotomia público/privado

No interior da discussão sobre a contraposição entre público e privado, existem inúmeros desdobramentos que requerem especial atenção para entender a dinâmica das licenças parentais igualitárias e sua elaboração como uma política de equidade de gênero. Quando as mulheres se tornam mães, surge uma série de novos obstáculos atribuídos à sua nova condição. Ao gestar, parir e amamentar um bebê, são acrescidas dificuldades de ordem biológica e social às já existentes relações desiguais de poder entre homens e mulheres, mesmo quando ambos não possuem filhos. Esse agravamento das dificuldades enfrentadas pelas mulheres que têm filhos é um fenômeno conhecido como “penalização da maternidade”.

O ciclo cronológico de um dia é o mesmo em qualquer ponto do mundo, entretanto, as percepções do tempo são distintas em razão da sobrecarga de trabalho exercida por cada pessoa. Uma possível explicação advém das formas de inserção de cada gênero nos domínios da produção e da reprodução. Os “lugares” tradicionais que homens e mulheres ocupam nessas esferas, conduz, nas palavras de Fougeyrollas-Schwebel (2009, p. 259), “a processos específicos de individuação”, causando reflexos na percepção e nos usos do tempo conforme

o gênero. As mulheres com filhos, por exemplo, são demandadas de forma mais intensa no mundo do trabalho moderno. A elas se impõe um ritmo acelerado para conciliar todas as tarefas, e por conseguinte, a necessidade de uma gestão do tempo mais rigorosa em relação a homens e mulheres sem filhos.

Diversos estudos colocam em evidência as desvantagens decorrentes da carga desigual de trabalho imputada à condição materna. Os resultados apresentados por Correll, Benard e Paik (2007), por exemplo, revelam que a penalização social da maternidade aparece de diversas formas no ambiente de trabalho formal. Mulheres com filhos são mais exigidas a apresentarem melhores resultados e expectativas profissionais, para reduzir a percepção negativa de seus pares e superiores sobre seus níveis de competência e comprometimento com o trabalho. Mulheres que são mães contam com menores chances de contratação e probabilidade de aumento salarial, além de levar mais tempo para progredir na carreira, ao passo em que “os homens não só não enfrentam os mesmos problemas, como também se beneficiam quando exercem a paternidade” (CORRELL; BENARD; PAIK, 2007, p. 1297).

O acúmulo de funções nas esferas doméstica e no trabalho fora de casa gera a permanente sensação entre as mulheres de falta de tempo livre, ou até mesmo a percepção do dia dispor de “menos” horas do que o ciclo universalmente convencionado de 24 horas (DURÁN, 2013). Nesse sentido, Hirata e Zarifian observam que “para as mulheres, os limites temporais se dobram e multiplicam entre trabalho doméstico e profissional, opressão e exploração, se acumulam e articulam, e por isso elas estão em situação de questionar a separação entre as esferas da vida – privada, assalariada, política – que regem oficialmente a sociedade moderna” (HIRATA; ZARIFIAN, 2009, p. 254).

Esse “lugar de fala” das mulheres complementa-se com a constatação de Okin (2008, p. 315), a qual destaca o fato de as feministas desafiarem as análises de “teóricos que ainda parecem assumir silenciosamente que a criação dos filhos e a domesticidade ligadas à mulher são “naturais” e, portanto, situam-se fora do escopo da crítica política” (OKIN, 2008, p. 315, grifo da autora). Nesse tom, atribui às investigadoras feministas o mérito de terem demonstrado “que a divisão doméstica do trabalho, e especialmente a prevalência da mulher à frente da criação dos filhos, são socialmente construídas, e, portanto, questões de relevância política” (OKIN, 2008, p. 315).

Essas limitações atribuídas às mulheres, conforme argumenta-se ao longo desse trabalho, não são fruto do acaso. As próprias noções sobre masculinidade e feminilidade, tal como assevera Carole Pateman (1993, p. 151), “são construídas teoricamente para refletirem a deficiência das mulheres”. A composição desse ideário trouxe consigo uma relação de

causalidade entre essa suposta incapacidade feminina de agir com a razão nas decisões de interesse universal com a instabilidade de seus humores. Hierarquicamente situadas, “as mulheres, seus corpos e suas paixões carnis, representam a ‘natureza’ que tem que ser controlada e superada para que a ordem social seja criada e mantida” (PATEMAN, 1993, p. 151). A construção dos discursos sobre a maternidade contribuiu para consolidar a ideia de que a responsabilidade biológica e social do fenômeno natural de ter filhos é um ônus preponderantemente feminino, corroborando a afirmação da autora quando diz que “os corpos das mulheres e dos homens não têm o mesmo significado político” (PATEMAN, 1993, p. 151). E essa gramática distinta sobre os corpos não aconteceu de um momento para o outro.

Conforme sustenta Diane Lamoureux (2009, p. 210), vários intelectuais dos séculos XVIII e XIX – a exemplo de Hegel, Hume, Kant, Nietzsche, Proudhon e Schopenhauer – elaboraram suas teorias de modo conscientemente orientado a manter a divisão entre as esferas, cuja função principal consistia em “interditar o acesso das mulheres ao universo político e introduzir um ‘duplo padrão’ sexuado no outro domínio público, o do mercado de trabalho” (LAMOUREUX, 2009, p. 210). A ótica excludente vista nos textos dos pensadores da época em muito deve sua influência a Rousseau, autor cuja obra reproduzia exatamente os papéis tradicionais de sexo, reduzindo tudo relacionado ao feminino ao domínio do privado familiar. Na síntese de Lamoureux, a obra de Rousseau opera a mais “completa naturalização das mulheres, a uma construção de sua dependência e invisibilidade social por meio da associação entre ‘mulher’ e ‘mãe’. Para ele, a mãe não pode participar do contrato social uma vez que não pode atingir a imparcialidade necessária à constituição de uma vontade geral” (LAMOUREUX, 2009, p. 210). Esse argumento foi por muito tempo a justificativa para desqualificar mulheres, e sobretudo as mães, enquanto indivíduos políticos.

A naturalização do corpo feminino chegava até mesmo a relacionar a posição dos órgãos sexuais de cada gênero aos “lugares” de cada um no *corpus* social. Tal como descreve Joan W. Scott (2005, p. 16), “o anatomista Jacques-Louis Moreau ofereceu como seu o comentário de Rousseau de que a localização dos órgãos genitais, ‘para dentro’ nas mulheres e ‘para fora’ nos homens”, dado que justificaria a suposta predisposição natural das mulheres para as limitações internas do privado. A influência interna de seus ciclos e sua inconstância, “continuamente reposiciona as mulheres no seu sexo [...] o macho é macho somente em certos momentos, mas a fêmea é fêmea por toda a sua vida” (KNIEBIEHLER, 1976 *apud* SCOTT, 2005, p. 16-17).

Marcadamente androcêntrica, a voz da autoridade científica elevou os homens à condição de indivíduos pela sua capacidade de transcender as marcas biológicas do seu sexo. O potencial biológico latente da maternidade era a principal razão pela qual “as mulheres não poderiam deixar de ser mulheres e, assim, nunca poderiam alcançar o *status* de indivíduo” (SCOTT, 2005, p. 17).

A relação entre mães e filhos é a forma primeira de relação social, porém, esse fato não é representativo de uma prisão ao destino biológico. As diferenças corporais, especialmente o tamanho do cérebro, eram comumente utilizadas para justificar o *status* social inferior de certas categorias de seres humanos. Perpetuando-se até pouco tempo atrás no discurso médico-científico, esses argumentos serviram de base para regimes totalitários do século XX implementarem políticas de extermínio e seleção genética na busca por uma raça “pura” e “superior”. O mito do amor materno também integrou o discurso amplamente utilizado como ferramenta ideológica de interesse para políticas pró-natalistas, coagindo e controlando a fertilidade feminina, contudo, não existe uma conduta materna que seja universal e necessária (BADINTER, 1985).

Na visão de Elisabeth Badinter (1985, p. 16), o que existe é a “multiplicidade de experiências femininas, todas diferentes, embora mais ou menos submetidas aos valores sociais” observados em determinado meio. Segundo esta autora, a diferença entre a mulher e demais mamíferos está nessa zona intermediária entre liberdade de escolha e de sujeição a determinismos do ambiente, sendo possível para a mulher escolher a maternidade ou abdicar dela: “a natureza não sofre tal contingência e essa originalidade nos é própria” (BADINTER, 1985, p. 16). Diferente do reino animal, Badinter argumenta que o ser humano, no caso a mulher, é um ser histórico, dotado da capacidade de simbolizar e manifestar desejos. Essas vontades, particulares e diferentes de todas as demais, tornam possível a escolha íntima de ser ou não ser mãe, arbítrio não constatado em outras espécies.

“Estando” mães ou não mães, a partir da observação das mudanças de seus corpos, as mulheres construíram ao longo da História “um valioso acervo de conhecimento empírico sobre as forças produtivas de seus próprios corpos”, possibilitando aprender e transmitir esses saberes às gerações seguintes (MIES, 2016, p. 846). Os homens, na avaliação de Maria Mies (2016, p. 850), não geram nada de novo de “dentro” de seu próprio corpo, tornando possível uma autopercepção que compreende a natureza como algo externo a si mesmos, ao passo em que as mulheres são visivelmente lembradas de seu pertencimento à natureza e ao cosmos. Desse modo, a “autoconsciência masculina, ou seja, consciência da sua humanidade, está, portanto, intimamente ligada com a invenção e o controle da tecnologia. Sem ferramentas o

homem não é um ser humano”. Por esta razão surge a tendência masculina a perceber sua relação com a natureza como uma relação eminentemente instrumental (MIES, 2016, p. 850, 851), alienando-os de suas próprias raízes quando se utiliza da tecnologia para atender contra os interesses da própria espécie.

Essa é a mesma ideia por trás do debate envolvendo as reais origens da subordinação aparentemente universal das mulheres. Em referência a uma das perspectivas antropológicas mais influentes, Pateman (2013, p. 63) menciona o estudo de Sherry Ortner, a qual concluiu que as mulheres e a vida doméstica representam um “símbolo” associado à natureza, e portanto, relegados a uma existência inferior em praticamente todas as culturas. Na clássica oposição entre natureza e cultura constata-se o quão enraizados estão os padrões responsáveis pelo fenômeno da penalização da maternidade:

A humanidade tenta transcender uma existência meramente natural, de forma que a natureza é sempre vista como sendo de uma ordem inferior à da cultura. A cultura passa a ser identificada como a criação e o mundo dos homens porque **a biologia e os corpos das mulheres as colocam mais perto da natureza do que os homens, e porque suas tarefas de criação de filhos e domésticas, lidando com bebês ainda não socializados e com matérias cruas, colocam-nas em contato mais próximo com a natureza.** Portanto, as mulheres e a esfera doméstica parecem inferiores à esfera cultural e às atividades masculinas, e as mulheres são consideradas necessariamente subordinadas aos homens (PATEMAN, 2013, p. 63, grifos meus).

Eleni Varikas (1996, p. 14) sugere que o esforço dos “pais da teoria política” em retratar o processo natural de gerar filhos como uma derivação da simples reprodução animal requer outra interpretação. Isso porque o núcleo da maternidade repousa na *sociabilidade*, na formação de novos seres humanos para conviver entre si em comunidade, prática esta genuinamente humana. Tal argumento possibilita visualizar os fenômenos sociais por uma lente absolutamente distinta, invalidando a premissa dos autores considerados clássicos sobre a inferioridade ética das mulheres:

A prática social da maternidade constitui não somente uma fonte de valores, que poderiam tornar-se valores políticos, mas fornece igualmente intuições preciosas para a natureza humana e para a natureza das relações humanas. Seu respeito da vida e da integridade humanas, sua ênfase sobre o concreto, o fato de ser guiada pelo amor e pela empatia e orientada para a satisfação das necessidades, faz dela o **protótipo das regras que deveriam guiar a vida em comum** (VARIKAS, 1996, p. 14, grifos meus).

A percepção desse senso de justiça diferenciado na qual se interpretam de forma positiva as características consideradas femininas, está no centro das análises que tratam da “ética do cuidado” (“*ethics of care*”) presente no chamado “pensamento maternal” (entre suas principais expoentes estão Carol Gilligan, Nancy Chodorow, Jean B. Elshtain, Sara Ruddick e

Nancy Hartsock). Conforme explicam Miguel e Biroli (2013, p. 24), as abordagens maternalistas encontram na família – vista como núcleo genuíno dos laços humanos e de solidariedade – e na experiência singular das mulheres na esfera privada a origem de uma ética e sensibilidade morais distintas.¹⁷ Diferentes interpretações de fatos biológicos semelhantes¹⁸ mostram que esses fatos são historicamente situados e revestidos de significado, podendo alterar-se no decurso do tempo: “Ou seja, não basta exigir o acesso das mulheres às atividades próprias dos homens. É necessário também *redefinir os critérios de valoração* que fazem com que algumas atividades (as deles) sejam consideradas mais importantes e mais dignas do que outras (as delas)” (MIGUEL; BIROLI, 2013, p. 23, grifo meu).

A esse contexto aplica-se a observação de Pateman, que aponta como a conclusão mais importante a se extrair das perspectivas tanto antropológica, tratada por Ortner, quanto pela perspectiva do feminismo radical (especialmente em “A dialética do sexo”, escrita por Shulamith Firestone e publicada em 1970), é que “*a biologia em si, não é opressora nem libertadora; a biologia, ou a natureza, só se torna fonte de sujeição ou de criatividade livre para as mulheres porque tem sentido dentro de relações sociais específicas*” (PATEMAN, 2013, p. 65, grifos meus).

¹⁷ De acordo com a síntese de Luis Felipe Miguel e Flávia Biroli (2013, p. 24-25), “O ‘pensamento maternal’ e a ‘política do desvelo’ afirmam que as mulheres trazem um aporte diferenciado à esfera pública, por estarem acostumadas a cuidar dos outros e a velar pelos mais indefesos, quando não pelo desejo de legar um mundo mais seguro para seus filhos. Com uma presença feminina mais expressiva nas esferas de poder, haveria o abrandamento do caráter agressivo da atividade política. As mulheres trariam para a política uma valorização da solidariedade e da compaixão, além da busca genuína pela paz; áreas hoje desprezadas nos embates políticos, como amparo social, saúde, educação ou meio ambiente, ganhariam atenção renovada. A presença feminina possibilitaria a superação da ‘política de interesses’, egoísta e masculina. Desde então, a corrente tem sido criticada como uma armadilha que segrega as mulheres em posições predeterminadas e subalternas do campo político (Dietz, 1985; Okin, 1989a; Delphy, 1994 [1992]; Miguel, 2001). E também por legitimar o insulamento tanto de mulheres quanto de homens em papéis e comportamentos estereotipados, que passam a ser vistos como complementares, abdicando, assim, do enfrentamento com os mecanismos centrais de reprodução das hierarquias de gênero” (MIGUEL; BIROLI, 2013, p. 24-25).

¹⁸ Nesse ponto está o que Pateman (2013, p. 65) chama de “beco sem saída teórico”. Tanto nas abordagens de Elshtain, como nas de Firestone, a reflexão sobre uma ética orientada à sobrevivência e preservação da vida humana, como característica predominantemente feminina, ou uma “versão contemporânea de uma redução hobbesiana completa dos indivíduos ao seu estado natural” também não pode ser tomada como universal, sob pena de estar incorrendo no mesmo critério essencialista dos autores clássicos que as feministas tanto procuraram refutar. Como explica a autora, essa é “uma conclusão talvez não surpreendente para um argumento que aceita implicitamente o argumento patriarcal de que a subordinação das mulheres é decretada pela natureza. O caminho para avançar não será encontrado em uma dicotomia universal entre natureza e cultura ou entre indivíduos femininos e masculinos. Em vez disso, como Rosaldo argumenta, é necessário desenvolver uma perspectiva teórica feminista que leve em conta as relações sociais entre homens e mulheres em estruturas historicamente específicas de dominação e subordinação; e, pode-se acrescentar, dentro do contexto de interpretações específicas do ‘público’ e do ‘privado’.” (PATEMAN, 2013, p. 65).

As características fisiológicas, assim como eram utilizadas em momentos históricos específicos para classificar e justificar o tratamento de uns como “menos humanos” (ou não indivíduos) que outros, foi também a base para a continuação de um processo de medicalização e controle minucioso dos corpos das mulheres. Na explicação de Meyer (2005), a “politização do feminino e da maternidade”, é um fenômeno onde “o corpo, os comportamentos, as habilidades e os sentimentos maternos se tornam alvo principal de vigilância – em um movimento que continua atribuindo especialmente à mãe a responsabilidade de gerar e criar seres humanos perfeitos” (MEYER, 2005, p. 87).

Com o fortalecimento do capitalismo e a estruturação dos estados nacionais da Europa nos séculos XVII, XVIII e XIX, a mulher como mãe foi situada no centro das “políticas de gestão da vida”. Nancy Fraser (2020, p. 270) explica que esse período coincide com o que Maria Mies (2014, p. 74) descreveu como “processo de produção de donas de casa” (“*housewifization*”). Tendo por base a separação entre as esferas pública e privada, o capitalismo liberal concorrencial concebeu um novo imaginário sobre os gêneros, de modo a “criar um lastro estabilizador para a volatilidade da economia” (FRASER, 2020, p. 270).

Idealizada como “anjo do lar”, além de todas as incumbências oriundas da maternidade, a mulher tinha a função social de tornar o ambiente privado um porto seguro para o marido, amenizando a tensão e a competitividade que a jornada externa provocava no proletariado. Mesmo tendo esse modelo sido suplantado por outros regimes de reprodução social e produção econômica na história do capitalismo, as mulheres seguiram internalizando e assumindo como suas as atividades decorrentes daquele ideal doméstico burguês de feminilidade.

Nancy Fraser (2020, p. 267) identifica três grandes regimes de reprodução social e de produção econômica dentro do sistema capitalista. O primeiro deles, o *regime oitocentista do capitalismo liberal concorrencial*, tinha por base o modelo vitoriano burguês das esferas separadas, restringia a mulher e a reprodução social ao ambiente doméstico, ao mesmo tempo em que privava a maioria das pessoas das condições necessárias para realizá-lo.

O segundo regime é o *capitalismo administrado pelo Estado do século XX*, no qual a reprodução social ganha novos contornos através do provimento de bem-estar social por Estados e empresas. Substituiu progressivamente o modelo vitoriano das esferas separadas, com o ideal aparentemente mais moderno do “salário com que se consegue manter uma família” (“*family wage*”), ainda que, mais uma vez, nem todos pudessem alcançar as condições para tal.

Por fim, o terceiro regime é o *capitalismo financeirizado globalizado do tempo presente*, em que as indústrias se “desmembram”, de modo a obter matéria-prima e mão de obra barata em países onde a oferta é abundante e as remunerações mais baixas. Esse fluxo promove a redução dos investimentos estatais e empresariais em bem-estar social, delegando o trabalho de cuidado para as famílias e comunidades, aumentando a desigualdade. Com as mulheres também ativas nas funções de trabalho remunerado, observa-se no novo regime “uma organização dualizada da reprodução social, mercadorizada para quem pode pagar para dela usufruir, privatizada para quem não o pode – tudo lustrado pelo ideal ainda mais moderno da “família de dois ganhadores de dinheiro” (“*dual-earner family*”) (FRASER, 2020, p. 267).

A extensão das responsabilidades a incidir sobre o indivíduo “mulher-mãe”, fez da existência feminina, tal como assevera Meyer (2005, p. 88), a expressão de “um ser que incorpora e se desfaz em múltiplos”:

A mãe como parceira do estado, a mãe como agente de promoção de inclusão social, a mãe como provedora do núcleo familiar e a mãe como principal produtora de cuidado, educação e saúde de suas crianças. Esta multiplicação de capacidades, atributos e funções maternas produz e justifica a necessidade de inserir mulheres no âmbito de redes de saber e poder que devem educá-las, desde muito cedo, a viver sua vida como mulher e como mãe (MEYER, 2005, p. 88).

Todas essas expectativas e atividades exercidas fazem do *tempo* o capital mais valioso a se dispor no âmbito da produção e reprodução. Quando a disponibilidade desse tempo é desigual, especialmente no tempo dedicado a tarefas não remuneradas como o cuidado de crianças pequenas, toda a estrutura social se desequilibra. Acrescenta-se ainda as diferenças de classe, raça e etnia entre as próprias mulheres, que conferem o tom e o grau de intensidade com que essa sobrecarga de trabalho e falta de tempo as atinge – onerando-as mais que os homens, mas também de formas distintas entre si, ainda que possuam o gênero feminino em comum. Por essa razão se diz que não há como pensar uma teoria (nem a prática) da justiça ou da democracia “que desconsidere as relações de poder na família e a divisão sexual do trabalho” (BIROLI, 2017, p. 183).

As tensões entre igualdade *versus* diferença na busca pela cidadania plena das mulheres, é um problema que acompanha décadas de debate na literatura política feminista. O já referido “dilema Wollstonecraft”, tratado por Carole Pateman (2000, p. 19), é o conflito que parte da busca por uma igualdade universal inexistente, visto que os indivíduos não são iguais.

Sobre essa distinção, Pateman (2000, p. 2019) afirma que a teoria política falha quando desconsidera tanto o trabalho das mulheres no exercício da maternidade, como nos trabalhos de reprodução social, visto que estes configuram aspectos fundamentais na expressão de sua cidadania:

Por exemplo, Wollstonecraft escreve, ‘Falando das mulheres em geral, sua primeira obrigação é para com elas mesmas como seres racionais, e a próxima, em ordem de importância, como cidadãs, é aquela – que inclui muitas outras – a de mãe’. Ela espera que chegue o momento em que ‘o homem deva necessariamente cumprir os deveres de um cidadão, ou ser depreciado, e que enquanto empregado em qualquer setor da vida civil, sua esposa, também uma cidadã ativa, deve igualmente tentar administrar sua família, educar seus filhos, e ajudar seus vizinhos’ (Wollstonecraft, 1975, pp. 145,146). (PATEMAN, 2000, p. 2019).

A penalização da maternidade e a carga desigual de tarefas na esfera privada cria obstáculos de acesso a ambientes decisivos para as mudanças na vida das mulheres, a exemplo dos cargos na política. Okin (2008, p. 315) adverte que essa exclusão política, além de central à “estrutura de gênero da sociedade”, também dissocia as mulheres da esfera pública. Como exemplo a autora cita “a segregação e a discriminação sexuais correntes na força de trabalho, a escassez de mulheres nas altas rodas da política e a pressuposição estrutural de que trabalhadores e ocupantes de cargos políticos não são responsáveis por cuidar das crianças” (OKIN, 2008, p. 315).

O lema “o pessoal é o político” disseminado pelo movimento feminista, denuncia a influência que o privado exerce sobre o público (e vice-versa), mas também aponta a essencialidade da ação das mulheres nos espaços de poder para solucionar os problemas que as atingem. Nesse sentido, Pateman aduz que

as circunstâncias pessoais são estruturadas por fatores públicos, por leis sobre estupro e aborto, pelo *status* de “esposa”, pelas políticas de atenção às crianças e atribuição de benefícios de previdência, e a divisão sexual do trabalho na casa e no local de trabalho. Portanto, **os problemas “pessoais” só podem ser resolvidos por meios políticos e ação política** (PATEMAN, 2013, p. 71, grifo meu).

Tal como proposto pelas feministas, o empreendimento de uma teoria genuinamente “geral” de práticas sociais igualitárias, deve tratar homens e mulheres enquanto seres “biologicamente diferenciados, mas não desiguais” e que tenham livre trânsito entre as esferas, fundamentando-se “na inter-relação da vida individual com a coletiva ou da vida pessoal com a política, em vez de sua separação e oposição” (PATEMAN, 2013, p. 75; 76). Um dos pontos mais relevantes apontados pela autora no que tange a uma mudança estrutural nas relações entre os gêneros, orbita em torno da conclusão mais evidente trazida pelas críticas feministas, “a de que, para que as mulheres participem plenamente, como iguais, da

vida social, os homens têm de dividir de forma igual a criação das crianças e outras tarefas domésticas” (PATEMAN, 2013, p. 75).

Tal como argumenta Badinter (1985, p. 17), “é indiscutível que uma criança não pode sobreviver e desenvolver-se sem uma atenção e cuidados maternos”. No entanto, salienta a autora, “qualquer pessoa que não a mãe (o pai, a ama, etc.) pode ‘maternar’ uma criança”:

Não é só o amor que leva a mulher a cumprir seus ‘deveres maternos’. A moral, os valores sociais, ou religiosos, podem ser incitadores tão poderosos quanto o desejo da mãe. É certo que a antiga divisão sexual do trabalho pesou muito na atribuição das funções da ‘maternagem’ à mulher, e que, até ontem, esta se afigurava o mais puro produto da natureza. Será preciso lembrar também que em outras sociedades – e não das menores – a ‘boa natureza maternal’ tolerava que se matassem as crianças do sexo feminino ao nascer? (BADINTER, 1985, p. 16).

Note-se que não se está negando o fato biológico e natural de que as mulheres, e não os homens, gestam, dão à luz e amamentam, mas sim se contesta a afirmação patriarcal historicamente reiterada de que este dado natural necessariamente faria delas as únicas responsáveis pelo cuidado das crianças pequenas e de gestão do lar. Por isso se afirma que “enquanto as mulheres se identificarem com esse trabalho ‘privado’, seu *status* público será sempre prejudicado” (PATEMAN, 2013, p. 75).

Para gerar efeitos práticos, tal como sintetiza Pateman (2013, p. 76), “a participação igual na criação das crianças e em outras atividades da vida doméstica pressupõe algumas mudanças radicais na esfera pública, na organização da produção, no que se entende por ‘trabalho’ e na prática da cidadania”. É necessário um esforço conjunto entre vontade política e sociedade civil na modificação desses padrões, e argumenta-se que a política pública de licenças parentais possui importância estratégica rumo ao “modelo do cuidador universal” (FRASER, 1994, p. 611; BORCHORST; SIIM, 2008). Esse modelo, tal como sustentam Fraser (1994), Borchorst e Siim (2008), é o único que viabiliza a reconfiguração em caráter estrutural, tanto dos papéis e lugares esperados que homens e mulheres ocupem, como também da forma como a política institucional trata a socialização de crianças pequenas enquanto caminho possível para uma sociedade mais igualitária.

2.3 APORTES METODOLÓGICOS: ESTABELECENDO PONTES ENTRE TEORIA E ANÁLISE

Esta seção que antecede o estudo de caso, tem por objetivo descrever as estratégias de pesquisa utilizadas na construção da tese, de modo a estabelecer uma “ponte” entre a discussão teórica realizada até aqui, em conexão com as peculiaridades próprias do caso analisado, situado na Parte II do trabalho.

2.3.1 Análise documental, estudos de caso e a identificação de mecanismos causais na compreensão de fenômenos políticos

O percurso metodológico nesta tese caracteriza-se por ser de natureza qualitativa e de cunho exploratório, tendo por base uma matriz teórica feminista e no âmbito dos estudos de gênero. O estudo de caso realizado com base em pesquisa bibliográfica e análise documental, foi a estratégia adotada para descrever e explicar o contexto político de elaboração e desenho da cota exclusiva do pai na sociedade norueguesa. A política de cota exclusiva do pai (*fedrekvote*) criada na Noruega em 1993, configura um caso com grande potencial de contribuição à análise de políticas para equidade de gênero.

O caso escolhido desperta atenção especial, pois como registra a literatura pertinente, a medida gerou efeitos imediatos na adesão dos homens à licença paterna em comparação a contextos anteriores à sua adoção, quando o período destinado ao pai não era exclusivo. Perpassa essa escolha um olhar afinado à metodologia de investigação feminista, buscando integrar esse saber à produção do conhecimento científico. Assim, tal posicionamento não questiona as estratégias ou as técnicas de coleta e análise de dados convencionais, e sim busca a coerência entre as práticas investigativas e as premissas feministas. E isso implica “repensar e redesenhar de acordo com as especificidades da investigação, seu contexto, sua finalidade e, por suposto, o posicionamento feminista assumido” (BIGLIA, 2014, p. 26).

Obter um olhar panorâmico e ao mesmo tempo específico sobre determinado objeto de pesquisa, depende, por certo, da perspectiva do (a) pesquisador (a), mas também do instrumento – no caso, da “lente” pela qual se observa o fenômeno e do ajuste da mesma. Nesse sentido, este trabalho só se transformou em tese com o amadurecimento das ideias e vivências no decorrer das especializações, mestrado e doutorado, em áreas e lugares distintos, porém complementares. Apesar de enriquecedor, o trabalho de natureza interdisciplinar exige a “troca das lentes” com frequência, diante do constante movimento entre os métodos e as peculiaridades próprias de cada campo.

Nesta tese em específico, o maior desafio foi transitar entre mais de uma disciplina e definir um recorte. Tratar de fenômenos complexos próprios da subjetividade humana, trazia consigo a questão: como entrelaçar tamanha quantidade de informação e organizá-la de forma concatenada, de uma maneira que faça sentido para as futuras cientistas que acessarão esse conteúdo?

Esses questionamentos também surgem pela própria dificuldade de se fazer inferências causais em fenômenos subjetivos, risco existente em pesquisas não experimentais e também em estudos observacionais. Tal como adverte Montenegro (2016, p. 289), “nos experimentos controlados, é possível elaborar com segurança provas estatísticas para todos os aspectos envolvendo as variáveis do trabalho”. E como explica o autor, esse problema se agrava nas ciências que não são exatas:

Especificamente falando em linguagem das Ciências Sociais: o pesquisador não pode saber como um fenômeno se comportaria na ausência daquelas variáveis utilizadas para se realizar uma inferência causal. Se X não existisse, Y aconteceria? Para saber isso com certeza, a única maneira é realizando o mesmo experimento com e sem a presença de X. Em se tratando de fenômenos sociais, isso é impraticável (MONTENEGRO, 2016, p. 289).

Consoante à pesquisa e à análise documental, existe uma ampla e rica literatura para explicar o seu funcionamento nas áreas das Ciências Sociais e Humanas, portanto, aqui interessa apenas ressaltar a utilidade desse tipo de procedimento quando se exigem aportes para a tessitura de contextos históricos, econômicos e socioculturais. Nesse plano, o documento escrito é uma fonte de valor incomparável para buscar vestígios de um passado mais distante e, também, para encontrar informações atuais. Através de ampla revisão de legislação, informes, relatórios e documentos oficiais, de natureza local e internacional, foram analisados os principais textos jurídicos que regem as licenças parentais e os direitos das mulheres na Noruega. Relatórios institucionais, como as publicações do Conselho Nórdico de Ministros e documentos oficiais do governo norueguês e demais países nórdicos, também constituíram importante fonte de dados para a realização desta tese.

O estudo de caso, por sua vez, é destacado por sua utilidade para “compreender fenômenos sociais complexos que demandem uma investigação que preserve suas características holísticas e desvende os processos e mecanismos significativos” de um contexto específico (SÁTYRO; ALBUQUERQUE, 2020, p. 5). Como reitera Borges (2007, p. 55), “a grande vantagem metodológica dos estudos de caso estaria, nesse sentido, na possibilidade de identificação de mecanismos e sequências causais, os quais tendem a ser deixados de lado ou, no máximo, presumidos, pelos estudos quantitativos de grandes

amostras” (BORGES, 2007, p. 55). O refinamento dos conceitos é outra vantagem que pode ser obtida por meio desse tipo de estudo (PICELLI, 2014, p. 13). Pesquisas dessa natureza têm justificada relevância pois “estão mais interessadas na dinâmica interna dos fenômenos e nos contextos em que ocorrem, de modo a buscar uma compreensão mais acurada por meio do exame em profundidade de casos específicos”, ao contrário das quantitativas, que buscam maiores regularidades no caso estudado (CUNHA; ARAÚJO, 2018, p. 14).

No caso da cota exclusiva do pai (*fedrekvote*), vale notar que muitos fatores convergiram e se somaram na trajetória seguida até a sua promulgação. Assim, o estudo de caso foi a forma que se mostrou mais adequada para atingir os objetivos dessa tese, pois tal estratégia viabiliza observar um *caminho* para compreender a situação das mulheres em diferentes contextos sem que seja necessário utilizar métodos comparativos estritos. Dados pontuais acerca da realidade brasileira, feitos em alguns momentos do trabalho, são no sentido de estabelecer interlocuções e fomentar a “imaginação sociológica” (MILLS, 1965), criando outras possibilidades na busca por maior igualdade de gênero no cenário brasileiro.

A pertinência da realização de estudos políticos a partir da problemática de gênero se deve principalmente em razão da “familiar negligência do feminismo na Ciência Política” (CHILCOTE, 1998, p. 216), alerta de Ronald Chilcote ao findar do século passado, mas que ainda permanece atual. Argumenta-se com o autor em favor de mais análises dessa natureza, vez que “o feminismo permite o estudo das relações de gênero como aspectos de uma relação de poder e desafia os modos tradicionais de estudar a política através da abordagem do patriarcado e da dominação das mulheres pelos homens” (CHILCOTE, 1998, p. 216). Posição semelhante é sustentada por Susan M. Okin, ao defender que “análises e descobertas feministas sobre gênero são de importância crucial para a teoria política, e afetam em particular sua contínua sustentação sobre a dicotomia público/doméstico” (OKIN, 2008, p. 312), questão fundamental que atravessa o debate sobre as licenças parentais.

Sobre o caso escolhido, embora se tenha considerado inicialmente a possibilidade de um estudo comparado entre Noruega e Brasil, optou-se por analisar somente o caso norueguês, vez que se tratam de realidades sociais, dimensões geográficas, populacionais e processos históricos absolutamente distintos. No entanto, ainda que sua intensidade e forma guardem dimensões incomparáveis, é inegável que problemas decorrentes da estrutura desigual de poder, da divisão sexual do trabalho e da penalização da maternidade, ao lado de todas as formas de violência contra a mulher, das diferenças de remuneração e nos usos do tempo em razão do gênero, são desafios que continuam exercendo influência na vida de

mulheres e meninas, estejam elas situadas no norte da Europa, na América Latina ou em outras periferias do capitalismo.

Nesse ponto, é oportuna a constatação de Nelly Stromquist (2006, p. 363), quando diz que “todas as teorias de gênero revelam a existência da indiscutível opressão das mulheres”. Para tanto, afirma a autora, tais teorias partem do entendimento de que,

[...] o sistema de gênero está construído em 3 níveis: **estrutural** – sustentado pela divisão social do trabalho; **institucional** – conformado por normas e regulações que guiam a distribuição de recursos e oportunidades entre homens e mulheres; e **simbólica** – marcada por conceitos, mentalidades e representações coletivas de feminilidade e masculinidade (STROMQUIST, 1995; 2006, p. 363, tradução minha, grifos da autora).

A escolha por tratar apenas de um caso específico visa, portanto, elaborar uma análise de maior profundidade para compreender o fenômeno situado em um campo com potencial de atenuar as desigualdades de gênero. Esse movimento viabiliza futuras agendas de pesquisa e a possibilidade de diálogos entre os países – não no sentido de comparação, mas sim de contextualizar os fatos localmente no mesmo período histórico; analisar como a política de licenças foi concebida e implementada, e até mesmo considerar a estruturação de iniciativas (privadas ou não) para fomentar a igualdade de gênero, entre outras possibilidades de conexão proporcionadas pelo método – fazendo da presente tese mais uma possível ferramenta analítica para fortalecer o debate público sobre as demandas feministas por igualdade de gênero, melhores práticas de parentalidade, masculinidades não violentas, e proteção à pequena infância.

Estudar a Noruega, país cuja trajetória priorizou as discussões de gênero no seu projeto político de nação, também pode contribuir com o conhecimento da forma como a questão das mulheres é tratada no campo da política institucional. O esforço característico nesse sentido é explorar essa literatura praticamente intocada no Brasil para entender melhor as diversas posições sobre o problema de pesquisa, e assim pavimentar caminhos alternativos para atenuar as desigualdades de gênero existentes no país.

A investigação dos processos característicos do caso norueguês – através da compreensão e interação entre variáveis explicativas, relacionadas à economia do país, aos movimentos de mulheres e de trabalhadores ou ao espectro ideológico dos partidos políticos – possui potencial para avaliar as mudanças que políticas públicas como as licenças parentais podem causar nos padrões comportamentais de gênero (KOTSADAM; FINSERAAS, 2011). Sobre a análise de processos em casos específicos, Kay e Baker (2015 *apud* CUNHA; ARAÚJO, 2017, p. 10) destacaram a relevância de abordagens dessa natureza em estudos

sobre mudanças em políticas públicas. Em revisão da literatura, as autoras identificaram que pesquisas sobre mudanças são bastante recentes, e nesses casos, mapear a trajetória de casos nacionais mostra-se adequado “para entender os mecanismos que promovem reformas ou mudanças institucionais” (KAY; BAKER, 2015 *apud* CUNHA; ARAÚJO, 2017, p. 10).

Após o devido mapeamento dos processos, entendendo-os como “uma sequência de eventos, relacionados entre si, que formam um ‘todo’ coerente” (CUNHA; ARAÚJO, 2017, p. 3), a interpretação do caso em estudo busca identificar os mecanismos causais por escopo de aplicação na análise política propostos por Falletti e Lynch (2009, p. 1150). Este quadro interpretativo mostrou-se bastante frutífero para explicar alguns dos efeitos da cota exclusiva do pai (*fedrekvote*), entre eles a já referida adesão massiva dos pais, que “passou de 4% em 1993 para 85% em 2000” (BRANDTH; KVANDE, 2012, p. 62). Além de mudanças nas taxas de adesão, também busca-se identificar os mecanismos responsáveis envolvendo avanços, retrocessos ou estagnação em aspectos relativos à igualdade de gênero após a implementação da cota paterna na Noruega em 1993.

Argumenta-se que o desenho institucional da referida política vale-se de uma “coerção sutil” (BRANDTH; KVANDE, 2012), fato que explicaria a exponencial adesão dos homens à licença exclusiva paterna logo após a sua implementação. Os principais mecanismos identificados para explicar as mudanças referentes à igualdade de gênero e as noções de parentalidade após a implementação da cota paterna na Noruega são os seguintes: I) “*Aprendizado (aprendizado social, aprendizado político)*”, processo em que “os atores agem de acordo com as lições extraídas de experiências políticas relevantes, muitas vezes passadas”; e II) “*Substituição geracional*”, explicação relativa à “mudança em uma coletividade, que ocorre quando os membros velhos morrem e os novos os substituem” (FALLETI; LYNCH, 2009, p. 1150).

Importa destacar a ideia de complexidade dos fenômenos políticos, das especificidades dos contextos em que ocorrem e da confluência de um conjunto de fatores na sua produção, tais como a interação entre estruturas e agência. Antecipando alguns achados, a rápida ascensão nas taxas de adesão à cota exclusiva do pai pode ter sido surpreendente, contudo, na avaliação de Ellingsæter e Kitterød (2021, p. 28), as transformações em aspectos da igualdade de gênero (como os usos do tempo na divisão das tarefas domésticas, por exemplo) tendem a se manifestar mais como um “gotejamento silencioso” durante um longo período de tempo, do que a uma revolução fruto de uma mudança rápida e dramática que ocorre em um momento específico (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 28).

Além dos mecanismos¹⁹ pré-existentes descritos na literatura, Cunha e Araújo (2018, p. 49) advertem para a possibilidade de o (a) pesquisador (a) “identificar novos mecanismos, a depender do fenômeno estudado e do contexto em que ele ocorre. Para isso, conhecer estudos correlatos é fator indispensável para novas interpretações e a proposição de novos mecanismos” (CUNHA; ARAÚJO, 2018, p. 49). Nesse aspecto, as publicações de pesquisadoras nórdicas sobre as licenças parentais acessadas durante o desenvolvimento do trabalho, fornecem um aporte essencial para a formulação de novas sínteses sobre a relação existente entre a cota exclusiva do pai e os índices de igualdade de gênero.

Ainda sobre o uso das fontes, importante fazer um adendo sobre a inserção de referências da mídia *mainstream* ou “de massa”. À primeira vista tidas como fontes “pouco acadêmicas” para compor um estudo da estatura de um Doutorado, em minha defesa faço algumas considerações que justificam sua utilização. A primeira delas é sobre a natureza da mídia de massa na região nórdica. Na Noruega, observa-se uma intensa interlocução entre governo, meios de comunicação e comunidade científica.

A citação de reportagens veiculadas em portais de notícias locais do país estudado, constitui uma forma também de demonstrar como assuntos relacionados à igualdade de gênero e feminismo (licenças parentais, direitos sexuais e reprodutivos, aborto seguro, mudanças nas leis, conjuntura política, e outros) são levados ao grande público com embasamento científico e estatísticas confiáveis, e não enviesados apenas pelo posicionamento ideológico das linhas editoriais específicas que orientam os diferentes veículos de imprensa. Essa característica é parte de um amplo projeto de difusão de conhecimento com altos níveis de confiabilidade,²⁰ de modo a minimizar a circulação de *fake news* e ampliação do pensamento crítico no debate público.

¹⁹ Cunha e Araújo (2018) acrescentam que “a literatura é muito rica quanto à identificação e análise de mecanismos causais. Entre eles, destacamos alguns: aprendizado (social, político, institucional), assimetria de informação, camadas, confiança política, controle da agenda, conversão, coordenação, custos de transação, deslocamento, deterioração, difusão, *feedback* positivo, inércia organizacional, instabilidade política, radicalismo, retornos crescentes, segregação racial, subversão, reputação (custos de audiência doméstica), vantagem competitiva, etc. (Falleti; Lynch, 2009; Ang, 2013; Basedau; Mäheler; Shabafrouz, 2014; Cunha; Araújo, 2017; entre outros)” (CUNHA; ARAÚJO, 2018, p. 49).

²⁰ Por 6 anos consecutivos, a Noruega foi a primeira colocada no *Ranking* Mundial da Liberdade de Imprensa. Realizado pela organização Repórteres Sem Fronteiras (RSF), o estudo avalia as condições para o exercício do jornalismo e do direito a informações livres, independentes, plurais e confiáveis em 180 países e territórios. A organização define liberdade de imprensa como “a possibilidade efetiva dos jornalistas, como indivíduos e como coletivos, selecionarem, produzirem e divulgarem informações de interesse geral, independentemente de interferências políticas, econômicas, jurídicas e sociais, e sem ameaça à sua segurança física e mental”. Entre os anos de 2017 a 2022, a Noruega obteve o melhor desempenho geral nos cinco indicadores que estruturam o *ranking*, a saber: 1) contexto político; 2) arcabouço jurídico; 3) contexto econômico; 4) contexto sociocultural; e 5) segurança (RSF, 2022, s.p.).

Outro aspecto importante a se destacar é que essa interlocução com as universidades e a popularização da Ciência, por meio da publicação de dados de pesquisas traduzidas em linguagem acessível pela mídia de massa, contribui para a redução de outro fenômeno contemporâneo, caracterizado pela desconfiança e/ou descrença diante de evidências e consensos científicos. O negacionismo e a proliferação de teorias conspiratórias²¹ acentuaram-se de maneira dramática durante a pandemia da Covid-19, agravando uma crise de legitimidade que posiciona cientistas e a Ciência – especialmente as áreas de Humanidades – como inimigas da população.

Hoje a mídia, ao lado dos grandes conglomerados de tecnologia, podem ser considerados entes supranacionais, com poder suficiente para decidir eleições, ameaçando a estabilidade e até mesmo a própria existência de muitas democracias modernas. Diante desse contexto, a Noruega tem mostrado habilidade para conciliar ampla liberdade de imprensa, ambiente político seguro para a atuação do jornalismo investigativo, e ao mesmo tempo assegurar a checagem dos fatos (*fact-checking*) com o apoio das universidades e de autoridades científicas especialistas em cada assunto. Assim, resultados geralmente publicados em artigos científicos, teses e dissertações, documentos quase sempre restritos a núcleos específicos, ganham uma linguagem mais acessível ao grande público. É possível ter fácil acesso a matérias e entrevistas com cientistas das mais diversas áreas, conferindo embasamento e credibilidade a reportagens de jornais de grande circulação física ou *online* como o Verdens Gang (VG), Aftenposten, Dagbladet, Norway Today, entre outros.

A política norueguesa de dados abertos de pesquisa, seu avançado processo de digitalização de documentos e versões das páginas disponibilizadas em inglês na internet constituem instrumentos valiosos para cientistas do mundo todo. Menção honrosa deve ser dada aos portais Kilden.no, Forskning.no e ScienceNorway.no. Criado em 1998 pelo Conselho Nacional de Pesquisa da Noruega, o Kilden é um centro nacional de conhecimento sobre estudos com perspectiva de gênero e equilíbrio de gênero na ciência. Além de hospedar diversas outras iniciativas²² no campo da pesquisa de gênero na Noruega, o Kilden divulga e

²¹ São muitas: passam pela contestação ao aquecimento global e mudanças climáticas; crença no terraplanismo; o suposto avanço do marxismo cultural, que implantaria uma “ditadura comunista” e a “ideologia de gênero” no mundo; teorias questionando processos eleitorais e as urnas eletrônicas; até movimentos contestatórios a respeito do isolamento social, eficácia das vacinas, ou a suposta criação em laboratório do vírus pela China, entre tantas outras que ganham legiões de adeptos especialmente via internet.

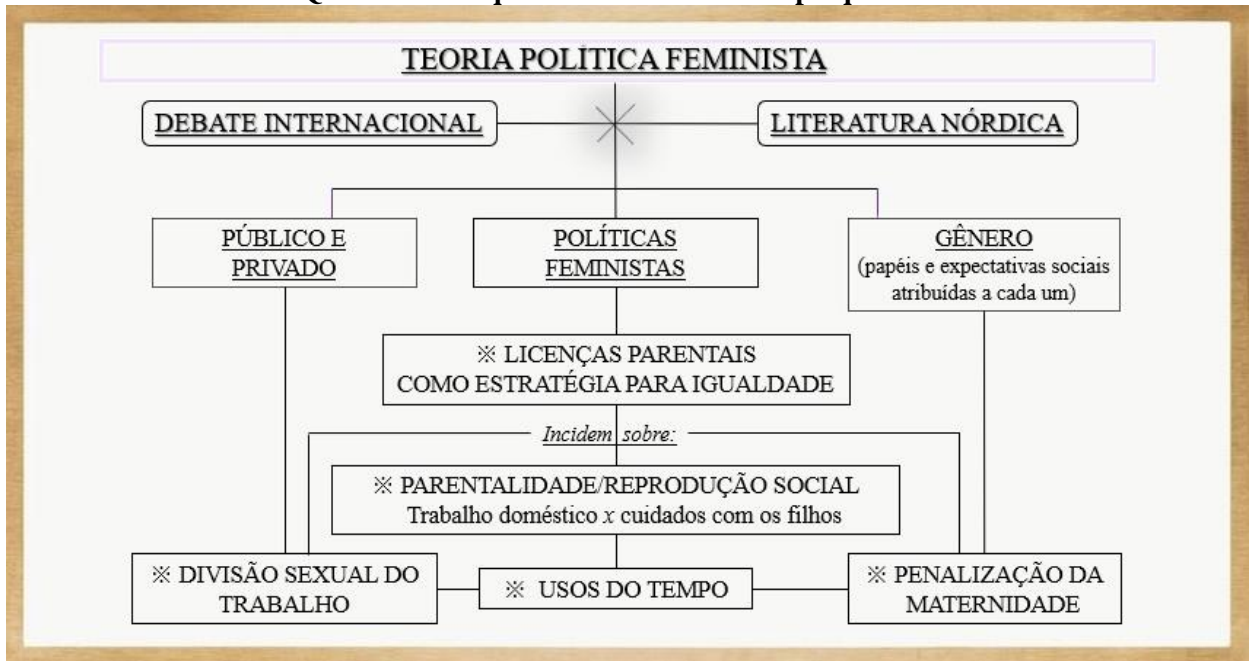
²² O portal Kilden publica a página Genderresearch.no, que fornece a visão geral da rede de pesquisa sobre gênero nas universidades e instituições norueguesas. Possui um jornal online independente que divulga jornalismo de pesquisa aprofundada sobre gênero e igualdade. Também publica quatro vezes por ano a Revista de Pesquisa de Gênero, periódico interdisciplinar voltado à divulgação de artigos revisados por pares,

promove pesquisas sobre gênero e feminismo, funcionando como uma rede para pesquisadores e público interessado em pesquisas sobre gênero e igualdade. Já a organização sem fins lucrativos “*Forening for drift av forskning.no*” é responsável pela gestão das páginas *Forskning.no* e *ScienceNorway.no*, resultado de um consórcio de mais de 80 instituições de ensino e pesquisa da Noruega, voltadas à popularização da ciência no sentido mais amplo, divulgando os trabalhos de cientistas e pesquisadores de diversas áreas, como ciências humanas, ciências naturais, saúde e tecnologia. Por fim, destaque para a *Store Norske Leksikon*, ou a Grande Enciclopédia Norueguesa, uma enciclopédia gratuita e de livre acesso escrita em Bokmål e Nynorsk por especialistas de diversas áreas temáticas. Atingindo cerca de 3,4 milhões de usuários por mês e 600.000 artigos lidos todos os dias, o portal *Snl.no* é o maior site da Noruega para divulgação de pesquisas científicas. A enciclopédia é propriedade das universidades norueguesas e de várias fundações/organizações sem fins lucrativos (STORE NORSCHE LEKSIKON, 2021, s./p.).

O uso de fontes diversas e confiáveis, portanto, é um instrumento importante para radiografar como determinado contexto social produz e reproduz visões de mundo. Na avaliação de Collier (2011 *apud* PICELLI, 2014, p. 16), um dos requisitos do mapeamento de processos é a relação entre dados e teoria, de maneira que o (a) cientista “encontre as evidências diagnósticas que proverão a base para a descrição e inferência causal”. Interpretar dados e caracterizá-los como evidências depende de conhecimentos prévios, e na visão de Picelli (2014, p. 16), devem estar distribuídos em “1) Um quadro conceitual, que identifica e liga tópicos de observações que merecem atenção analítica; 2) Conhecimento das regularidades empíricas, ou seja, de padrões de relações estabelecidos entre dois ou mais fenômenos; e 3) Um modelo de explicação ou teoria” (PICELLI, 2014, p. 16).

comentários, artigos de debate e resenhas de livros. É feita em colaboração com a *Universitetsforlaget (The University Press)*, com apoio financeiro do Conselho de Pesquisa da Noruega. A revista é membro da *Norsk Tidsskriftforening (Associação Norueguesa de Revistas)* e reconhecida como nível 1 no Registro Norueguês de Revistas Científicas, Séries e Editores. Hospeda, ainda, o site *Kvinnehistorie.no*, um majestoso acervo que apresenta a história norueguesa por uma perspectiva feminista. São documentos, imagens e artigos de pesquisa sobre como as mulheres obtiveram o direito ao voto, o movimento trabalhista norueguês, a luta das mulheres pelo aborto e personagens centrais que tiveram um impacto na história das mulheres norueguesas de 1850 até nossos dias. O site trabalha continuamente para tornar mais fontes históricas acessíveis aos pesquisadores, através da colaboração com o Museu da Mulher em Kongsvinger, a Biblioteca Nacional Norueguesa e outros. O Kilden também mantém o site *Kifinfo.no*, principal fonte sobre equilíbrio e diversidade de gênero na academia norueguesa (KILDEN.NO, 2021). Sobre a política de dados abertos de pesquisa, os links para as bases de dados estão disponíveis no portal do Conselho Nacional de Pesquisa da Noruega em: <https://www.forskningsradet.no/en/Adviser-research-policy/open-science/>.

Quadro 1 – Enquadramento teórico da pesquisa



Fonte: Elaborado pela Autora (2020).

Considerando que a discussão sobre os conteúdos é bastante extensa, e atendendo ao primeiro destes requisitos, foi elaborado um mapa conceitual. De modo a facilitar a compreensão do desenho da pesquisa, no Quadro 1 visualiza-se o enquadramento teórico e a conexão entre os temas, os quais fornecem as bases necessárias para a discussão do caso norueguês.

Partindo desse contexto mais amplo, avança-se para o recorte específico, envolvendo o processo de elaboração e desenho do regime legal de licenças parentais na Noruega. Tal conjunto está organizado de modo a buscar elementos para responder à questão norteadora da presente tese, a saber: considerando o caso da Noruega, qual o alcance da política de licenças parentais para ressignificar os papéis tradicionais de gênero?

PARTE II – ESTUDO DE CASO

CAPÍTULO 3 – POLÍTICAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO NOS PAÍSES NÓRDICOS

A Noruega, país escolhido para a análise da política de licenças parentais, localiza-se ao norte da Europa, e é um dos países integrantes do Conselho Nórdico. Formalizado em 1952 entre Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega, Suécia, e três áreas autônomas (Ilhas Faroé, Groenlândia e Åland), esse acordo de cooperação interparlamentar é considerado a parceria regional mais antiga do mundo (NORDIC CO-OPERATION, 2019, tradução minha).²³

Em que pese a existência de pactos de cooperação como o Conselho Nórdico e também o Conselho Nórdico de Ministros (formalizado em 1971), a região nomeada “*Norden*”, tampouco a Escandinávia, são consideradas entidades geopolíticas formais. Conforme observa Hilson (2014), tais instituições não são entidades supranacionais comparáveis à União Europeia. Entender a elaboração e o contexto particular das licenças norueguesas implica na adequada compreensão do contexto geral de acontecimentos na região nórdica, tratados no tópico a seguir.

3.1 CONTEXTUALIZANDO O CAMPO: COOPERAÇÃO E ENTRELAÇAMENTOS HISTÓRICO-GEOGRÁFICOS

Diante das recorrentes indefinições a respeito da terminologia, o primeiro ponto a ser mencionado é a distinção entre países nórdicos e países escandinavos, e com eles outros termos causadores de controvérsias presentes na literatura analisada, como o uso comum do termo local “*Norden*”, e a apropriação das noções geográficas de “península escandinava” e “*Fennoscandia*” (ou fino-escandinávia). De modo geral, a Escandinávia é a região geográfica e histórica composta por Dinamarca, Noruega e Suécia. Trata-se de uma região *etno-cultural*, isto é, caracterizada por uma herança étnica e cultural comum – no caso, a Germânica do

²³ Nota explicativa: esse segundo tomo da tese foi estruturado praticamente sem fontes em língua portuguesa. De modo a não tornar a leitura maçante/repetitiva, a partir dessa citação em diante, optei por não inserir entre parênteses a descrição “tradução minha”, convencionada e exigida pela ABNT quando se está referenciando fontes em língua estrangeira. Excluindo-se pontuais exceções (no caso de obras já traduzidas no português do Brasil, onde os devidos créditos aos/às tradutores/as são automaticamente especificados nas referências finais), considere-se, portanto, que todos os dados e fontes utilizados na composição dessa etapa da pesquisa foram interpretados e traduzidos pela Autora da presente Tese.

Norte. Por sua vez, o termo “países nórdicos” é mais abrangente, um termo geopolítico que inclui os escandinavos Dinamarca, Noruega e Suécia, acrescidos dos não escandinavos Finlândia e Islândia, incluindo territórios autônomos associados (Groenlândia e Ilhas Faroé, conectadas à Dinamarca; e Ilhas Åland, território conectado à Finlândia). Desse modo, cabe dizer que embora um país ou habitante escandinavo possa ser chamado de nórdico, nem todo nórdico é considerado escandinavo (SOOD, 2016), dado melhor compreendido a partir da Figura 1:

Figura 1 – Escandinávia e Países Nórdicos



Fonte: Adaptado de Sood (2016, s./p.).

A expressão “*Norden*” também causa dúvidas em relação a quais nações se está tratando. Em tradução literal, “*Norden*” significa “o Norte”, nas línguas dinamarquesa, norueguesa e sueca (HILSON, 2014). Pelo menos até os anos 1950, a palavra era muito utilizada nesses idiomas para designar os países nórdicos, denominação que reúne os três países escandinavos (Noruega, Suécia e Dinamarca), junto de Finlândia e Islândia. Nas palavras de Hemstad (2020, s./p.), “esses cinco países são Estados soberanos. A região nórdica inclui, além disso, três territórios autônomos: as Ilhas Faroé e a Groenlândia (conectada à Dinamarca) e Åland (conectada à Finlândia)” (HEMSTAD, 2020, s./p.). *Norden* também inclui a nação do povo originário Sámi, presente predominantemente no norte da Noruega (ØSTERGAÅRD, 2002). Os Sámi também são encontrados no extremo norte da Suécia, Finlândia e parte da Rússia, como sugere a Figura 2.

Uffe Østergaard (2002), no artigo “*Nordic Identity between ‘Norden’ and Europe*”, explica que os termos *Norden* (o Norte) e Escandinávia não são sinônimos, embora seja comum o uso desses adjetivos como se fossem intercambiáveis. O autor ensina que a palavra “Escandinávia” aparece formalmente pela primeira vez na *Naturalis Historia* de Plínio (23-79 d.C., nomeado Plínio Segundo, ou “o Velho/Antigo”) como referência à *Scania*, o nome dado à província sueca de *Skåne*, que Plínio pensou ser uma ilha situada ao norte da Germânia (território correspondente à atual Alemanha). Etimologicamente, há indícios de que a palavra *Skåne* remonta aos bancos de areia existentes na região, fazendo referência às águas rasas e perigosas onde os navios poderiam encalhar. Somente nos séculos XVIII e XIX o nome Escandinávia foi adotado como um termo geral conveniente para descrever toda a região a qual *Skåne* pertencia, no caso, Noruega, Suécia e Dinamarca (ØSTERGAÅRD, 2002).

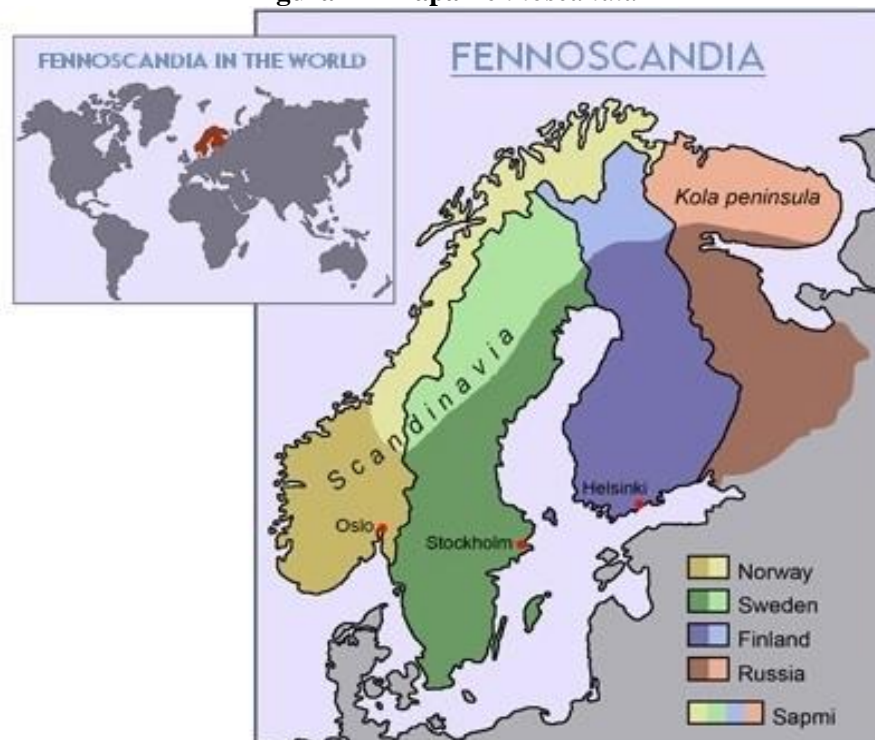
Esse fato é decorrente do movimento escandinavista, uma posição política liderada especialmente por estudantes e intelectuais, com o objetivo de unir Noruega, Suécia e Dinamarca em um espírito de cooperação, em que a ideia de um passado exclusivamente escandinavo era compartilhado por meio da cultura, literatura e linguagem. Conforme assevera Hemstad (2020), “durante o século XIX, as ideias pan-escandinavas enfatizaram e nutriram uma identidade escandinava, que funcionou como uma identidade complementar às respectivas identidades nacionais”. A expansão da cooperação transnacional nórdica se intensificou em diversas frentes na segunda parte do século XIX e XX, e entre seus principais exemplos de cooperação podem ser citados o Conselho Nórdico, fundado em 1952, e posteriormente, o Conselho Nórdico de Ministros, fundado em 1971 (HEMSTAD, 2020, s./p.). Esses acordos continuam exercendo importante papel na cena política contemporânea, mesmo depois da adesão de Finlândia, Suécia e Dinamarca à União Europeia (SÆTHER, 2020).

Petersen *et al.* (2014, p. 1437) asseveram que a indefinição conceitual aparece mesmo em obras importantes, onde alguns estudiosos (p. ex. Alestalo e Kuhnle, 1987) também consideram a Finlândia como sendo um país escandinavo, além de outras autoras (a exemplo de Ellingsæter e Leira, 2006; T. K. Derry, 1979, entre outros) eventualmente utilizarem a definição “países escandinavos” para referir-se aos países nórdicos. A tentativa de solucionar essa indefinição pode ser problemática pois também depende da perspectiva de *quem*, ou de *onde* se fala. Tal como observa Rasin (2020), atribuir uma característica ou outra a determinado país pode mostrar-se tendencioso, incorreto ou estar imbuído de algum preconceito. Tal categorização pode até mesmo ser ofensiva, se o país em questão está incluído em um conceito onde alguns de seus cidadãos acham que ele deve ser excluído, ou

não deve ter tal característica ou estereótipo considerado; ou se foi excluído onde alguns de seus cidadãos acham que deveria ser incluído. A questão, portanto, não está pacificada nem mesmo entre os habitantes locais. No caso da classificação entre escandinavos ou nórdicos, isso se deve em razão do longínquo passado histórico e cultural das nações do norte da Europa, permeado de conflitos, tentativas de acordo e disputas de território.

Mary Hilson (2014, p. 1), professora na Universidade de Aarhus (Dinamarca) e especialista em estudos escandinavos, ensina que “teorias puristas defendem o uso da palavra ‘Escandinávia’ apenas para referir-se à Noruega e Suécia, países que compartilham a maior parte da península escandinava”, a qual é dividida por uma fronteira terrestre de 1.600 quilômetros. Se considerado o aspecto físico geográfico da península, a Dinamarca não estaria inclusa de acordo com esse critério. A península atual é composta pela Suécia, Noruega, parte noroeste da Finlândia e um pequeno pedaço da Rússia (BRIGHTON, 2020). Assim, curiosamente, partes do norte da Finlândia (que tradicionalmente não é considerada parte da Escandinávia) estão localizadas sob a península, porém costumam estar associadas à outra área, a *Fennoscandia*. Segundo Hemstad (2020, s./p.) “a área que inclui a Finlândia, a Península de Kola e a Carélia, além da Península Escandinava, é denominada *Fennoscandia* ou Península Fenoescandiana, principalmente enquanto um termo geográfico/geológico” (HEMSTAD, 2020, s./p.).

Figura 2 – Mapa *Fennoscandia*



Fonte: Moen A. (1999), in Elmhagen (2020).

Bjørnar Sæther, professor do Departamento de Sociologia e Geografia Humana da Universidade de Oslo (Noruega), afirma existir um denominador geológico comum – por isso inclui-se a *Fennoscandia* na presente introdução. Isso se deve à importância de compreender bem as semelhanças e diferenças existentes no contexto geopolítico mais abrangente do estudo, de modo a não incidir em generalizações rasas.

O pesquisador explica que os países da *Fennoscandia* possuem estrutura geológica semelhante. A região de Finnmark, por exemplo, situada a nordeste da Noruega, faz fronteira com o norte da Finlândia e norte da Suécia, e compartilha, portanto, um solo em comum. Sua estrutura geológica é muito antiga, com mais de 300 milhões de anos. A água e o clima são responsáveis por polir o solo e compor a paisagem local, sendo a maior parte do norte coberta por florestas boreais, com fauna e flora semelhantes. Ao contrário de Noruega, Dinamarca e Suécia, que sempre se inclinaram para o oeste, a Finlândia tem maior proximidade com a Rússia. Sua localização entre duas potências – com Moscou (Rússia) a leste, e Estocolmo (Suécia) a oeste – fez do território finlandês um alvo cobiçado, com países poderosos querendo controlá-lo (SÆTHER, 2020).

A Finlândia tem fortes laços com a Suécia culturalmente, por ter sido essencialmente governada por suecos por 600 anos e ainda ter uma porção significativa de sua população falando o idioma sueco²⁴ até hoje. Noruega e Dinamarca, nações vizinhas, também não estão distantes, fato que contribuiu para o intercâmbio cultural e de DNA entre eles e a Finlândia ao longo dos séculos. Os suecos efetivamente controlaram a Finlândia por mais de seiscentos anos, começando em algum momento no meio do século XIII, quando a Suécia assumiu o controle da Finlândia com o envio de milhares de colonos,²⁵ introduzindo progressivamente a cultura e língua sueca naquele país (BRIGHTON, 2020).

²⁴ Mesmo com a Rússia tendo assumido o controle no último século, a influência sueca na cultura da Finlândia foi tanta, que assim como o finlandês, o idioma sueco também é reconhecido como língua nacional do país. Contudo, há três pontos que pesam a favor do argumento que desconsidera a Finlândia como pertencente do rol de países escandinavos: 1) apesar de mutuamente inteligíveis, o finlandês é uma língua urálica, mais próxima do estoniano do que do sueco, logo, não faz parte da mesma família linguística dos países escandinavos. Na verdade, é apenas uma das quatro línguas faladas na UE que não tem suas raízes no indo-europeu, o fio condutor de onde provém a maioria das línguas europeias; 2) apesar de todos aqueles anos de controle e colonização sueca, e também da referida adoção do sueco como uma das línguas nacionais da Finlândia, a área de terra que os colonizadores suecos ocuparam é relativamente pequena em comparação ao vasto tamanho do país como um todo; 3) assim como a Noruega, a Finlândia abriga uma grande população de indígenas chamados Sámi, que vivem no extremo norte e falam suas próprias línguas (BRIGHTON, 2020).

²⁵ Além disso, importa salientar que o período de colonização sueca e de controle da Finlândia ocorreu durante a era das Cruzadas, quando o governo sueco e as elites religiosas consideraram não apenas uma missão sagrada converter a grande população pagã da Finlândia ao cristianismo, mas também um lucrativo empreendimento pelo qual eles poderiam explorar o povo e os recursos daquele território (BRIGHTON, 2020).

Segundo Brighton (2020), o domínio da Suécia sobre a Finlândia terminou no início de 1800, e o que pareceu ser um esboço de libertação, foi novamente interrompido pela ação da Rússia, que em 1809 entra em cena para incorporar a Finlândia ao Império Russo. Isso se estendeu por um século, e apesar dos finlandeses se declararem independentes após a Revolução Russa em 1917, a influência do país nos assuntos internos da Finlândia continuou durante a Guerra Fria. Diante da proximidade com a Rússia sempre presente, os finlandeses foram talvez compreensivelmente colocados em uma categoria separada dos demais vizinhos nórdicos (BRIGHTON, 2020).

Situada ao norte da Alemanha, a Dinamarca é considerada uma nação escandinava, mas não faz parte da península escandinava, nem da *Fennoscandia*, por estar assim relativamente distante e distinta do ponto de vista geográfico e geológico da área em questão (SÆTHER, 2020). Contudo, linguisticamente, aproxima-se mais dos países escandinavos do que da nação alemã a qual faz fronteira, como explica Thomas Hylland Eriksen, professor do Departamento de Antropologia Social da Universidade de Oslo. Em entrevista ao periódico norueguês *Norway Today*, a pesquisadora Ruth Hemstad, historiadora da Biblioteca Nacional e professora do Departamento de Arqueologia, Preservação e História da mesma universidade, explica que atualmente os termos “Escandinávia” e “países nórdicos” estão consolidados na literatura e em boa parte da mídia *mainstream* para referir-se a uma parte específica do mundo, a região nórdica (HEMSTAD, 2020). Em geral, “Escandinávia” é utilizado para denominar a área que compreende a Noruega, a Suécia e a Dinamarca, onde o caráter agregador do conceito se explica pela ligação existente entre esses três países nórdicos: até 1658, grande parte do que hoje é a Suécia, fazia parte da Dinamarca; assim como a Noruega, conduzida de 1380 a 1814 pela monarquia dinamarquesa (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

Eriksen corrobora esses dados ao afirmar que isso se deve “em parte por razões históricas – a União de Kalmar (1397) uniu os três países brevemente durante a Idade Média – e em parte por motivos linguísticos, vez que as três línguas são próximas e mutuamente inteligíveis”, o que torna a categorização legítima em certos contextos. De acordo com o pesquisador, Noruega, Suécia e Dinamarca são antigos reinos que compartilham experiências importantes, como o fato de se tornarem luteranos na mesma época, de apresentar uma mitologia viking compartilhada e uma história comum por meio de alianças, conflitos e compromissos (ERIKSEN, 2020, s./p.).

Os contrastes geopolíticos sempre foram uma constante na história dos países nórdicos. Após a conquista da independência da Noruega em 1814, os interesses comuns foram suficientes para se manterem sob controle, de modo que os países nórdicos (com exceção de turbulências ocasionais na Dinamarca e Finlândia),²⁶ não foram expostos a atritos significativos.

Durante o período da Guerra Fria em particular, os países nórdicos permaneceram pacíficos²⁷ e relativamente isolados devido à cortina de ferro bem estabelecida que cortava o Mar Báltico. Contudo, a manutenção da paz durante esse período não foi exatamente uma conquista própria. Segundo Uffe Østergaard (2002), esse quadro é proveniente de uma série de mudanças na política das grandes potências nos séculos XVIII e XIX, contexto no qual os principais conflitos foram realocados para longe do norte da Europa, resultando em uma “neutralização” virtual dos países escandinavos ao norte da região báltica. De todo modo, graças à sua posição geográfica afortunada, a esmagadora maioria dos escandinavos foi capaz de sobreviver à Guerra Fria sem realmente ter consciência de que estavam envolvidos em um grande conflito (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

Tal como observa Hemstad (2020), “a cooperação nórdica de hoje e a identidade e o *branding* nórdicos são baseados em cinco estados soberanos com muito em comum, embora existam diferenças importantes, tanto no passado histórico, quanto nas sociedades contemporâneas”. Contudo, ressalta a pesquisadora, por se tratarem de pequenos países da periferia da Europa, há muitos motivos para cooperar na promoção de interesses comuns. A região nórdica comporta muitas semelhanças entre a população e a forma de sociedade com base em experiências históricas compartilhadas, culturas e tradições semelhantes, religião comum e idiomas afins e, na era mais recente, compartilha de sistemas e valores políticos semelhantes (HEMSTAD, 2020, s./p.).

²⁶ Os conflitos pontuais a que o autor faz referência no texto, a princípio, são os seguintes: 1) na Dinamarca, em 1848, uma revolta política contra a Monarquia (nas suas palavras, “a versão dinamarquesa de uma revolução burguesa”); e, 2) na Finlândia, em 1917, após a derrota militar da Rússia na Primeira Guerra Mundial e a consequente revolução, que levou à independência finlandesa. O contexto ensejou uma “amarga guerra civil travada entre os chamados ‘brancos’ e ‘vermelhos’ no país” (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

²⁷ “O que na realidade era o caráter pacífico e previsível da política mundial explica por que o entusiasmo popular pela alternativa nórdica foi maior nos anos entre 1945 e 1989. Durante este período, a Suécia foi capaz de jogar a carta neutra, enquanto a Dinamarca, de forma totalmente gratuita, conseguiu sair do lado vencedor da OTAN. A exceção entre os países nórdicos é fornecida pela Finlândia. Este pequeno estado demonstrou uma vontade determinada de sobreviver em 1939-1944 e, portanto, escapou do trágico destino da Estônia e da Letônia” (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

Na mesma direção, Eriksen pondera que “agrupar esses países faz muito sentido, assim como agregar os ex-Estados iugoslavos, o Báltico ou a Grã-Bretanha e a Irlanda, por exemplo”:

É claro que toda simplificação tem suas limitações, mas uma tipologia também pode ser útil. Os tamanhos populacionais comparáveis desses países (exceto a Suécia, que é a maior potência na região, naturalmente) e **sua localização geográfica em uma região contígua, sua cultura política igualitária e estados de bem-estar, altos padrões de vida, climas frios, igualdade de gênero, e o cristianismo protestante, são critérios suficientes para agrupá-los como um “tipo” particular de países.** Entre nós, somos naturalmente obcecados com nossas diferenças mútuas, mas, vistos de longe, esses países devem parecer muito semelhantes (ERIKSEN, 2020, s./p., grifos meus).

Historicamente, os laços entre os países não são recentes: “a Noruega manteve uma união estreita com a Dinamarca (1397-1814) e uma união pessoal com a Suécia (1814-1905). Por sua vez, a Finlândia foi parte integrante da Suécia até 1809. A Islândia esteve sob o controle da Coroa Dinamarquesa desde 1380, e fez parte da Dinamarca enquanto uma monarquia constitucional, de 1918 a 1944” (HEMSTAD, 2020, s./p.). Durante esse período, a Islândia foi reconhecida como um estado soberano unido com a Dinamarca sob um rei comum. Por sua localização insular e a diferença linguística, a Islândia é distante o suficiente para não ser considerada uma nação escandinava. Contudo, segue compondo a cooperação nórdica nos assuntos comuns, integrando o chamado “modelo nórdico” de governança (ERIKSEN, 2020, s./p.).

Na avaliação de Uffe Østergaård (2002, p. 151), historicamente falando, “nunca existiu um ‘modelo escandinavo’ (ou nórdico) digno do nome de ‘modelo’”, e reportar-se dessa maneira à região é algo recente. Ao menos os próprios nórdicos/escandinavos não se autodenominavam dessa forma, vez que as diferenças nacionais sempre foram consideradas grandes demais para a edificação de um modelo social consistente e distinto (CHRISTOFFERSEN; HASTRUP, 1983, p. 3 *apud* ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.). A junção das características semelhantes na composição de uma identidade comum, argumenta Østergaård (2002, p. 151), somente se revelou um “modelo nórdico” a partir dos movimentos para independência e consolidação dos estados-nação, sendo considerado, portanto, uma *consequência* destes:

A “Associação para a Unidade Nórdica” (*Foreningerne Norden*) foi criada em 1919 somente depois que todos os cinco países nórdicos alcançaram a nacionalidade independente: Noruega em 1905, Finlândia em 1917 e Islândia em 1918 (separada da Dinamarca duas vezes: em 1918 apenas como regra nacional, a ser seguida por independência em 1944). (ØSTERGAÅRD, 2002, p. 151).

Até o colapso do bloco comunista, o modelo do Estado de bem-estar “nórdico” representava uma terceira via entre as duas superpotências dominantes – EUA e União Soviética – e suas ideologias associadas. O autor sublinha que a noção de “*Norden*” enquanto uma alternativa social-democrata peculiar possível para moderar as lutas de classes entre burguesia, trabalhadores e camponeses da Europa continental é um produto do século XX. A ideia aparece pela primeira vez na cena internacional em 1936, com a obra “*Sweden: the middle way*”, do jornalista americano Marquis Childs; e atingiu seu ápice nos anos 1980 com as análises do sociólogo Gösta Esping-Andersen,²⁸ referência central quando se trata de Estados de bem-estar social (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

Na mesma direção em que apontam outros importantes especialistas no tema,²⁹ a integração que hoje compõe o “DNA” dos países nórdicos perante a comunidade internacional é resultante de um longo processo histórico, cujos frutos eclodiram com mais intensidade no decurso do século XX. Isso aconteceu graças a uma “mistura” única, para utilizar as palavras de Stein Kuhnle, “a qual se mostrou muito bem sucedida entre economia de mercado, democracia, organizações não governamentais e políticas intervencionistas do Estado” (KUHNLE, 1998, 2005, p. 168).

Além da posição periférica desses países em relação à Europa, o luteranismo³⁰ é considerado outro importante elemento sempre presente na literatura quando se trata de explicar como as sociedades nórdicas conseguiram apresentar maiores potenciais socialmente democráticos em relação a nações menores menos afortunadas. Østergaård (2002) levanta uma hipótese bastante plausível, ao sugerir que a forma como se deu essa construção deve-se “menos à existência de uma estrutura social nórdica distinta do que ao fato de os estados serem homogeneamente luteranos”.

²⁸ Em seus principais trabalhos, Esping-Andersen apresenta uma tipologia com três versões distintas de “capitalismo de bem-estar”: o social-democrata, o liberal e o conservador, e classifica os países nórdicos enquanto variações diferentes de uma estratégia social-democrata paralela (ESPING-ANDERSEN, 1990; 1985).

²⁹ Especial ênfase dá-se à obra do cientista político norueguês **Stein Kuhnle**, especialista em estudos políticos comparados, particularmente ligados ao desenvolvimento do Estado de bem-estar social; e de modo mais amplo, aos processos de construção e democratização do Estado e da nação. Seus trabalhos tiveram marcada influência da obra de seu professor Stein Rokkan, levando adiante as discussões propostas por este autor que o antecedeu (BERG, 2020). Um dos poucos especialistas traduzidos no português do Brasil, dois artigos clássicos de Kuhnle (1998; 2005) compõem o livro “**O Estado de bem-estar social no século XXI**” (1ª Ed. 2007), organizado por Lorena V. Porto e Mauricio G. Delgado, fazendo desta coletânea uma importante contribuição para o campo de estudos nacionais sobre o Estado de Bem-Estar Social dos países nórdicos.

³⁰ “Não necessariamente a partir da Reforma de 1536, mas em algum momento do século XVIII, os movimentos de revivificação pietista, que mais tarde se tornaram políticos e econômicos por natureza, começaram a ganhar terreno entre as populações nórdicas” (WÄHLIN, 1987 *apud* ØSTERGAÅRD, 2002).

A conexão não foi estudada sistematicamente, mas de uma perspectiva de uma história de mentalidades parece plausível. **Se fosse demonstrado que estava correto, a consequência seria que os partidos social-democratas, independentemente do que os programas partidários e gerações de membros do partido tenham dito, são produtos do luteranismo secularizado, e não do socialismo democratizado** (ØSTERGAÅRD, 2002, grifos meus).

Sua posição geográfica ideal favoreceu os nórdicos na perspectiva da política externa, mas o fato de estarem localizados na periferia da Europa não os prejudicou do ponto de vista da economia e das comunicações. Com a progressiva industrialização, os países nórdicos souberam aproveitar o relativo atraso³¹ tecnológico em comparação a países como a Inglaterra por exemplo, e se posicionaram como importantes fornecedores de matérias-primas para os grandes centros. Nesse período, o quadro geral viabilizou às nações nórdicas inclusive obter lucros por meio de uma relação favorável entre baixos custos de transporte e altos custos de fabricação na economia mundial; ao mesmo tempo em que se dedicavam a empreender investimentos significativos em educação, principal contribuição do luteranismo secularizado referido por Østergaard (2002). Na síntese do autor, “os países nórdicos, então, estavam no lugar certo na hora certa”: foi esse “golpe de sorte cíclica que tornou possíveis os Estados de Bem-Estar do século XX, apesar de algumas condições climáticas desfavoráveis” (ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

Esse conjunto peculiar de características e acontecimentos no tempo colocou os países nórdicos em posição distinta em comparação aos padrões gerais europeus, não somente no que tange à construção de Estado e nação, como também de cultura política. Visto de um panorama mais amplo, Dinamarca e a Suécia estão entre os mais antigos e típicos Estados-nação, juntamente com a França, Grã-Bretanha e Espanha. Contudo, coexiste atualmente uma espécie de “identidade nórdica comum transestadual”, ao mesmo tempo em que são

³¹ De fato, o processo de modernização alavancado com a Revolução Industrial na Europa não transcorreu de forma homogênea. Østergaard (2002) explica que a posição na liderança era fluida, em que as diferentes regiões ocuparam posições distintas em momentos diferentes, havendo, portanto, mudanças cíclicas. Depois de algum tempo, porém, o que parecia ser um atraso inicial permitiu que alguns dos perdedores dessem um salto crucial à frente, fenômeno analisado pelo historiador econômico Alexander Gerschenkron (1962) sob o título “*The Relative Advantage of Backwardness*” (ou “A vantagem relativa do atraso”, em tradução livre). Dentre as conclusões desse estudo, pode se extrair a ideia de que começar tarde poderia constituir uma vantagem – ou seja, o “atraso” proporciona a capacidade de um país “pular” os estágios anteriores de desenvolvimento industrial e dedicar-se de modo a aprimorar as tecnologias iniciais, passando assim ao setor mais avançado de seu tempo. Essa teoria, na visão de Østergaard (2002), contribuiu para pensar o processo de industrialização na Europa como *variações* de um tema, e não enquanto um modelo de processos idênticos ou cópias escravas. Por isso se diz que para compreender adequadamente as revoluções industriais, tecnológicas, democráticas e nacionais que têm caracterizado o desenvolvimento da Europa, as *diferenças* têm sido o grande segredo por trás da dinâmica da sociedade europeia (GERSCHENKRON, 1962 *apud* ØSTERGAÅRD, 2002, s./p.).

reforçadas identificações nacionais independentes entre os países do norte da Europa (ØSTERGAÅRD, 2002, p. 151).

A disposição desses elementos no tempo e espaço causou reflexos significativos na forma como as políticas públicas foram elaboradas nesses países, como também pode constituir um pano de fundo plausível para explicar o lugar estratégico e o elevado grau de *status* que as políticas para igualdade de gênero ocupam na estruturação dos Estados de Bem-Estar Social típicos das sociais-democracias nórdicas, dados a serem tratados na próxima seção.

3.2 EXPERIÊNCIAS NÓRDICAS EM POLÍTICAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO

“Não são os telefones celulares, carros ou petróleo que têm sido o principal gerador de crescimento da região nórdica. A igualdade de gênero é nosso investimento mais valioso.”

Børge Brende

(Ex-ministro das Relações Exteriores da Noruega)

“Os países nórdicos escolheram caminhos diferentes, mas tinham o objetivo comum de dar a mulheres e homens oportunidades iguais na vida profissional. Várias pesquisas mostram que a região nórdica é a região com maior igualdade de gênero no mundo, e os relatórios mostram os grandes benefícios sociais que acompanham uma política eficaz de igualdade de gênero.”

Annika Strandhäll

(Ministra da Saúde e Assuntos Sociais da Suécia e presidente do Conselho Nórdico de Ministros da Saúde e Assuntos Sociais)³²

O movimento em direção à cooperação e integração bem sucedida entre os países nórdicos foi estruturado a partir de princípios comuns, entre os quais está o princípio da igualdade de gênero. O próprio Conselho Nórdico define-o expressamente em suas políticas centrais não somente como um princípio, e sim como uma condição fundamental para a existência do estado de bem-estar social nesses países: “Os países nórdicos trabalharam juntos por mais de quatro décadas para melhorar a igualdade de gênero em todos os aspectos da sociedade. A igualdade de gênero entre os sexos é uma *condição* para o sucesso do modelo nórdico e um *pilar dos modernos estados de bem-estar nórdicos*” (NORDIC CO-OPERATION, 2020, s./p., grifos meus).

³² BRENDE, Børge; STRANDHÄLL, Annika. Declarações sobre igualdade de gênero. In: THE NORDICS. **Equality: the Nordic way**. Disponível em: <https://thenordics.com/equality> Acesso em: 04 set. 2020.

Essa afirmação, reforçada constantemente por uma instituição de tamanha abrangência, corrobora a ideia subjacente à elaboração do presente trabalho, por meio da qual se observa uma relação causal entre elevados índices de desenvolvimento humano e de igualdade de gênero, onde ambos crescem ao mesmo tempo. Argumenta-se, portanto, que não se trata de uma coincidência a frequência com que os países nórdicos aparecem no topo de todas as listas com melhores índices de desenvolvimento humano.

Complementando o quadro exposto, em 8 de março de 2020, as chefes de Estado dos países nórdicos – Erna Solberg (Primeira Ministra da Noruega), Katrín Jakobsdóttir (Primeira Ministra da Islândia), Mette Frederiksen (Primeira Ministra da Dinamarca), Sanna Marin (Primeira Ministra da Finlândia), e Stefan Löfven (Primeiro Ministro da Suécia) – publicaram uma declaração³³ conjunta à imprensa internacional em homenagem ao Dia Internacional da Mulher e também ao 25º aniversário da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim. As autoridades reforçaram o compromisso conjunto das nações nórdicas para promover igualdade de gênero, bem como manifestaram grave preocupação com a onda de políticas regressivas e a resistência contra os direitos das mulheres e meninas no mundo.

Nesse aspecto, colocam-se como “fortes defensores da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos das mulheres, e [opõem-se] a qualquer tentativa de negar às mulheres o direito ao aborto legal e seguro e a outros serviços de saúde”. De acordo com o documento, “práticas nocivas, como casamento infantil e mutilação genital feminina, devem ser fortemente combatidas e relegadas à história”, e convocam as demais lideranças mundiais a intensificar seus esforços para “construir um futuro sustentável, onde mulheres e meninas de todas as origens sociais e partes do mundo tenham acesso à educação e serviços de saúde, com oportunidades iguais de trabalhar e participar da vida pública”, com sua integridade corporal, afetiva e psíquica blindadas contra a violência sexual e de gênero (SOLBERG; JAKOBSDÓTTIR; FREDERIKSEN; MARIN; LÖFVEN, 2020, s./p.).

Em âmbito internacional, afirmam que todos os países nórdicos colocaram os direitos das mulheres no centro de suas políticas externas e de desenvolvimento, buscando cumprir e expandir os compromissos firmados nos tratados internacionais de direitos humanos, de modo a eliminar a discriminação contra mulheres e meninas. Em âmbito local, elas atribuem o

³³ SOLBERG, Erna; JAKOBSDÓTTIR, Katrín; FREDERIKSEN, Mette; MARIN, Sanna; LÖFVEN, Stefan. **Nordic Prime Ministers: We are committed to protecting women's rights.** Declaração emitida ao portal de notícias CNN Internacional, assinada pelas primeiras-ministras nórdicas Erna Solberg, Katrín Jakobsdóttir, Mette Frederiksen, Sanna Marin e Stefan Löfven. **Projeto Represented CNN.** Publicado em: 06/03/2020. Disponível em: <https://cnn.it/3l5ZQY6> Acesso em: 05 set. 2020.

sucesso dos países nórdicos na promoção da igualdade de gênero como “o resultado de políticas governamentais direcionadas e sociedades civis fortes”, mas também ao profundo enraizamento em pactos universais de direitos humanos e “estruturas jurídicas internacionais”.

Na composição de suas políticas públicas, as licenças parentais compartilhadas e bem pagas, somadas à ampla oferta de creches com acesso universal, configuram o eixo central para garantir que esses países sigam na vanguarda como os países mais igualitários e “amigos das mulheres” (*gender friendly*) do mundo:

Por mais de 40 anos, os países nórdicos trabalharam coletivamente para promover a igualdade de gênero. Isso resultou em economias mais fortes e sociedades mais felizes e prósperas. **As principais políticas públicas incluem a provisão de licença parental compartilhada e bem paga e creche universal, acessível e de alta qualidade.** Quando implementadas de forma adequada, essas políticas permitem que as mulheres participem do mercado de trabalho e dos processos de tomada de decisão pública, ao mesmo tempo que abrem espaço para que os homens compartilhem as responsabilidades domésticas. Isso tem impacto positivo na igualdade de gênero no trabalho e em casa, e também leva a uma maior igualdade de gênero na tomada de decisões públicas e a um melhor equilíbrio de gênero entre os líderes. O setor privado deve fazer parte disso. **Aumentar a participação das mulheres e garantir uma liderança mais diversificada provou ser não apenas a coisa certa a fazer, mas também a coisa mais inteligente a fazer** (SOLBERG; JAKOBSDÓTTIR; FREDERIKSEN; MARIN; LÖFVEN, 2020, s./p., grifos meus).

As primeiras tratativas para formalizar uma plataforma integrada para igualdade de gênero entre os países nórdicos, Ilhas Faroé, Groenlândia e Åland, tiveram início no ano de 1974. Em dezembro do referido ano, o Conselho Nórdico de Ministros decide que cada um dos governos deve nomear um representante para fazer a conexão com os demais governos, formando uma comissão especializada para questões de gênero (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 27).

Seguindo, por vezes, caminhos diferentes para implementar a igualdade de gênero, os países que compõem o Conselho Nórdico criaram instituições de maneiras diferentes, e escolheram medidas políticas diferentes para alcançar esse objetivo. Independente das estratégias traçadas, observa-se que todos os países envolvidos trabalharam ativamente para obter bons resultados. Contudo, essas conquistas não surgem por si próprias, e requerem muito trabalho para evitar retrocessos históricos: construir uma sociedade democrática e igualitária, em que mulheres e homens possuem oportunidades, direitos e responsabilidades iguais é um processo contínuo. Por isso se afirma que as questões relativas à igualdade de gênero não podem ser tratadas isoladamente, pois afetam a todos os membros da sociedade (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 7).

Antes da formulação das políticas públicas de gênero orientadas para as necessidades de cada país/região, há um intenso debate feito em âmbito interparlamentar. A decisão dos Ministros da Cooperação Nórdica (MR-SAM) de introduzir a integração de gênero em todas as atividades do Conselho Nórdico de Ministros cria melhores pré-condições para a realização do objetivo de igualdade de gênero. A estratégia requer que todos os setores integrem uma perspectiva de gênero em suas atividades, através de métodos e rotinas que priorizem aspectos das decisões e ações relevantes para a igualdade.

Cada setor da organização é responsável pela formulação e realização de metas tangíveis de igualdade de gênero que refletem e atendam às questões específicas de cada região, dados estes compilados em relatórios e apresentados na sessão anual do Conselho. A referida instituição sublinha a importância do trabalho de base voltado à difusão do conhecimento, no sentido de conscientizar a população do necessário engajamento coletivo para a construção da igualdade. Por ser considerada uma condição para a existência do Estado de bem-estar, a cooperação nórdica cria plataformas para o diálogo entre os países signatários; e os respectivos líderes políticos possuem o dever de desempenhar um papel ativo na formação de opinião pública, cientes da influência que exercem no processo de informação e no uso da mídia de massa (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 9).

O Conselho Nórdico de Ministros conta com o apoio do NIKK (*Nordic Information on Gender*), órgão de cooperação o qual tem a tarefa de destacar e divulgar pesquisas e políticas sobre igualdade de gênero e as práticas adotadas a partir de uma perspectiva nórdica. O NIKK também administra o programa de financiamento do Conselho Nórdico de Ministros para a Igualdade de Gênero para projetos que tratem da problemática. O trabalho de igualdade de gênero deve ser apoiado por estatísticas e dados confiáveis, como estatísticas baseadas em gênero, pesquisa e competências relacionadas à promoção de práticas igualitárias.

Entre os métodos de trabalho dessas organizações estão a formação de opinião, a disseminação das melhores práticas, a criação de plataformas para discussões internas e internacionais, além de investigações sobre igualdade e desigualdade nos países nórdicos, recolhendo resumos das pesquisas realizadas, coordenando redes e trocando informações sobre a legislação de cada país-membro. A cooperação, portanto, é de natureza dinâmica e continuamente adaptada às respectivas necessidades nacionais e às questões atuais enfrentadas pelos governos dos países nórdicos, das Ilhas Faroé, da Groenlândia e Åland (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 11).

3.2.1 A articulação do feminismo nórdico com a legislação internacional de proteção aos direitos das mulheres e meninas

A igualdade de gênero é uma questão na qual a região nórdica construiu um perfil forte: imprimindo esses esforços em um *branding* nacional na sua identificação e comunicação política (LARSEN; MOSS; SKJELBAEK, 2021), vários outros países têm demonstrado interesse em adequar às suas realidades locais as boas práticas colocadas em ação nos países nórdicos. A região continua a assumir a responsabilidade pela cooperação numa perspectiva internacional, e a fomentar o diálogo e a discussão em fóruns internacionais. A maior mensagem passada às demais nações é que as experiências nórdicas trazem evidências que a igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça ou democracia, mas um elemento central à prosperidade econômica e um pilar da sociedade de bem-estar social (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 8).

Nos seus programas mais recentes (Planos de Ação 2015-2018 e 2019-2022), a cooperação entre os países nórdicos, Ilhas Faroé, Groenlândia e Åland, definiu duas grandes frentes temáticas para a elaboração de suas metas conjuntas para igualdade de gênero: I) Plena participação na esfera pública; e II) Fortalecimento do bem-estar aliado à inovação. No atravessamento desses dois eixos centrais, estão dois temas horizontais a serem contemplados nas políticas conjuntas da região nórdica: *i*) O desenvolvimento sustentável com foco na diversidade; e *ii*) Participação ativa de homens e meninas no trabalho de igualdade de gênero. Esses dois temas estão afinados com o relatório³⁴ prévio publicado pelo Conselho Nórdico rumo à conferência internacional Pequim+25,³⁵ atendendo, portanto, às tratativas, acordos e pactos de direitos humanos com uma perspectiva feminista estabelecidos a nível global, aos quais os países nórdicos são signatários.

³⁴ NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. **The Nordic road towards Beijing+25**. Nord 2020:018. ISBN 978-92-893-6533-8 (PDF). DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/Nord2020-018>. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1396786/FULLTEXT01.pdf> Acesso em: 10 ago. 2020.

³⁵ Em 2020, um marco de cinco anos foi estabelecido pela comunidade global para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A mobilização marcou o vigésimo quinto aniversário da **Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher e a adoção da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995)**. Apesar de o evento ter sido suspenso por questões sanitárias decorrentes da pandemia Covid-19, 2020 foi um ano crucial para revigorar os alertas para a urgência do avanço da igualdade de gênero e maior empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os lugares do mundo. Entre os focos principais da sessão, estiveram previstas a revisão e avaliação da implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, e os resultados da 23ª Sessão Extraordinária da Assembleia Geral da ONU. A revisão tem por objetivo avaliar os desafios atuais que afetam a implementação da Plataforma de Ação e o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres, e sua contribuição para a plena realização da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (UN WOMAN, 2020, s./p.).

A aliança em torno do mesmo objetivo tem raízes na mobilização das feministas militantes e acadêmicas em diversos momentos da história. Ao longo do século XX, essa integração transnacional entre movimentos sociais nos países nórdicos intensificou-se, revelando uma rica história de ativismo feminista em nível de base. Essa história é atravessada pelo período das guerras mundiais, gerando intenso debate nos países nórdicos sobre os papéis de gênero.

Fenômeno observado em diversos países afetados pelos conflitos internacionais, a reocupação masculina dos postos de trabalho assumidos pelas mulheres enquanto os homens estavam nos campos de batalha provocou um tensionamento no campo das relações sociais de gênero. No clássico “A Mística Feminina” (1963), Betty Friedan investigou as origens desse mal-estar causado pelo retorno ao lar, sentimento internalizado de “insatisfação, uma estranha agitação”, por muitos anos tratado como “o problema sem nome” que afetou a psique de muitas mulheres naquele período (FRIEDAN, 1963, p. 17). Em síntese, a autora argumenta que essa crise coletiva foi fruto das profundas transformações no tocante à experiência subjetiva do que significa “ser mulher”: concedido por conveniência/necessidade, a ampliação exponencial do acesso ao mercado de trabalho formal proporcionou rapidamente às mulheres relativa emancipação social e financeira.

Mesmo sendo hoje uma questão amplamente reconhecida, importa salientar que a situação discutida por Friedan dizia respeito a uma camada de mulheres com cor e classe definida, já que as mulheres negras e mais empobrecidas sempre trabalharam para garantir seu sustento. Tal crítica, proposta pelas feministas negras (destaque para o artigo “Mulheres negras: moldando a teoria feminista”, de bell hooks,³⁶ que trata especificamente dos problemas existentes na obra de Friedan), é oportuna e necessária para não esvaziar politicamente a multiplicidade das experiências femininas, principalmente as desigualdades de raça e classe aprofundadas dentro do sistema capitalista neoliberal (hooks, 2015).

Sobre as mulheres retratadas na análise de Friedan, com a mesma rapidez a que foram alçadas como fundamentais para o adequado funcionamento da economia e da sociedade, tal sensação de liberdade, pertencimento e emancipação lhes foi subtraída. À medida em que os homens voltavam para casa, a maioria delas foi novamente empurrada para

³⁶“Sobre o nome de bell hooks ser empregado em letra minúscula: essa prática surge a partir de uma postura da própria autora que criou esse nome em homenagem à sua avó e o emprega em letra minúscula como um posicionamento político que busca romper com as convenções linguísticas e acadêmicas, dando enfoque ao seu trabalho e não à sua pessoa” (FURQUIM, 2019, p. 12). Do mesmo modo que na explicação de Furquim, o presente trabalho respeita a escolha da autora e não o convencionado pelas normas técnicas.

os domínios da esfera privada. Esse retorno ao cotidiano de atividades domésticas em tempo integral teria provocado inúmeros conflitos e questionamentos sobre o papel tradicional de mãe e dona de casa, e sobre o quê, de fato, constitui um “lugar” ou um destino próprio para as mulheres.

Diante de tantas mudanças, muitas organizações de direitos das mulheres de antes da Primeira Guerra Mundial restauraram suas atividades no período após o fim do conflito. Nos países nórdicos, houve um intenso debate dentro e fora das associações de mulheres, sendo que as reuniões de intercâmbio entre países facilitaram as discussões, colaboração e inspiração estas que contribuíram para um intenso fluxo de publicações científicas. Mas essa mobilização intensificada no período pós-guerra é originária ainda do final do século XIX. Os resultados obtidos depois de anos de luta pelas mulheres nórdicas, especialmente no tocante ao sufrágio, foram utilizados como inspiração e também como argumento para requerer a igualdade de direitos para as mulheres em diversos países.

Conquista obtida em 1901, com reservas, para as eleições municipais, e em 1913 de modo universal para as eleições parlamentares, o direito ao voto exercido pelas mulheres na Noruega foi uma pauta que fortaleceu inúmeros protestos feministas fora do eixo nórdico, constituindo importante catalisador para a cooperação transnacional, a exemplo do intercâmbio entre ativistas estadunidenses e norueguesas. Gudrun Løchen Drewsen (1867-1946) foi uma das muitas imigrantes escandinavas que impulsionaram a luta pelo sufrágio universal nos Estados Unidos. Em 1894, sua família mudou-se para Nova York, onde ela inicialmente trabalhava como mãe e dona de casa. Em 1902, Fredrikke Marie Qvam, importante ativista norueguesa dos direitos das mulheres, indicou Gudrun para representar a Noruega na Conferência do Sufrágio de Washington.

Em 1911, Gudrun Løchen Drewsen fundou e tornou-se presidente da Liga Sufragista Norueguesa de Nova York, e em 1913 organizou o contingente norueguês-americano para um desfile sufragista em 3 de maio daquele ano. Com a frase “Eleitoras da Noruega”, e à frente da marcha (representada na Figura 3 à direita), as mulheres imigrantes se manifestaram publicamente de modo a exercer pressão na política local e assim estender os direitos de voto também às estadunidenses. As cidadãs que participaram de eleições na Noruega carregavam cartazes cujo questionamento parecia oferecer um desafio: “Afim, quem poderia argumentar que as mulheres eleitoras não deveriam existir quando elas já existem?” (LOGELAND, 2020, p. 11).

Figura 3 – Marcha das sufragistas norueguesas em Nova York (1911)



Fonte: Biblioteca Nacional da Noruega. Fotografia de Underwood & Underwood (1911).
Publicado em: Stortinget (2013).

Outro argumento presente nos cartazes deixa em evidência a força transnacional do feminismo nórdico para mudanças no status civil e político de mulheres além-mar. “As mulheres da Noruega votam! As mulheres de Nova York são inferiores?”, questiona o cartaz carregado pelas sufragistas, desta vez na marcha realizada no ano de 1913 (Figura 4).

Figura 4 – Marcha das sufragistas norueguesas em Nova York (1913)



Fonte: Norsk Folkemuseum (1913). *In*: LOGELAND (2020, p. 8).

As mulheres imigrantes norueguesas (junto com suas contrapartes finlandesas, suecas e dinamarquesas) desempenharam um papel notável no movimento sufragista não só nos grandes centros, mas também em outros estados com grandes populações de imigrantes dos países nórdicos, como Minnesota. Vestidas com trajes típicos tradicionais de seus países de origem, em 2 de maio de 1914 elas lideraram a marcha contra a desigualdade e pelo sufrágio universal feminino na *Hennepin Avenue*, no centro de Minneapolis (Figura 5); e em 1917, integrantes da *Scandinavian Woman Suffrage Association* (Associação da Mulher Escandinava pelo Sufrágio) montam um piquete em frente à Casa Branca, em Washington D.C. (Figura 6), capital dos Estados Unidos da América.³⁷

Figura 5 – Marcha das imigrantes escandinavas pelo sufrágio feminino (Minneapolis, 1914)



Fonte: Minnesota Historical Society (1914).
In: LOETSCHER (2018, s./p.).

³⁷ O país só veio a formalizar oficialmente o direito ao voto feminino em 18 de agosto de 1920, com a ratificação da 19ª Emenda à Constituição Americana. Essa emenda foi proposta ainda em 1878, mas dependia da ratificação dos 36 estados da federação, sendo o Tennessee o último a dar sua aprovação (NATIONAL WOMEN'S HISTORY MUSEUM, 2021, s./p.). Contudo, é fundamental destacar que para mulheres negras e homens negros, a luta pelo sufrágio nos EUA ainda persistiu por muitos anos mesmo depois da aprovação da 19ª Emenda. Na Noruega, o direito ao voto foi uma questão mais ligada à classe do que ao gênero – afinal, as condições das mulheres trabalhadoras se assemelhavam muito mais às lutas dos homens do proletariado do que das reivindicações das mulheres burguesas. Nos Estados Unidos, país cuja história foi escrita com o sangue da população negra, que sofre até hoje as consequências nefastas do racismo estruturado na brutalidade da escravidão, o direito ao voto das mulheres negras dizia muito mais respeito à raça e classe, do que efetivamente ao gênero. Essa mácula histórica observada inclusive dentro do próprio movimento feminista é uma das críticas contundentes feitas por pensadoras negras abolicionistas, a exemplo do que trata a obra magistral de Angela Davis, intitulada “**Mulheres, Raça e Classe**” ([1981]; 2016).

Figura 6 – Manifestantes da Associação da Mulher Escandinava pelo Sufrágio em frente à Casa Branca (Washington D.C., 1917)



Fonte: Registros do Partido Nacional da Mulher da Biblioteca do Congresso.
Fotografia de Harris & Ewing, Washington, D.C. (1917). In: LOGELAND (2020, p. 6).

Enquanto isso, escreve Elisabeth Lønna (2017, s./p.), os principais temas discutidos pelas feministas nórdicas foram a igualdade de gênero na vida profissional, no sistema escolar e no âmbito doméstico/familiar: “Na década de 1950, surgiram pesquisas críticas sobre papéis de gênero, lideradas pela pesquisadora norueguesa de renome internacional Harriet Holter. O conceito de papel de gênero foi rapidamente adotado pelas feministas e renovou o debate sobre as questões das mulheres e a igualdade de gênero” (LØNNÅ, 2017, s./p.).

Em 1957, a sueca Alva Myrdal e a socióloga austríaca Viola Klein publicam o livro “*The Woman's Two Roles: Home and Work*” (“Os Dois Papéis da Mulher: Lar e Trabalho”), obra que antecipou muitos dos debates vistos somente nas décadas seguintes. A maior crítica partiu da jornalista e ativista feminista sueca Eva Moberg, que advogava pela igualdade total ao invés de reduzir a dois papéis subsequentes. Esse quadro revela a existência de um debate vital nos países nórdicos sobre papéis de gênero e igualdade durante as décadas de 1950 e 1960 (LØNNÅ, 2017, s./p.), mobilização que pavimentou os caminhos para os muitos avanços decorrentes da “segunda onda” do feminismo, do final dos anos 1960 aos anos 1990. Durante esse período, vários novos grupos e organizações de mulheres foram estabelecidos nos países nórdicos, formados a partir de interações com forças políticas e culturais de fora da

região, gerando um frutífero intercâmbio de recursos e literatura internacional. Juntos, esses grupos formavam um “novo movimento de mulheres”.³⁸

Entre os grupos que formavam essa onda de novos movimentos de mulheres nos países nórdicos podem ser citados o *Grupp 8, Arbetets Kvinnro e Kvinnoligan*, na Suécia; *Rødstrømpebevægelsen* (ou Movimento das “Meia-calças vermelhas”, as *Redstockings*, em clara referência às estadunidenses) e *Kvindefronte*, na Dinamarca; o grupo *Raudsokkahreyfingin*, na Islândia; *Nyfeministene, Kvindefronten e Brød og Roser* (Movimento Pão e Rosas), na Noruega; e os núcleos *Marxist-Feministerna, Puna-akat, Rödkäringarna e Naisten kulttuuriyhdistys*, na Finlândia; entre muitos outros. Grupos como esses eram predominantemente autônomos, o que significa que não faziam parte direta ou oficialmente de partidos políticos, sindicatos, instituições públicas ou outros movimentos sociais mais amplos. Grupos e organizações individuais foram estabelecidos e dissolvidos em diferentes momentos, mas essa onda de ativismo feminista durou até meados da década de 1990 (YOKEN, 2019, s./p.).

Tal como esclarece Hannah Yoken (2019, s./p.), o ativismo feminista nos países nórdicos variou ao longo do tempo e em formas distintas de acordo com a localização. Sejam organizadas no campo, cidades ou vilarejos, tais variações geraram abordagens distintas também em cada um dos cinco países nórdicos. Na Islândia, a Associação Islandesa dos Direitos das Mulheres (*Kvenréttindafélags Íslands*, ou *Icelandic Women’s Rights Association*, IWRA, na sigla em inglês) manteve-se sempre ativa, promovendo campanhas principalmente para garantir equidade salarial. Núcleos menores de conscientização ou grupos onde mulheres se reuniam para falar sobre suas vidas e perspectivas feministas, não consistiram em uma parte significativa do ativismo feminista islandês (YOKEN, 2019, s./p.).

Por outro lado, elas conseguiram articular-se de forma eficaz o bastante para literalmente parar o país na mobilização histórica de 24 de outubro de 1975, no dia de folga em massa das mulheres. Além de demonstrar o valor inestimável das mulheres para o funcionamento de uma nação, a paralisação fez com que a sociedade refletisse sobre a real importância do trabalho doméstico, bem como o impacto de sua falta nos níveis de bem-estar, inviabilizando a realização de demais atividades cotidianas. Já as feministas suecas, por exemplo, empenharam-se em trabalhar com o Estado em maior extensão do que suas contrapartes dinamarquesas, que mantiveram certa distância das instituições políticas

³⁸ “*Den nya kvinnorörelsen*”, em sueco, “*Den nye kvindebevægelsen*”, em dinamarquês, “*Uusi naisliike*”, em finlandês, revelam a unidade das mulheres em torno de objetivos comuns (YOKEN, 2019, s./p.).

oficiais. Na Finlândia, o feminismo como um movimento social distinto materializou-se visivelmente mais tarde do que nos outros países nórdicos, permanecendo relativamente pequeno (YOKEN, 2019, s./p.).

Não existe um modelo social, político, cultural ou histórico que explique perfeitamente o ativismo feminista nos países nórdicos. No entanto, pode-se dizer que as diferenças se devem em boa medida pelo envolvimento de ativistas em cada país nórdico com uma ampla gama de influências internacionais, fenômeno este que não se desenvolveu de forma isolada do resto do mundo. O feminismo manifestou-se de várias formas, tanto na literatura, como nas ruas.

Grupos abertamente socialistas, como o *Grupp 8* sueco, e *Arbetets Kvinnor* e as *Redstockings* dinamarquesas, dedicaram-se a ler as obras de pensadoras marxistas do início do século 20, como Alexandra Kollontai, Clara Zetkin e Rosa Luxemburgo. As ideias de escritores socialistas como Vladimir Lenin, Friedrich Engels e Karl Marx, frequentemente eram citadas em listas de leitura compostas para círculos de literatura feminista e grupos de conscientização. A literatura adotada pelas ativistas nórdicas incluía as obras de pensadoras feministas como Kate Millett, Juliet Mitchell, Sheila Rowbotham, Shulamith Firestone e Germaine Greer, seja em seu idioma original de publicação (geralmente inglês) ou em traduções para as línguas nórdicas. O livro clássico de Kate Millett, “Política Sexual”, publicado originalmente em inglês em 1970, foi traduzido para o sueco, norueguês e dinamarquês no ano seguinte. Sua publicação em todos os três países escandinavos em 1971 por editoras convencionais, mostra que a circulação dessas ideias não estava restrita a um nicho específico de editoras feministas (YOKEN, 2019, s./p.).

Além de livros, ativistas feministas da região nórdica produziram artigos, revistas e boletins especializados. Essas publicações com frequência colocavam entre suas pautas tópicos internacionais. Revistas como a dinamarquesa *Kvinder*, a sueca *Kvinnobulletinen* e a finlandesa *Aikanainen-Kvinnotid*, apresentaram ao público local textos que haviam sido originalmente publicados, por exemplo, na revista feminista da Alemanha Ocidental *Emma*, ou na publicação britânica *British Spare Rib*.

Também publicavam regularmente artigos de autoria de mulheres de vários locais do mundo, colocando em debate os problemas enfrentados pelas companheiras do Sul Global. Do Chile ao Vietnã, da África do Sul à Palestina, elas escreveram sobre os direitos das mulheres imigrantes, cuja repercussão deu visibilidade às condições em que viviam nos países nórdicos. Este tópico foi significativo, pelo menos inicialmente, na Suécia e na Dinamarca, onde o fluxo de trabalhadores estrangeiros aumentou expressivamente durante as décadas de

1960 e 1970. O processo de reunificação familiar multiplicou o número de mulheres provenientes de áreas como a Europa do Leste e a região do Magrebe, entre outras (YOKEN, 2019, s./p.). Nesses periódicos, as feministas costumavam citar umas às outras, tratando de diversas temáticas transnacionais, muitas em solidariedade às mulheres que vivem tanto no Norte ou no Sul Global,³⁹ bem como na Europa Oriental comunista.

As ativistas nórdicas foram afetadas e envolvidas na discussão sobre a política global, entre eles, a dinâmica da Guerra Fria, descolonização e anti-imperialismo, a ameaça nuclear, a violência dos conflitos armados e a corrida internacional entre o socialismo e o liberalismo capitalista. Estiveram presentes em manifestações mais amplas contra, por exemplo, a Guerra do Vietnã e o golpe de Estado chileno de 1973. As publicações feministas dinamarquesas demonstraram ter um interesse maior pelos direitos indígenas dos groenlandeses escrevendo sobre o novo movimento de mulheres na Groenlândia (YOKEN, 2019, s./p.), e as norueguesas ampliaram a articulação com o movimento de mulheres Sámi, em um diálogo com os feminismos pós-coloniais, indígenas/povos originários e de combate ao racismo (HALSAA, 2020).

Não ficando restritas à escrita, a militância se fez presente em diversas manifestações e encontros internacionais, locais e no exterior, momentos em que as feministas nórdicas se engajaram ativamente. Tal como afirma Yoken (2019), um grande número de mulheres da Dinamarca, Noruega e Suécia participaram do Tribunal Internacional de Crimes Contra as Mulheres, realizado em Bruxelas, na Bélgica, de 4 a 8 de março de 1976. A delegação das islandesas não compareceu pessoalmente, mas enviou uma declaração escrita. As participantes forneceram testemunhos e informações importantes referentes a legislação sobre o aborto na Noruega, a legalização da pornografia na Dinamarca em 1969 e seus efeitos sobre as mulheres, e as experiências de violência sexual e estupro de mulheres na Dinamarca e na Noruega, entre outros temas sensíveis à violência de gênero em seus respectivos países.

O *Nordisk Forum*, organizado pelo Conselho Nórdico de Ministros, teve a participação de mulheres de toda a região em Oslo, Noruega em 1988, e em Turku, na Finlândia em 1994. Já o movimento feminista nórdico pela paz (*Kvinnor för fred; Kvinder for fred; Naistet rauhan puolesta*), destaca Yoken (2019), foi um projeto feminista

³⁹ Sobre essa definição, Biroli (2017, p. 178) especifica que “a divisão entre Norte e Sul global refere-se a ‘uma abstração histórico-política e a uma realidade complexa, heterogênea e em constante transformação’ (Falquet, 2011, p. 24). O debate feminista pós e decolonial, em que vem sendo adotada e complexificada, tem se estabelecido como crítica e alternativa à produção acadêmica e literária do Norte global, inclusive àquela produzida no próprio campo feminista” (BIROLI, 2017, p. 178).

verdadeiramente transnacional, reunindo centenas de mulheres em uma intensa campanha pelo desarmamento nuclear e abordagens pacifistas para a política global da Guerra Fria.

As Conferências Mundiais da ONU (entre elas o evento sediado em Copenhague, Dinamarca, de 14 a 30 de julho de 1980), bem como a mobilização formada nas suas periferias, foram fundamentais na consolidação de uma rede feminista global de mulheres em todos os continentes. Ativistas dos países nórdicos compareceram à conferência pessoalmente e reportaram aos outros países as discussões feitas nos eventos, escrevendo artigos para revistas feministas locais ou nacionais, bem como a reprodução dos relatórios oficiais em boletins de ampla circulação.

Nesse contexto, a lei internacional mais importante no tocante aos direitos das mulheres – assinada e ratificada por todos os países integrantes do Conselho Nórdico – sem dúvida, é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Adotada em 18 de dezembro de 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e considerada a “lei maior de direitos das mulheres”, a Convenção é uma pedra fundamental de todos os programas e conferências de direitos humanos das mulheres que vieram a partir daquele ano. Concebida inicialmente como instrumento de suporte ao desenvolvimento das nações, as lacunas do documento foram sendo aprimoradas ao longo do tempo, em grande parte impulsionadas pelas conferências mundiais.

A primeira delas, realizada no México em 1975, decretado como Ano Internacional da Mulher, teve o lema “Igualdade, Desenvolvimento e Paz”, e colocou a eliminação da discriminação da mulher e o seu avanço social como tema central. O evento propiciou a criação do Fundo de Contribuições Voluntárias das Nações Unidas para a Década da Mulher e preparou o campo para a posterior criação da CEDAW em 1979. Logo em seguida, no ano de 1980, veio a II Conferência Mundial das Mulheres, realizada em Copenhague, com o lema “Educação, Emprego e Saúde”. Já a III Conferência Mundial das Mulheres, em Nairóbi (1985), estabeleceu metas e “Estratégias Orientadas ao Futuro, para o Desenvolvimento da Mulher até o Ano 2000”, objetivo este transformado em lema da conferência (ONU MULHERES, 2015).

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) veio a alterar-se de forma duradoura em 1993, com a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de Viena. A ocasião reafirmou o caráter universal dos direitos humanos, reconhecendo assim as mulheres, crianças e demais minorias, que passaram de requerentes a titulares de direito, dando maior força e legitimidade a documentos como a CEDAW.

Conforme rege o artigo 18 da Declaração e Plano de Ação de Viena (1993),

“Os direitos humanos das mulheres e das meninas são inalienáveis e constituem parte integral e indivisível dos direitos humanos universais. A plena participação das mulheres, em condições de igualdade, na vida política, civil, econômica, social e cultural nos níveis nacional, regional e internacional e a erradicação de todas as formas de discriminação, com base no sexo, são objetivos prioritários da comunidade internacional. A violência e todas as formas de abuso e exploração sexual, incluindo o preconceito cultural e o tráfico internacional de pessoas, são incompatíveis com a dignidade e valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Pode-se conseguir isso por meio de medidas legislativas, ações nacionais e cooperação internacional nas áreas do desenvolvimento econômico e social, da educação, da maternidade segura e assistência à saúde e apoio social. Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas na área dos direitos humanos, que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos insta todos os Governos, instituições governamentais e não governamentais a intensificarem seus esforços em prol da proteção e promoção dos direitos humanos da mulher e da menina” (ONU MULHERES, 1993, p. 6, grifos meus).

A atuação do movimento de mulheres foi determinante para a conquista dos compromissos selados em Viena, onde a contribuição mais significativa foi *a redefinição normativa das fronteiras entre o espaço público e a esfera privada*, superando a divisão que até então caracterizava as teorias clássicas do direito. De acordo com a Enciclopédia Brasileira de Direitos Humanos (1995, s./p.), “a partir desta reconfiguração, os abusos que têm lugar na esfera privada, como o estupro e a violência doméstica, passam a ser interpretados como crimes contra os direitos da pessoa humana”. O legado de Viena foi, portanto, decisivo para a consolidação de uma “plataforma transnacional de direitos humanos das mulheres” (PITANGUY, 2011, p. 31), definição que permaneceria como referência inegociável nos contextos contemporâneos de debate e negociação, a exemplo das muitas controvérsias ligadas ao multiculturalismo (entre elas a mutilação genital feminina, prática recorrente em muitos países; ou o casamento infantil; além da cruzada política e religiosa/ideológica em torno do direito ao abortamento seguro; e uma série de outras questões de relevância ainda em aberto).

Esse processo de *advocacy* feminista reverberou com intensidade na virada do século XX. Na esteira de eventos de alcance mundial, como a histórica conferência em Viena em 1993, destacam-se outros momentos decisivos para as mulheres, onde é possível perceber uma tendência crescente à transversalidade, com o intuito de contemplar a multiplicidade dos marcadores sociais da diferença.

Na avaliação de Jacqueline Pitanguy (2011, p. 31),

[...] as questões ligadas à reprodução deslocaram-se da matriz demográfica para a matriz dos direitos reprodutivos (Conferência Internacional de População e Desenvolvimento, Cairo, 1994); os direitos sexuais bem como uma ampla plataforma de direitos das mulheres foram reafirmados, na IV Conferência Mundial das Mulheres, Beijing/Pequim, 1995, e a questão do racismo foi aprofundada na Conferência Internacional Contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas, Durban, 2001 (PITANGUY, 2011, p. 31).

Abriu-se assim um amplo leque de recursos jurídicos, possibilitando que mulheres como a brasileira Maria da Penha Fernandes (para citar o caso paradigmático ocorrido no Brasil, que ensejou a criação da Lei nº 11.340/2006)⁴⁰ pudessem denunciar às Cortes Internacionais e acionar juridicamente seus próprios Estados nacionais pela sua ação ou omissão diante da violação dos direitos humanos das mulheres.

Responsável por consolidar ainda mais o caráter fundamental dos direitos das mulheres previsto na Declaração de Viena de 1993, a inovação promovida pela citada IV Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim (1995) foi a adoção da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (1995). Considerado o mais completo documento produzido por uma conferência das Nações Unidas com relação aos direitos das mulheres, o acordo contempla a ampla incorporação de “tratados anteriores, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, produzido pelo Comitê sobre Discriminação contra a Mulher da Organização das Nações Unidas (CEDAW), assinada em 1979” (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2005, s./p.).

⁴⁰ A Lei nº 11.340, implementada em agosto de 2006, popularmente conhecida como Lei Maria da Penha, foi um divisor de águas no que diz respeito ao amparo das mulheres vítimas de violência doméstica e familiar. A lei recebeu esse nome em homenagem à biofarmacêutica cearense **Maria da Penha Maia Fernandes** que, após ter sofrido duas tentativas de morte por seu então marido, lutou pela criação de uma lei que contribuísse para a diminuição da violência doméstica e familiar contra as mulheres. Como consequência trágica dessas agressões, Maria da Penha ficou paraplégica. A luta de Maria converteu-se em uma árdua conquista, somente viabilizada com a sinergia do processo de *advocacy* feminista em âmbito interno e externo. No caso descrito, foi a **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, ou Convenção de Belém do Pará, de 1994, a normativa responsável por fornecer parâmetros e princípios norteadores para a Lei Maria da Penha de 2006**, obrigando o Estado brasileiro a cumprir algo que os governos adiaram no país por pelo menos 30 anos (PITANGUY, 2011, p. 32). Atendendo ao parágrafo 8º do artigo 226 da Constituição Federal, **esta lei teve como premissa conceituar legalmente todas as formas de violência contra a mulher [...] Esta foi a mudança pontual mais significativa sobre os direitos protetivos das mulheres na agenda governamental, obtida pela Lei nº 11.340/2006**. A partir do decreto, a uniformização macro institucional que se instaurou no país adicionou novos comportamentos sobre a sua cultura política. **Esse processo expôs o papel e o tratamento dado às mulheres na vida pública e privada, bem como a violação dos seus direitos nestas esferas, trazendo à tona um problema crônico e de caráter estrutural, enraizado sobre o patriarcalismo das instituições**. Desse modo, a Federação Brasileira decretou aos governos estaduais e municipais que se adequassem a trabalhar de maneira diversificada, conforme suas ramificações – assistência social, psicológica, jurídica, de saúde, segurança –, com período estipulado de padronização para até 2011” (Adaptado de: MARTINEZ; GIONGO, 2020, p. 10-11, grifos meus [no prelo]).

A ocasião é considerada uma conquista histórica para o movimento feminista, pois ao aderir à Plataforma de Ação, os governos, sociedade civil e demais entidades dos 189 países signatários firmaram o compromisso perante a comunidade internacional de mobilizar os recursos necessários à realização de políticas e programas voltados à igualdade de gênero. Sua importância também repousa sob a definição e adesão do conceito de gênero na agenda internacional, focalizando o empoderamento das mulheres, com vistas a abarcar a transversalidade das políticas públicas com a perspectiva de gênero, dimensão adotada largamente pelos países do Conselho Nórdico.

A noção de transversalidade é de suma importância para a capilarização de novos valores sociais e sentidos de gênero, pois sugere que “a política de igualdade não deve se fechar ao ‘gueto’ de um organismo de política para mulheres, precisa transitar na máquina estatal de forma ampla para que seu impacto seja maior” (MIRANDA; PARENTE, 2014, p. 424).

Para a Organização das Nações Unidas (2015, s./p.),

“a transformação fundamental em Pequim foi o reconhecimento da necessidade de mudar o foco da mulher para o conceito de gênero, reconhecendo que **toda a estrutura da sociedade, e todas as relações entre homens e mulheres dentro dela, tiveram que ser reavaliados. Só por essa fundamental reestruturação da sociedade e suas instituições poderiam as mulheres ter plenos poderes para tomar o seu lugar de direito como parceiros iguais aos dos homens em todos os aspectos da vida.** Essa mudança representou uma reafirmação de que os direitos das mulheres são direitos humanos e que a igualdade de gênero era uma questão de interesse universal, beneficiando a todos” (ONU MULHERES, 2015, s./p., grifos meus).

A Conferência de Pequim também consolidou o processo de amadurecimento dos termos da CEDAW. Dos 30 artigos da Convenção, 16 deles são compostos por exigências que os Estados devem cumprir, de modo a garantir os direitos das mulheres. O comitê CEDAW, responsável por avaliar os relatórios nacionais dos 186 países que ratificaram a Convenção, é composto por 23 peritas, e reúne-se três vezes ao ano em Genebra ou Nova York para debater sobre os relatórios nacionais como também os textos enviados pela sociedade civil (“relatórios-sombra”). Ao fim das análises, são publicadas as observações finais do Comitê, que devem ser adotadas de forma obrigatória pelos países signatários (PIMENTEL; GREGORUT; JUNGSMANN, 2012, s./p.).

As propostas trabalhadas pela cooperação nórdica e descritas nos relatórios enviados desde 1995 ao Comitê CEDAW, foram reunidas em 6 dimensões na revisão feita para marcar os 25 anos da Conferência de Pequim. Essas dimensões sintetizam a experiência e o progresso dos países nórdicos de forma coletiva, como também apontam os desafios futuros para as mulheres da região:

- 1) Desenvolvimento inclusivo, prosperidade compartilhada e trabalho decente;
- 2) Erradicação da pobreza, proteção social e serviços sociais;
- 3) Sociedade livre de violência, estigmas e estereótipos;
- 4) Participação, responsabilidade e instituições sensíveis ao gênero;
- 5) Sociedades pacíficas e inclusivas;
- 6) Conservação, proteção e reabilitação ambiental.

Figura 7 – Áreas de intervenção prioritária (Plataforma de Ação de Pequim, 1995)

<u>ÁREAS CRÍTICAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIA</u> (Plataforma de Ação de Pequim 1995)	<u>SÍNTESE DOS RELATÓRIOS ENVIADOS PELOS PAÍSES NÓRDICOS</u> (Áreas agrupadas em seis dimensões)
<ol style="list-style-type: none"> 1) Feminização da pobreza; 2) Acesso à educação e à capacitação; 3) Acesso aos serviços de saúde; 4) Violência contra a mulher; 5) Efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; 6) Participação nas estruturas econômicas, atividades produtivas e acesso a recursos; 7) Participação no poder político e instâncias decisórias; 8) Mecanismos institucionais para a promoção do avanço das mulheres; 9) Promoção e proteção dos direitos humanos das mulheres; 10) Tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação/mídia e a desigualdade de acesso a esses meios; 11) Participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e proteção do meio ambiente; 12) Proteção e promoção dos direitos das meninas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Desenvolvimento inclusivo, prosperidade compartilhada e trabalho decente Pontos estratégicos: a) igualdade de gênero no trabalho b) redistribuição de cuidados não remunerados c) sociedade livre de estereótipos d) equilíbrio público-privado 2) Erradicação da pobreza, proteção social e serviços sociais a) pobreza entre mulheres e meninas b) igualdade na educação c) igualdade na saúde 3) Liberdade da violência, estigma e estereótipos a) violência contra mulheres e meninas b) métodos para prevenção c) engajamento dos homens 4) Participação, responsabilidade e instituições sensíveis ao gênero a) participação das mulheres na vida pública e na tomada de decisões 5) Sociedades pacíficas e inclusivas a) envolvimento das mulheres na paz e segurança 6) Conservação, proteção e reabilitação ambiental a) perspectiva de gênero na mudança climática e políticas ambientais

Fonte: Elaborado pela Autora (2020), com base na Plataforma de Ação de Pequim (ONU MULHERES, 1995) e no Relatório *The Nordic road towards Beijing+25* (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020).

A partir do compromisso firmado pelas nações na Conferência em Pequim e dos desdobramentos da Plataforma de Ação, esses temas foram organizados em um fluxograma (Figura 7). Apesar de todos os tópicos guardarem conexão entre si, o recorte incide sobre a *dimensão primeira* da síntese apresentada pelo Conselho Nórdico, do resumo executivo em alusão aos 25 anos de colaboração internacional e compromisso com os direitos das mulheres e das meninas.

As políticas para igualdade de gênero distribuídas entre as dimensões citadas, são, portanto, resultado de um intenso trabalho feito há mais de 40 anos entre os países nórdicos. Cada país apresenta uma longa história de avanços legislativos que facilitam maior igualdade para as mulheres, tanto no mercado de trabalho quanto na sociedade como um todo. A consequência mais visível é que a maioria da população feminina em idade adulta nos países nórdicos possui empregos remunerados, quase no mesmo nível dos homens. Esses esforços também levaram a uma maior distribuição de poder, influência e recursos com foco em igualdade de gênero na região, e isso se observa na arena política e conselhos de empresas (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 4).

Soluções como licença parental compartilhada, igualdade de salários, prevenção da violência, oportunidades iguais no trabalho e maior envolvimento de homens e meninas na igualdade de gênero – para mencionar algumas das principais iniciativas vistas nos países nórdicos – não evoluíram de forma orgânica, sublinha a publicação do Conselho Nórdico. O quadro favorável visto entre as nações “amigas das mulheres” é consequência de um conjunto muito bem articulado composto por “políticas dirigidas por governos, que contam com o respaldo de organizações da sociedade civil organizadas e de instituições privadas, setor este que também se beneficia da confiança social e da igualdade de gênero. Com o tempo, essas medidas evoluíram e foram fundamentais para o progresso” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 4).

Essas conquistas são responsáveis por colocar os países nórdicos no patamar de modelo ou até mesmo convertidos em “tipos ideais” nas análises internacionais sobre igualdade de gênero, figurando no topo de *rankings* sobre igualdade e desenvolvimento, a exemplo do *Global Gender Gap Report*, medição realizada anualmente desde 2006 pelo Fórum Econômico Mundial.

O Quadro 2 é ilustrativo nesse sentido, evidenciando o excelente desempenho da Noruega, país que nos interessa avaliar em específico, ao longo das edições. Os resultados estão, sem dúvida, associados aos permanentes esforços do país em diminuir a desigualdade entre homens e mulheres. Ainda assim, na visão das autoridades, não é o bastante, especialmente nas áreas onde as barreiras de gênero têm sido mais resistentes, caso da igualdade econômica/de oportunidades, e de poder político.

Quadro 2 – A Noruega no *Global Gender Gap* (2006-2021)

Ano do relatório:	Número de países analisados na edição:	Posição geral da Noruega na edição:	Pontuação geral: 0 = mais desigualdade 1 = mais igualdade	Posição da Noruega por categoria:			
				Participação econômica e oportunidades	Desempenho educacional	Saúde e sobrevivência	Empoderamento político
2006	115	2	0,7994	11	14	61	2
2007	128	2	0,8059	10	17	51	3
2008	130	1	0,8239	6	1	53	2
2009	134	3	0,8257	8	26	56	3
2010	134	2	0,8404	3	1	91	3
2011	135	2	0,8404	5	1	92	3
2012	135	3	0,8403	4	1	94	3
2013	136	3	0,8417	1	1	93	3
2014	142	3	0,8374	2	1	98	3
2015	145	2	0,850	1	32	70	3
2016	144	3	0,842	7	28	68	3
2017	144	2	0,830	8	38	80	4
2018	149	2	0,835	11	41	95	3
2019*	-	-	-	-	-	-	-
2020	153	2	0,842	11	31	95	2
2021	156	3	0,849	20	33	126	3

*Não houve publicação referente a 2019.

Fonte: Elaborado pela Autora (2021), com base nos relatórios *Global Gender Gap* (2006-2021).

O avanço a passos lentos nessas duas dimensões sofreu um revés ainda maior com a pandemia Covid-19, sobrecarregando as mulheres na esfera doméstica e com cuidados de crianças, doentes e idosos, além de prejudicá-las com as consequências do desemprego e precarização do trabalho. Segundo o relatório, se considerada a situação atual no mundo, a igualdade de gênero será uma realidade possível apenas para as gerações futuras, paridade a ser alcançada de forma plena somente no ano de 2154. Quando avaliadas por categoria, afirma o Fórum Econômico Mundial (2021), as diferenças se agravam ainda mais: as lacunas de gênero na política levarão 146 anos para serem fechadas, ao passo que na economia

somente serão superadas daqui a 257 anos.⁴¹ Esse quadro crítico requer intervenções constantes, de caráter estrutural, e não somente medidas paliativas. As licenças parentais igualitárias são um investimento importante, pois agem na forma como homens e mulheres tradicionalmente dedicam seu tempo e desenvolvem seus talentos e habilidades, atividades valoradas socialmente de forma distinta.

Assim como nas medições do Índice de Desenvolvimento Humano, metodologia proposta pela ONU, quanto no *Global Gender Gap*, relatório do Fórum Econômico Mundial sobre os níveis de igualdade de gênero no mundo, outro levantamento a chamar a atenção para a realidade norueguesa é o Índice de Democracia, publicado pela *The Economist Intelligence Unit* (EIU).⁴²

Tal como em anos anteriores, a Noruega é considerada o país mais democrático do mundo, e se mantém intocada no primeiro lugar geral nos anos de 2018, 2019 e 2020, obtendo pontuação máxima em quatro dos cinco fatores avaliados, que englobam processo eleitoral e pluralismo, liberdades civis, funcionalidade do governo, participação política e cultura política. Esse conjunto certamente contribui para explicar os resultados acima da média global apresentados pela Noruega no tocante ao empoderamento político das mulheres: “Na tradição nórdica, igualdade de gênero é mais do que igualdade de oportunidades; a igualdade de resultados é uma parte importante do pensamento político. Ideologicamente, a promoção de políticas de igualdade de gênero é legitimada como central para a promoção dos processos contínuos de democratização” (ELLINGSÆTER; LEIRA, 2006, p. 6).

Na visão de Mariano Aguirre, diretor do Centro Norueguês para a Construção da Paz (NOREF, com sede em Oslo), a igualdade parece ser um conceito chave para a consolidação do país como a nação mais democrática do mundo: “A Noruega é um país com uma forte cultura igualitária cujas origens estão na religião protestante, de ter sido um país pobre e austero e com uma profunda tradição de proximidade entre o poder público e a sociedade”. Além de ser um país de população pequena (5.435.536 habitantes),⁴³ há de se levar em consideração o histórico de dominação de seu povo e de seu território por outras potências como Dinamarca, Suécia e Alemanha, especialmente durante a Segunda Guerra Mundial.

⁴¹ DEUTSCHE WELLE. **Pandemia reverte progressos na igualdade de gênero**. Reportagem de Kristie Pladson. Publicada em: 31/03/2021. Disponível em: <https://bit.ly/30RqRaG> Acesso em: 17 abr. 2021.

⁴² THE ECONOMIST. **Democracy Index 2018**. Disponível em: <https://bit.ly/3oZYIMm> Acesso em: 05 jun. 2020.

⁴³ População na Noruega referente ao 1º trimestre de 2022 (STATISTICS NORWAY, 2022, s./p.).

Conforme explica Aguirre, “a sociedade norueguesa não tem a melancolia do poder que alguns dos países que foram potências coloniais têm”.⁴⁴

A política de licenças parentais é citada na dimensão primeira do relatório que sintetiza as ações feitas pelos países nórdicos nas últimas décadas. As áreas críticas de enfoque da Dimensão 1 tratam do “*desenvolvimento inclusivo, prosperidade compartilhada e trabalho decente*”. A referida área temática, a qual iremos concentrar a atenção na presente análise, engloba ações destinadas a promover igualdade de gênero no trabalho, redistribuição de cuidados não remunerados, e conciliação trabalho-família. Essas áreas críticas demonstram o desafio ainda não superado decorrente da divisão sexual do trabalho e das desigualdades estruturais que dela advêm.

As nações nórdicas, no entanto, têm saído na frente em relação aos demais países justamente por reconhecerem o problema e combatê-lo na raiz. Segundo o Conselho Nórdico, “a proporção de mulheres que trabalham nos países nórdicos é maior do que a média global, o que é em parte o efeito de compromissos com locais de trabalho iguais, creches subsidiadas e generosos esquemas de licença parental” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 6).

3.2.2 Áreas estratégicas: igualdade de gênero no trabalho, redistribuição de cuidados não remunerados, sociedade livre de estereótipos, equilíbrio público-privado

O resultado decorrente dos investimentos em igualdade de gênero no mercado de trabalho, segundo o Conselho Nórdico (2020, p. 6), foi tornar a região nórdica uma das áreas mais prósperas do mundo. Contudo, ponderam as chefes de Estado dessas nações, os resultados ainda não são suficientes,⁴⁵ pois as desigualdades de gênero no trabalho persistem. A segregação ocupacional no mercado de trabalho e a disparidade salarial entre homens e mulheres seguem sendo um problema, e os governos têm priorizado ações voltadas a problematizar os estereótipos de gênero e suas implicações na educação e no mundo do trabalho (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 6).

⁴⁴ BBC NEWS. **O que faz da Noruega o país mais democrático do mundo?** Reportagem de Constanza Hola Chamy. BBC Mundo. Publicada em: 31/05/2015. Disponível em: <https://bbc.in/3nMFViM> Acesso em: 02 jun. 2020.

⁴⁵ SOLBERG, Erna; JAKOBSDÓTTIR, Katrín; FREDERIKSEN, Mette; MARIN, Sanna; LÖFVEN, Stefan. **Nordic Prime Ministers: We are committed to protecting women's rights.** Declaração emitida ao portal de notícias CNN Internacional, assinada pelas primeiras-ministras nórdicas Erna Solberg, Katrín Jakobsdóttir, Mette Frederiksen, Sanna Marin e Stefan Löfven. **Projeto Represented, by CNN.** Publicado em: 06/03/2020. Disponível em: <https://cnn.it/3l5ZQY6> Acesso em: 05 set. 2020.

Mulheres e homens trabalham em setores distintos, e aqueles dominados por mulheres são frequentemente mal pagos, enquanto áreas conhecidas por serem “mais masculinas” geralmente apresentam melhor remuneração. Além disso, observa-se uma distribuição desigual de homens e mulheres nos diferentes níveis de decisão, o que significa que os recursos disponíveis não estão sendo usados de forma otimizada (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 17-18).

Estudos⁴⁶ têm mostrado que políticas de ação afirmativa para a diversidade aumentam a qualidade das equipes, e não o contrário, como geralmente argumentam os opositores às medidas de reparação de desigualdades históricas. Conforme argumentam Balafoutas e Sutter (2012 *apud* RICE, 2012), no caso de ações para integrar mulheres em setores onde predomina a presença de homens, “o impacto da ação afirmativa no talento combinado do grupo de vencedores pode ir em duas direções: a ação afirmativa pode diminuir o talento coletivo dos vencedores se homens mais qualificados forem preteridos por mulheres menos qualificadas. Mas a ação afirmativa também pode aumentar o talento geral do grupo de vencedoras se mulheres mais bem qualificadas entrarem agora na competição”.

Do mesmo modo, homens trabalhando em áreas tradicionalmente dominadas por mulheres ajuda a quebrar o mercado de trabalho segregado por gênero, promove diversidade, oportunidades de trabalho e carreira para ambos os sexos, diminuindo as disparidades salariais entre homens e mulheres. O tema tem ocupado lugar de destaque na agenda política desde

⁴⁶ Dois artigos publicados na revista *Science* mostram que ambientes competitivos tendem a afastar as mulheres, ainda que altamente qualificadas para a função. Curt Rice (2012, s.p.) aponta que no estudo intitulado “**Ready, Steady, Compete**”, Marie Claire Villeval (2012) trata dos diferentes padrões de gênero nas competições, como por exemplo nos esportes, em que os meninos tendem a superar as meninas quando competem contra outra pessoa, mas não quando correm sozinhos: “Em outras palavras, a competição muda o desempenho relativo, seja melhorando o desempenho dos meninos ou reduzindo o desempenho das meninas. Se as meninas não são motivadas pela competição – se de fato a evitam –, reduzir a competição pode ter um efeito surpreendentemente diferente do que comprometer a qualidade. E se as mulheres – mesmo mulheres altamente qualificadas – desistirem quando perceberem muita competição? E se a redução da competição aumentar a disposição das mulheres em participar? Quando o nível de competição é reduzido, constatou-se que mulheres de alto desempenho têm cada vez mais probabilidade de entrar na competição. Quando elas ganham, não precisa ser às custas de um homem de melhor desempenho; a possibilidade daquele homem ter sido selecionado estaria mais ligada à competição contra um grupo mais fraco, e não necessariamente menos apto”. Um segundo artigo da *Science* testa essa hipótese: o estudo “**Affirmative action policies promote women and do not harm efficiency in the laboratory**” (BALAFOUTAS; SUTTER, 2012), revela que “o grande aumento na entrada de competidores por mulheres com forte desempenho mostra o potencial das intervenções políticas para melhorar a qualidade dos participantes. É também encorajador observar que os homens com forte desempenho não respondem às intervenções políticas de forma negativa”. A pesquisa mostra que a habilidade média do grupo de vencedores é maior com algumas formas de ação afirmativa. E, neste estudo específico, os autores observam que ao promover as mulheres, ‘difícilmente nenhum homem mais bem qualificado foi preterido como resultado das intervenções’, como também não foi prejudicada a eficiência nos laboratórios. In: RICE, Curt. **New study: If you need quality, you need affirmative action**. Publicado em: 02/04/2012. Disponível em: <https://bit.ly/3G4ILGp> Acesso em: 6 set. 2020.

2015. Na Noruega, pesquisas mostram que dois terços da segregação ocupacional estão ligados à divisão sexual na educação. Para modificar esse padrão, foi implementada uma política de “pontos por gênero”,⁴⁷ que são computados no momento de adentrar no ensino superior. As mulheres receberam pontos de gênero em uma série de trajetórias educacionais dominadas por homens, como programas de engenharia e ciências exatas; e os homens também são incentivados e recebem pontos se optarem por áreas onde as mulheres são maioria. Os homens recebem, por exemplo, dois pontos de gênero quando candidatam-se para cursos como enfermagem, medicina veterinária ou bem-estar infantil (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 6).

Todas as empresas públicas norueguesas são obrigadas por lei a trabalhar ativamente pela igualdade e diversidade como empregadores e autoridades, devendo relatar anualmente seus esforços para a igualdade e a diversidade como empregador. Medidas de equilíbrio de gênero entre alunos e funcionários das instituições de ensino são um dos vários temas-chave dos planos de ação. As instituições que compõem o Conselho de Universidades e Faculdades da Noruega (33 membros, de acordo com os dados de novembro de 2020) têm seus próprios planos de igualdade de gênero integrados em seus planos anuais, além dos planos de ação gerais com as diretrizes propostas pelo Comitê de Equilíbrio de Gênero e Diversidade em Pesquisa da Noruega (KIFINFO, 2020, s./p).

Na Islândia, país estabelecido há anos no topo de listas como melhores lugares do mundo para ser mulher/menina/mãe e do levantamento *Global Gender Gap*, observam-se iniciativas semelhantes. Todos os anos, entre as atividades especiais em comemoração ao Dia

⁴⁷ Segundo Curt Rice, reitor do Comitê de Equilíbrio de Gênero e Diversidade em Pesquisa da Noruega (*Kifinfo – kjønnsbalanse og mangfold i forskning*), explica que no sistema educacional norueguês, “a admissão a alguns programas de ensino superior é baseada em um sistema de pontos, refletindo notas do ensino médio, matérias do ensino médio, idade, experiência de trabalho e outros fatores que o governo considera dignos de recompensa. Já hoje, a lei permite que um ou dois pontos extras sejam atribuídos ao sexo sub-representado em programas de estudos em que haja um desequilíbrio significativo. E estes estão em uso. Por exemplo, o processo de admissão para vários programas de engenharia dá pontos extras para mulheres, enquanto pontos extras em ciências veterinárias vão para homens”. O comitê listou cinco argumentos considerados na discussão, os três primeiros a favor dos ‘sex points’, e os dois últimos contra: **1) O argumento da qualidade:** o equilíbrio de gênero na população estudantil afeta positivamente a qualidade educacional. Se ambos os sexos têm a oportunidade de influenciar os programas educacionais, a qualidade do conteúdo dos programas é fortalecida; **2) O argumento dos modelos de comportamento:** o equilíbrio de gênero nas coortes de alunos afeta positivamente o recrutamento futuro e as taxas de sucesso para homens e mulheres jovens; **3) O argumento do benefício social:** de uma perspectiva social mais ampla, grupos de alunos com equilíbrio de gênero são importantes. Assim como as mulheres devem deixar sua marca no desenvolvimento da tecnologia, os homens devem deixar sua marca nas ciências humanas, psicologia e na enfermagem. Os argumentos 4 (justiça) e 5 (meritocracia), são tratados por Rice em uma mesma dimensão, pois ambos sugerem um comprometimento da qualidade caso os pontos de gênero sejam adotados, dados refutados por pesquisas como as de Villeval (2012), e Balafoutas e Sutter (2012), por exemplo.

Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência (implementado pela Assembléia Geral das Nações Unidas em dezembro de 2015, como forma de reconhecer e reverter o baixo número de mulheres na ciência e na tecnologia), estão a participação de mais de mil meninas do ensino fundamental no evento “STEM⁴⁸ day” em Reykjavík, a capital do país, e Akureyri. O objetivo é apresentar as várias oportunidades de educação técnica e carreiras científicas, para quebrar os estereótipos de gênero e mostrar às meninas a diversidade das ciências e da indústria de tecnologia (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 6).

Puggaard e Bækgaard (2016, p. 4) identificam que mesmo dentro do campo das ciências existe uma clivagem de gênero, tendência que não se alterou nos países nórdicos. Aponta o estudo que “em disciplinas como biologia, bioquímica e ciências do meio ambiente, as mulheres constituem a maioria; enquanto na física, matemática, computação e engenharia, as mulheres geralmente estão sub-representadas”. As autoras argumentam que a baixa adesão e envolvimento das meninas com as áreas STEM são relacionadas a alguns fatores centrais, como a falta de confiança nas próprias habilidades; expectativas distintas quanto ao gênero e fraco incentivo por parte do corpo docente; atitudes e comportamentos parentais; e reforço social dos papéis e expectativas de gênero (PUGGAARD; BÆKGAARD, 2016, p. 4;5).

Outro fator que inibe as meninas de se inserir em áreas em que predomina a presença masculina é o assédio sexual no ambiente de trabalho. Embalados pelo movimento #MeToo⁴⁹ iniciado em 2017, ao longo dos últimos anos todos os países nórdicos tomaram medidas para lidar com o problema, de modo a prevenir e punir o assédio sexual. As iniciativas incluem desde a implementação de legislação mais rígida, passando por autoridades responsáveis em

⁴⁸ STEM, sigla do inglês que agrega os termos “*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*”, é um termo que representa um sistema de aprendizado científico, onde agrupa as disciplinas educacionais de ciência, tecnologia, engenharia e matemática. Eventos voltados para o público feminino nas universidades e centros tecnológicos possuem forte incentivo em todos os países nórdicos, buscando estimular as meninas a explorarem seus talentos nas ciências (PUGGAARD; BÆKGAARD, 2016).

⁴⁹ O movimento #MeToo foi uma campanha que se multiplicou entre as atrizes de Hollywood contra a cultura de assédio sexual no principal cenário do cinema mundial. O protesto tomou conta desses eventos e repercutiu em todos os cantos do mundo. Conforme explica o periódico BBC, que “tudo começou com um caso que veio à tona no jornal The New York Times acusando um dos maiores executivos de Hollywood, Harvey Weinstein, de ter assediado, abusado e até estuprado dezenas de atrizes. As primeiras acusações apareceram em 5 de outubro, e o poderoso produtor acabou demitido de sua própria empresa durante aquela semana. A ‘Caixa de Pandora’ foi aberta. Weinstein nega ter se envolvido em sexo não consensual. Em 15 de outubro, a atriz Alyssa Milano sugeriu no Twitter que todas as mulheres que tivessem sido sexualmente assediadas ou agredidas respondessem para ela na rede social com a *hashtag* #MeToo (“Eu também”, em tradução livre). A ideia era mostrar a dimensão do problema. Pelo menos meio milhão de mulheres enviaram suas respostas nas primeiras 24 horas. Desde então, uma enxurrada de denúncias surgiu contra homens da alta classe do entretenimento, da mídia, da política e da tecnologia. Muitos negam as acusações. Até hoje surgem novas denúncias e novas repercussões, e a dinâmica de poder em Hollywood, sem dúvida, mudou” (BBC NEWS, 2018, s./p.).

difundir a discussão na sociedade, com a promoção de campanhas de informação em larga escala. As empresas têm a obrigação legal de amparar as mulheres e garantir um ambiente de trabalho livre de assédio sexual e outras formas de discriminação.

Como resposta ao movimento #MeToo várias medidas foram tomadas para garantir que os empregadores estão agindo sobre o problema. Na Suécia, os esforços para prevenir o assédio sexual no trabalho foram fortalecidos por meio de iniciativas de educação e informação de apoio aos empregadores, bem como maior apoio aos representantes regionais de saúde e segurança. Na Dinamarca, houve o aumento no valor de indenização às vítimas, e foram reforçadas as políticas preventivas contra o assédio sexual no trabalho. Já o governo da Finlândia aliou-se a organizações de empregadores, e publicaram um guia de intervenção e prevenção do assédio sexual no trabalho (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020, p. 6-7).

Entre outras iniciativas citadas pelo Conselho Nórdico (2020) para obter maior equilíbrio de gênero no trânsito público/privado, estão determinações para pagamento equivalente. Todos os países da cooperação nórdica estão tomando medidas para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres. O Parlamento da Islândia (*Alþingi*) aprovou uma emenda à “Lei sobre a igualdade de estatuto e direitos entre mulheres e homens – nº 10/2008”, obrigando todas as empresas e instituições com 25 ou mais funcionários (em uma base anual em tempo integral) a obtenção de um “Certificação de Igualdade Salarial” (*Jafnlaunavottun*). A nova disposição entrou em vigor em 1 de janeiro de 2018. Empresas maiores e outras instituições com 250 funcionários(as) ou mais, tiveram até 31 de dezembro de 2018 para obter a sua certificação, enquanto os locais de trabalho menores (de 25 a 89 funcionários, por exemplo) têm prazo estendido até 31 de dezembro de 2021 para cumprir a nova determinação legal (ÓLAFSSON, 2017, p. 1).

Segundo a Associação dos Direitos das Mulheres da Islândia, organização atuante no país desde 1907, “todas as empresas deverão passar por uma auditoria e receber a certificação de que oferecem remuneração igual por trabalho de igual valor. Os empregadores devem renovar sua certificação de igualdade de remuneração a cada três anos” (KVENRÉTTINDAFÉLAG ÍSLANDS, 2020, s./p.). Em suma, esta lei é uma ferramenta de aplicação para realizar os objetivos da legislação de 1961 que proibia discriminação de gênero nos salários. Os resultados da nova lei já são positivos e o governo islandês pretende reduzir ao máximo as disparidades salariais entre homens e mulheres até 2022.

Na Suécia, por sua vez, a discriminação de gênero no local de trabalho é ilegal desde 1980. A Lei Sueca contra a Discriminação nº 567/2008 (*Diskrimineringslagen*) exige que os empregadores não apenas promovam ativamente a igualdade entre homens e mulheres, mas também tomem medidas contra o assédio. Após uma expansão da lei em 2017, o trabalho preventivo inclui assédio relacionado a todos os motivos de discriminação: sexo do empregador, identidade ou expressão transgênero, etnia, religião ou outra crença, deficiência, orientação sexual e idade. A partir de 1º de janeiro de 2017, todos os empregadores devem realizar uma pesquisa anual e implementar medidas para prevenir a discriminação salarial. O objetivo é que os empregadores(as) possam descobrir, remediar e prevenir diferenças injustas de remuneração entre mulheres e homens. A lei também estabelece que os empregados e candidatos a emprego que estão, estiveram ou estarão em licença parental não podem ser tratados de forma injusta (SWEDEN.SE, 2020).

Os países nórdicos percorreram um longo caminho para garantir que mulheres e homens sejam tratados da mesma forma no local de trabalho, e os resultados positivos estão em grande medida ligados ao trabalho de monitoramento e auditorias realizados pela figura do *ombudsman* para igualdade de gênero. Para explicar aproximadamente o seu sentido, o adjetivo “*ombudsman*”, que deriva da mesma raiz, é uma palavra de origem sueca que surgiu em 1809 quando o Parlamento da Suécia decidiu ter um representante do povo dentro do Parlamento, vocábulo utilizado para nomear o “representante do povo/do cidadão”. Ou seja, designa a pessoa investida do cargo de ouvidor-geral, função pública criada para canalizar problemas e reclamações da população. Atualmente, a figura do *ombudsman* foi adotada em diversos países, e tem se mostrado uma via importante para o empoderamento civil. Incorporada a setores e regimes políticos para classificar a pessoa que vai ter relação direta com o dirigente da instituição, seja ela pública ou privada, o *ombudsman* para igualdade garante um canal de comunicação eficaz e direto entre o emissor e o receptor de serviços (GIONGO, 2017).

No seu sentido político, compete ao *ombudsman* certificar-se de que os direitos dos cidadãos não estão sendo violados pelo Estado ou pelos empregadores. A missão deste(a) funcionário(a) é assegurar que os direitos de cada indivíduo sejam respeitados, no âmbito de qualquer tipo de ação judicial, administrativa, burocrática ou de outra natureza. Na Noruega, a *advocacy* feminista produziu impactos nas esferas judiciais e ensejou a criação do primeiro *Ombud* para Igualdade de Gênero (*Gender Equality Ombud*). A lei mais antiga e específica que versa sobre igualdade de gênero no país é a Lei nº 45, promulgada em 09 de junho de 1978, chamada Lei da Igualdade (*Likestillingsloven*) ou Ato nº 45 para Igualdade de Gênero

(*Gender Equality Act n° 45*). A referida lei (disponibilizada para consulta ao final deste trabalho, no Anexo 1) é redigida em uma sequência de vinte e duas seções, representadas por parágrafos. A primeira seção aponta o princípio norteador dos subsequentes, fundamentados na igualdade de oportunidades em todos os domínios sociais, como educação, emprego, desenvolvimento cultural e profissional, entre outros.

Em 1979, ano seguinte à promulgação da Lei n° 45, a política e ex-ministra norueguesa Eva Severine Lundegaard Kolstad, propôs a criação do primeiro *Ombud* para Igualdade de Gênero do mundo, e foi a primeira a assumir o cargo na recém inaugurada instituição, cujo mandato estendeu-se até 1988. Conquistas coletivas como essa são resultados que se devem à atuação permanente do movimento feminista e de mulheres como Eva Kolstad, que antes de assumir como *ombudsman* para igualdade de gênero, teve sua trajetória marcada por mais de uma década como presidente da Associação Norueguesa dos Direitos da Mulher. A criação do *Gender Equality Ombud* na Noruega também se deve em muito à interlocução das feministas com as organizações em âmbito internacional. Kolstad atuou como vice-presidente da Comissão das Nações Unidas sobre a Situação da Mulher (1969-1975) e participou ativamente do desenvolvimento das políticas de igualdade de gênero da ONU (JORDÅEN, 2020).

O *Ombud* para a Igualdade e Não Discriminação monitora a implementação pelas autoridades das disposições das convenções da ONU, e supervisiona se a lei norueguesa e a prática administrativa estão de acordo com as obrigações firmadas pela Noruega nos termos da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra Mulheres (CEDAW), a Convenção Internacional Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD), a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Como visto na seção anterior, os Comitês da ONU são compostos por especialistas independentes que monitoram o trabalho dos Estados-membros na implementação das disposições da Convenção. A cada quatro anos, a Noruega relata a implementação dos padrões das convenções em políticas, legislação e nas práticas judiciais e administrativas. O *ombud* integra o Ministério da Cultura, sendo este, portanto, o ministério responsável pela prestação de contas das autoridades aos órgãos de supervisão da ONU.

Em paralelo aos relatórios do governo, também foram desenvolvidos procedimentos para dar às organizações não governamentais e órgãos independentes a oportunidade de corrigir os relatórios dos estados na forma de relatórios sombra/relatórios complementares. Desta forma, o sistema de denúncias proporcionado pelos *ombuds* é uma importante ferramenta motriz na Noruega e demais países nórdicos, que pode ser usada para interpretar

os conceitos de igualdade e discriminação, bem como para desenvolver, implementar e avaliar medidas de igualdade de gênero. Como parte da redação de relatórios à ONU, o *ombud* reúne-se com representantes da sociedade civil e pesquisadores (as) especialistas, com o objetivo de garantir que a documentação e as avaliações dos relatórios sejam baseadas em conhecimento aprofundado, enfatizando diferentes perspectivas. O *ombud* também apoia-se nas convenções internacionais em declarações de consulta para mudanças legislativas e reformas políticas, bem como nos casos em que são propostas medidas de promoção de gênero por sua própria iniciativa (LDO, 2020, s./p.)

Por muitos anos, o termo “igualdade” no âmbito das políticas públicas na Noruega era entendida como sinônimo de “igualdade de gênero”. Com os novos fluxos migratórios e as questões decorrentes do multiculturalismo, o “*Ombud da Igualdade de Gênero*” incorporou o conceito de interseccionalidade e foi transformado no “*Ombud da Igualdade e Antidiscriminação*” (*Likestillings-og diskrimineringsombudet*), expandindo o escopo da lei, de modo a proteger os interesses de grupos minoritários de forma mais abrangente (SKJEIE; LANGVASBRÅTEN, 2009, p. 518). O “*The Equality and anti-discrimination Ombud*”, assim como os recursos apreciados pelo Tribunal para a Igualdade e Antidiscriminação, fazem parte da ampla rede institucional formada para garantir a igualdade entre homens e mulheres, bem como monitorar e fazer cumprir todas as principais legislações antidiscriminação.⁵⁰

Entre elas estão os referidos *Gender Equality Act* (Lei nº 45 de 1978) e o *Discrimination Act* (Lei nº 40 de 2005), que cobrem a discriminação com base na etnia, nacionalidade, ascendência, cor da pele, idioma e religião; o capítulo antidiscriminação do *Working Environment Act* (Lei nº 62 de 2005 do Ambiente de Trabalho), que cobre orientação sexual, idade, deficiência, opiniões políticas e filiação em sindicatos; e artigos antidiscriminação na legislação habitacional. Em janeiro de 2009, essa instituição também monitora uma nova lei *Discrimination and Accessibility Act* (Lei nº 42 de 2008 da Antidiscriminação e Acessibilidade), que proíbe a discriminação com base na deficiência (SKJEIE; LANGVASBRÅTEN, 2009, p. 516).

⁵⁰ As principais plataformas online que disponibilizam documentos jurídicos da Noruega em outros idiomas são o portal *Lovdata* [<http://www.lovdata.no/>] e [https://lovdata.no/info/information_in_english] (portal em inglês); e o site [<https://www.ldo.no/>], página oficial do *Ombud* para Igualdade e Antidiscriminação (*likestillings-og diskrimineringsombudet*), traz uma visão geral das leis atuais norueguesas no campo da discriminação, as convenções com as quais a Noruega se comprometeu, bem como resumos profissionais publicados pelo *ombud* sobre tópicos selecionados, a qual encontra-se no endereço eletrônico [<https://www.ldo.no/en/ombudet-og-samfunnet/lovverk/>].

Islândia, Dinamarca, Suécia e Finlândia também possuem seus *ombuds* para impulsionar suas respectivas leis nacionais para igualdade,⁵¹ onde ficam respaldados casos de tratamento injusto por um empregador em relação ao usufruto do direito de licença parental de um empregado(a). Todas essas iniciativas revelam um profundo comprometimento com a igualdade de gênero, onde o conceito de *gender mainstreaming*⁵² – inovação decorrente das conferências internacionais, e que consiste basicamente na integração das políticas de gênero no Estado com a difusão das responsabilidades para promover igualdade de gênero em todas as instâncias, não concentrando as políticas em uma pasta exclusiva – é levado bastante a sério.

No entanto, o caminho até à incorporação de políticas feministas no Estado é bastante longo. Tanto globalmente quanto na região nórdica, a igualdade de gênero e o feminismo encontram resistência. Essas reações contra os avanços obtidos para maior igualdade de gênero (também conhecido como “*backlash*”) têm origem em concepções equivocadas do que é o feminismo, e em teorias infundadas que fomentam discurso de ódio de gênero. Na região nórdica busca-se estimular o debate sobre as desigualdades estruturais entre mulheres e homens, a forma como essas assimetrias de poder se manifestam ainda na infância (e quem se beneficia com elas), mas o debate é constantemente baseado em preconceitos.

⁵¹ Os casos de discriminação podem ser denunciados ao respectivo *ombudsman* para a igualdade de cada país: Suécia (*Diskrimineringsombudsmannen*), cujas normativas podem ser acessadas em: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>; Islândia (*Jafnréttisstofa* – Disponível em: <https://www.jafnretti.is/>); Finlândia (*Tasa-arvoaltuutettu* – Disponível em: <https://tasa-arvo.fi/en/front-page>). A Dinamarca não possui um *ombud* exclusivo para igualdade de gênero, mas também processa demandas relacionadas a violações de direitos dos cidadãos pelo Provedor de Justiça Parlamentar, mediante o *Folketingets Ombudsmand*, instituição existente desde 1954 (site institucional disponível em: <https://www.ombudsmanden.dk/>).

⁵² Segundo ensinam Miranda e Parente (2014, p. 415), o conceito de *gender mainstreaming* como uma inovação da gestão pública trata da integração das políticas de gênero no Estado, sendo “proposto pela primeira vez em 1985, na III Conferência Mundial da Mulher, em Nairóbi, e foi formalmente apresentado em 1995 na IV Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim, com o objetivo de oferecer uma análise baseada em gênero para mensurar as diferentes implicações que ações políticas planejadas, incluindo legislação e programas, em todas as áreas e níveis, podem apresentar para mulheres e homens (Alves; Corrêa, 2009)”. Para que seja adequadamente implementado, as autoras destacam que as políticas para igualdade devem necessariamente considerar as dimensões de gênero, de empoderamento, e de transversalidade, de modo a “transitar na máquina estatal de forma ampla para que seu impacto seja maior” [...] Ou seja, “não basta ter órgãos especializados em políticas para as mulheres, é preciso que todo o aparato estatal, de acordo com sua atividade fim, contribua de alguma forma para a concretização da igualdade entre os gêneros. Em linhas gerais, a transversalidade é um compromisso para garantir que cada parte de uma organização assuma a responsabilidade de assegurar que o impacto das políticas atinja igualmente homens e mulheres” (MIRANDA; PARENTE, 2014, p. 424).

A resistência à igualdade de gênero em geral aparece por meio de expressões anônimas de ódio, muitas vezes baseadas no gênero e muitas vezes dirigidas às mulheres, repudiando também comportamentos de homens que não atendem aos padrões esperados de masculinidade. Um debate público que destaca e repete negativamente imagens e opiniões estereotipadas de mulheres “empoderam” práticas machistas e ajudam a fortalecer essa resistência à igualdade de gênero. Isso pode ser combatido enfatizando os direitos, obrigações e oportunidades de todos os gêneros, discutindo a igualdade entre homens e mulheres, aumentando a consciência sobre as desigualdades estruturais (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 15).

A Suécia, por exemplo, não só conduziu uma série de reformas para reduzir as desigualdades de gênero, mas também tem afirmado amplamente seu posicionamento estatal como o “primeiro governo feminista do mundo” (REGERINGEN.SE, 2020, s./p.). Ao contrário de muitos países, incluindo o Brasil,⁵³ que empenha-se na contramão desse movimento, buscando afastar-se a todo custo do feminismo como uma fonte de princípios norteadora de práticas estatais – o governo sueco do século XXI imprime em sua identidade nacional uma abordagem e integração abertamente feminista, com uma clara perspectiva de gênero.

A fala da ministra sueca para igualdade de gênero, Åsa Lindhagen, é uma demonstração ideal do que significa a aplicação do *gender mainstreaming* no Estado:

“Tenho orgulho de ser Ministra da Igualdade de Gênero em um governo feminista, com responsabilidade geral por nossa política de igualdade de gênero. Mas o trabalho é realizado por todos os meus colegas ministros. Na verdade, a Suécia tem 22 ministros da igualdade de gênero, não apenas um. Todos os ministros do governo buscam uma política feminista em suas respectivas áreas de atuação política”, afirmou a ministra (LINDHAGEN, in REGERINGEN.SE, 2019, s./p.).

⁵³ Um deputado afirmou em declaração que alunos não precisam saber sobre feminismo, e que professores não devem ensinar ‘linguagens outras que não a língua portuguesa ou história’, visão que reflete o pensamento limitado e a ideologia do governo Bolsonaro, eleito em 2018. O presidente também criticou questões sobre o tema presentes no Exame Nacional do Ensino Médio de 2018, afirmando “não se trataram de conhecimentos úteis”. Mudanças semânticas aparentemente inofensivas, como a retirada de menção específica à violência contra a mulher e a exclusão da palavra ‘democráticos’ dos princípios éticos em editais para publicação de livros na educação infantil, também revelam o descaso e o afastamento de pautas fundamentais para a compreensão de como estão estruturadas as relações de gênero, raça, classe e poder na sociedade brasileira. [Dados obtidos no periódico Correio Braziliense, portal Agência Brasil, e portal G1. Disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/politica/2019/01/05/interna_politica,729173/eduardo-bolsonaro-afirma-que-alunos-nao-precisam-saber-sobre-feminismo.shtml; <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-11/bolsonaro-critica-enem-e-diz-que-prova-deve-cobrar-conhecimentos-uteis>; <https://g1.globo.com/educacao/noticia/2021/02/17/edital-de-livros-escolares-retira-mencao-especifica-a-violencia-contra-a-mulher-e-exclui-palavra-democraticos-dos-principios-eticos.ghtml>].

Um governo feminista, tal como rege a política geral do governo sueco, tem no centro de suas ações “redistribuir poder e recursos para uma sociedade com maior igualdade de gênero, com o objetivo de viabilizar que mulheres e homens tenham o mesmo poder para moldar a sociedade e suas próprias vidas”, de modo a gerar resultados práticos no cotidiano das pessoas (REGERINGEN.SE, 2019, s./p.).

O programa de cooperação entre os países nórdicos enfatiza os mesmos princípios, buscando o equilíbrio entre as esferas pública e privada, de modo a estimular a necessária presença das mulheres na esfera pública, como também maior participação dos homens nas atividades consideradas privadas. O Conselho Nórdico argumenta que a democracia só se faz com igualdade de oportunidades para todos os gêneros na formulação de políticas e do desenvolvimento da sociedade, garantindo a mulheres, homens, meninos e meninas “o direito de participar e contribuir com o discurso na esfera pública na mídia, na política, na economia e nos processos de tomada de decisão” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 14).

A região nórdica é bem conhecida pela proporção relativamente alta de mulheres em seus parlamentos e governos, reflexo de um processo que remonta a mais de um século, que visa aumentar a representação das mulheres dentro e fora do sistema político em cada país nórdico. No entanto, constata-se a persistência de uma divisão desigual de poder, responsabilidades e recursos sociais entre homens e mulheres. Conforme relatório do Conselho Nórdico de Ministros, a sociedade precisa estar representada na tomada de decisões políticas, bem como estar envolvida nos processos de fortalecimento da democracia e das instituições.

A cooperação nórdica entende que a participação na esfera pública inclui vários tipos de mídia, incluindo jornalismo, publicidade, jogos de computador e mídia social. A mídia desempenha um papel crucial em refletir a diversidade da sociedade, e em grande medida traz uma representação distorcida de mulheres e homens, retratando e reproduzindo um desequilíbrio em termos de quem faz a mediação e a notícia. Além disso, o relatório aponta que a proporção de mulheres em cargos de tomada de decisão na mídia nórdica é menor do que a de homens, estando elas sub-representadas tanto como especialistas, quanto em temas de notícias, dado que requer constante atenção (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 14). Assim, ainda que apareçam de forma subliminar, as mensagens reproduzidas em uma “esfera pública que reforça as estruturas divididas por gênero e papéis estereotipados de gênero, limita as oportunidades para a participação igual de homens e mulheres, meninos e meninas no debate democrático” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 14).

Uma questão importante é como os estereótipos de gênero são mediados e reforçados pela mídia, e nos últimos tempos, a forte influência exercida pelas redes sociais. O mundo de possibilidades proporcionado pela revolução tecnológica, paradoxalmente restringiu o conceito de sucesso a padrões inalcançáveis. Imagens irrealistas de mulheres e homens, com ênfase em formas corporais idealizadas, estímulo incessante de um comportamento competitivo e de consumo próprio da dinâmica capitalista, a exigência implícita de aparência perfeita para ser aceito no grupo social (e assim obter mais seguidores e “likes”), juntamente com a crescente sexualização da esfera pública, fornecem desde cedo a meninas e meninos uma gama bastante restrita de modelos de comportamento.

A construção subjetiva das identidades não passa imune por essa carga de símbolos e representações, sendo constantemente afetada pelas formas como homens e mulheres, meninos e meninas são retratados nos meios de comunicação, na cultura e na publicidade. Por se tratar de consenso entre os países da cooperação nórdica que “opiniões pré-concebidas, percepções estereotipadas e normas sociais não devem impedir que mulheres e homens tenham oportunidades iguais de moldar e formar práticas, política ou economia”, que ações buscando neutralizar a sexualização do espaço público têm sido uma das importantes estratégias do bloco (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 15).

A socialização de gênero é aspecto crucial na formulação de políticas educacionais nórdicas, pois é consenso que os papéis de gênero das crianças são formados em um estágio inicial. Esses assuntos são abordados desde a infância, através da inclusão de uma perspectiva de igualdade de gênero nos currículos educacionais, do jardim de infância às pós-graduações. É necessário trabalhar ativamente para garantir que as instituições de acolhimento de crianças e escolas forneçam a meninas e meninos a possibilidade de desenvolver livremente seus talentos. Proporcionar de forma holística o despertar de habilidades e oportunidades, contribui para que as crianças e adolescentes não saiam da escola repetindo fórmulas prontas e sem pensamento crítico, ou limitadas a conhecimentos e aptidões condicionadas ao que é socialmente esperado para cada sexo. O sucesso do trabalho para igualdade de gênero nas escolas nórdicas se faz mediante a colaboração existente entre pais, mães, responsáveis legais, grupos voluntários (incluindo grupos de jovens), autoridades locais e regionais, além do setor privado (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 17).

Por trás das iniciativas vistas nos países nórdicos está, portanto, a constatação de que normas e valores sociais podem facilmente constituir fatores limitantes, impedindo esforços em fornecer às pessoas recursos, desenvolvimento de habilidades e qualidade de vida digna, independente de sexo, idade, cor, religião, sexualidade, capacidades corporais ou etnia

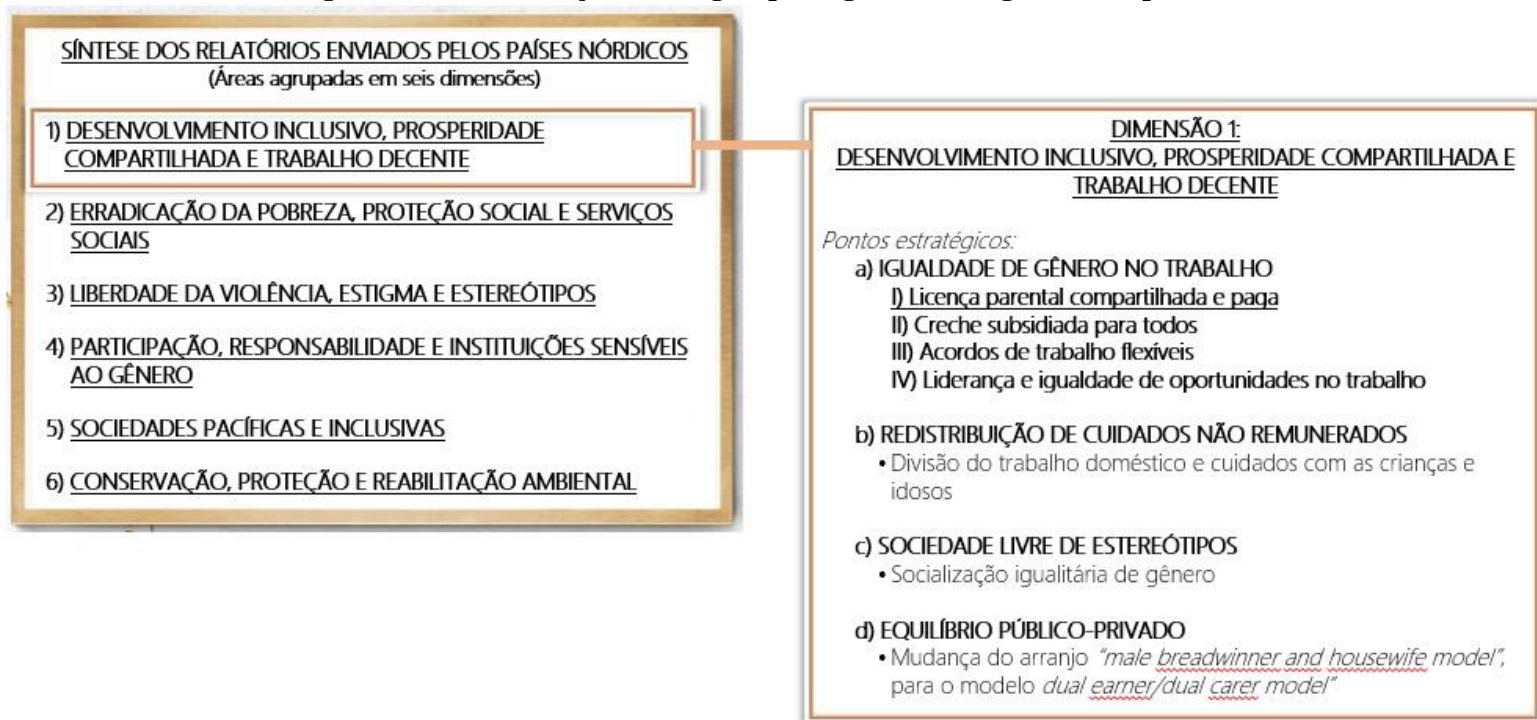
(NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 11). Nesse aspecto, as perspectivas de homens e meninos sobre as masculinidades têm sido determinantes para uma sociedade igualitária e menos violenta, destaca o texto do Conselho Nórdico (2015, p. 11). Porém, a ênfase dada nas ações não busca posicionar os homens como porta-vozes das demandas das mulheres para a igualdade, e sim propõe-se a incorporar questões de igualdade de gênero específicas para homens, como por exemplo, saúde⁵⁴ (de si, dos filhos e das parceiras), bem-estar, educação livre, marginalização e paternidade/solidariedade, entre outras.

Diante do exposto, acrescenta-se ao fluxograma apresentado na ilustração anterior (Figura 7, que consta na página 123) os desdobramentos da Dimensão 1 (“Desenvolvimento inclusivo, prosperidade compartilhada e trabalho decente”), considerada nos relatórios enviados ao longo de 25 anos por Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia, como parte do compromisso selado na Conferência de Pequim, em 1995.

Assim, a Figura 8 organiza visualmente os pontos a serem aprofundados no próximo capítulo, partindo das licenças parentais compartilhadas como a base para a igualdade de gênero no trabalho, e por sua vez, na reformulação do público e privado. O arranjo composto pelas licenças, somado à ampla oferta de creches e maior flexibilidade nas jornadas de trabalho, proporciona um mercado de trabalho amigável para as mulheres. As condições mais igualitárias na esfera pública, com os homens assimilando culturalmente sua função de pais no período da licença paterna garantido por lei, tende a refletir uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades de cuidado dentro das famílias.

⁵⁴ O igual acesso de mulheres, homens, meninos e meninas, ao conhecimento sobre o corpo e a cuidados de saúde, serviços sociais e oportunidades de boa saúde e bem-estar são considerados um pré-requisito para a participação em todas as áreas da vida pública e privada. Mesmo com todo o empenho em torno da universalização do estado de bem-estar social, os países nórdicos ainda não erradicaram totalmente as desigualdades entre mulheres e homens em termos de acesso a cuidados de saúde e serviços sociais, esperança de vida, acesso a exames médicos adequados e licenças médicas. As questões que afetam a saúde e o bem-estar requerem o monitoramento constante como parte do trabalho para a igualdade, atendendo assim ao caráter transversal das medidas adotadas pelos países da cooperação (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 18).

Figura 8 – Pontos de ação estratégica para igualdade de gênero nos países nórdicos



Fonte: Elaborado pela Autora (2020), com base no Relatório *The Nordic road towards Beijing+25* (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2020) e no Relatório *The Nordic Gender Effect at Work* (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS; NORDIC INFORMATION ON GENDER/NIKK, 2019).

O gênero não constitui a única explicação para as diferenças entre homens e mulheres – e as diferenças, por sua vez, não são necessariamente um problema de igualdade de gênero em si –, mas o trabalho conjunto e o desenvolvimento de estudos com foco na diversidade proporciona outras possibilidades na experiência masculina, melhorando com isso a vida das mulheres (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 12).

Tal quadro sugere ganhos múltiplos no que concerne aos seguintes termos: I) Maiores oportunidades das mulheres na composição da esfera pública e mercado de trabalho remunerado; II) Possibilidade de os homens usufruírem do seu papel como pais, contribuindo para maior equilíbrio de gênero no que tange ao tempo gasto na execução das atividades domésticas, e por sua vez, ensejando novas expressões na vivência da masculinidade; III) Ganham as crianças, que crescem próximas de seus genitores/tutores, internalizando valores diversos do modelo tradicional pai/provedor e mãe/cuidadora; IV) Ganha, por fim, toda a sociedade, que se beneficia desse arranjo em nível macro.

De tal sorte, os serviços públicos, como ampla oferta de creches de qualidade e licença parental bem financiada para mães e pais têm sido a base estruturante da igualdade de gênero nos países nórdicos, elementos tratados no decorrer do capítulo a seguir.

CAPÍTULO 4 – LICENÇAS PARENTAIS COMO ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE

4.1 INTRODUÇÃO: PARTE GERAL

Desde a década de 1990, os países nórdicos têm reservado algumas semanas do período de licença parental concedido para o pai, isto é, uma cota exclusiva para o pai. Levantamentos mais recentes demonstram que os homens reagiram gradativamente à introdução e expansão da cota paterna, utilizando o período de sua licença parental com mais frequência. Contudo, a parcela da licença parental utilizada pelos homens nos países nórdicos é ainda muito mais baixa do que a participação das mulheres. Diante desse quadro, vários países nórdicos têm feito esforços para expandir o uso da licença parental pelos pais, tanto por meio de campanhas, quanto por meio de aprimoramentos na legislação. Hoje, todos os países nórdicos têm esquemas semelhantes de licença parental, compostos por três partes. Uma parte para a mãe, uma parte para o pai, e uma parte que pode ser dividida entre ambos como desejarem (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2015, p. 7).

Esse capítulo tem por objetivo estudar a política de licenças parentais como uma via para a igualdade de gênero, com uma apresentação dos conceitos centrais e principais pontos sobre o estado da arte referente às licenças parentais, além de um panorama geral com dados sobre as licenças no mundo hoje (considerando relatório publicado em 2019 pela UNICEF). Em seguida, será tratado o desenho das licenças em cada país do Conselho Nórdico, antes de proceder à análise da cota exclusiva do pai, implementada em 1993 na Noruega. Esta política transformou-a no primeiro país do mundo a dispor de uma lei que torna a licença paterna um direito de uso exclusivo e intransferível.

4.1.1 Tipos de licenças: conceitos centrais

A Rede Internacional de Políticas e Pesquisa de Licenças (*Network on Leave Policies & Research*) é um centro de pesquisa amparado pela Universidade de Viena, na Áustria, que promove estudos sobre as políticas de licenças em diversos países. Desde 2005 realiza uma atualização anual⁵⁵ com a publicação de um relatório de monitoramento, considerando

⁵⁵ A *Network on Leave Policies & Research* (LP&R) congrega mais de 60 membros, todos especialistas em questões de licenças e que vêm de 45 países ao redor do mundo. As atividades buscam promover um espaço privilegiado de intercâmbio, diálogo e colaboração científica envolvendo questões de cuidado, emprego e

aspectos como a elegibilidade (quem tem direito à licença), o valor de compensação financeira (quanto se recebe), o tempo disponível para usufruto da licença, e a flexibilidade (quando e como pode ser usufruída). Os tipos de licença existentes hoje e considerados pelos relatórios anuais da instituição estão divididos conceitualmente da seguinte forma (KOSLOWSKI *et al.*, 2020, p. 6-7):

a) *Licença maternidade*: em geral, essa modalidade de licença está disponível apenas para as mães (exceto em alguns casos em que parte da licença pode ser transferida para outros cuidadores em certas circunstâncias). É considerada uma medida de garantir a saúde e bem-estar da mulher, destinada a proteger a saúde da mãe e do bebê recém-nascido, devendo ser tomada imediatamente antes, durante e imediatamente após o parto;

b) *Licença paternidade*: direito disponível apenas para os pais, geralmente é o período disponível logo após o nascimento de um filho. Essa política foi concebida para permitir que o pai passe mais tempo com sua parceira, dividindo os cuidados com o recém-nascido e filhos mais velhos, caso os tenham;

c) *Licença parental*: tempo disponível igualmente para mães e pais, podendo aparecer em arranjos distintos, como por exemplo: (i) um direito individual intransferível (ou seja, ambos os pais têm direito a igual período de licença), ou; (ii) um direito individual que pode ser transferido para o outro progenitor, ou; (iii) um direito familiar que os progenitores podem dividir entre si conforme desejarem. Existem variações no desenho da licença conforme o país analisado;

d) *Licença para cuidar de crianças doentes*: este direito varia consideravelmente entre os países em termos de duração, idade das crianças incluídas, e montante para pagamento. Em alguns casos, pode ser estendido para incluir alguns parentes adultos (KOSLOWSKI *et al.*, 2020, p. 6).

Em alguns países, a licença parental consiste apenas em direitos individuais intransferíveis; em outros, é um direito inteiramente familiar; enquanto em outras nações, parte da licença parental é um direito individual, e o restante um direito familiar. Na maioria

gênero. A revisão de 2020 cobre 45 países, a saber: Austrália, Áustria, Bélgica, Bulgária, Brasil, Canadá, Chile, China, Croácia, Chipre, República Tcheca, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Israel, Irlanda, Itália, Japão, Coreia, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, México, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Romênia, Federação Russa, República Eslovaca, Eslovênia, África do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos da América, e Uruguai. Disponível em: <https://www.leavenetwork.org/introducing-the-network/> Acesso em: 01 nov. 2020.

das vezes está disposto no tempo após o término da licença maternidade, e é categorizado como uma política de cuidado, destinada a garantir que ambos os pais tenham oportunidades iguais de passar o tempo cuidando de uma criança pequena. Em alguns casos, os pais podem optar por tirar a licença parental integral, ou parte da licença no regime de tempo parcial. Em alguns países, a licença parental pode estar disponível para ambos os parceiros em uniões do mesmo sexo, representando um avanço significativo para as populações LGBTQIA+.

Em outros locais, ainda, a licença parental é complementada por um novo período de licença, também concebida enquanto uma medida de assistência social, e recebe vários nomes, como “*childcare leave*” (“licença para cuidado com a criança”), ou “*home care leave*” (“licença para cuidado doméstico”), ou até mesmo na variação similar “*parental leave*” – tal como ocorre na Islândia, semelhança que pode causar equívocos na interpretação. Esta licença complementar é concedida aos pais após o fim da licença parental e pode, na prática, não ser muito diferente da licença parental (embora as condições associadas aos dois tipos de licença possam variar, como por exemplo, na Finlândia ou Noruega).

Ao introduzir a categoria “parental” ao esquema de licenças, se observa não apenas uma transformação rumo a uma terminologia neutra, mas a mobilização em torno do caráter *coletivo* de responsabilidade que envolve a chegada de um novo bebê ao núcleo familiar. Tal movimento reforça os direitos dos homens enquanto pais, e pode contribuir para desvincular a crença arraigada de que as mulheres – como mães em potencial – são as principais responsáveis pelo processo de cuidado e socialização de crianças pequenas.

A 16ª edição da Revisão Internacional de Políticas e Pesquisa de Licenças (organizada por Koslowski *et al.*, 2020), destaca que embora os relatórios específicos com o desenho das licenças de cada país ainda diferenciem entre licença maternidade, paternidade e licença parental, a distinção entre esses tipos de licença está começando a se confundir em alguns países, levando ao surgimento de um direito único e genérico à licença parental. Por exemplo, a Islândia, a Noruega e a Suécia já têm um único período de licença pós-natal que não faz distinção entre os três tipos diferentes de licença; no entanto, uma parte desta licença pós-natal genérica só pode ser utilizada pelas mães e outra parte apenas pelos pais (KOSLOWSKI *et al.*, 2020, p. 7). Para fins de melhor compreensão, utiliza-se no âmbito do presente trabalho o termo genérico “licenças parentais” para nos reportarmos aos principais tipos de afastamento do trabalho remunerado a partir do nascimento ou adoção de uma criança recém-nascida, bem como o envolvimento dos responsáveis com os cuidados do bebê nos seus primeiros dias, semanas, meses e anos de vida – no caso, a licença por maternidade, a licença por paternidade e a licença parental.

4.1.2 As licenças parentais remuneradas e políticas “family friendly” no mundo

As licenças da forma como estão desenhadas atualmente têm sua gênese nas origens do Estado Providência,⁵⁶ e foram progressivamente incorporadas às constituições dos Estados Nação, com mais intensidade à medida em que foram surgindo acordos e documentos internacionais para garantia de direitos humanos fundamentais. Em 1919, logo após a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), redigiu-se a Convenção nº 3 sobre a proteção à maternidade. Ratificada por 33 países, foi uma das primeiras normativas a regulamentar o assunto (KAMERMAN; MOSS, 2011, p. 1).

Conforme explicação de Cláudia Melo (2019, p. 4-5),

essa Convenção, que se aplicava apenas às trabalhadoras de empresas industriais, dava à gestante o direito de se afastar do trabalho seis semanas antes do parto e vedava o seu trabalho no período de seis semanas depois do nascimento da criança. Assegurava, ainda, o pagamento, pelo poder público, de benefício durante o afastamento e vedava a demissão da mulher durante a licença maternidade e até um período máximo fixado pela autoridade competente de cada país (MELO, 2019, p. 4-5).

Nos anos de 1952 e 2000, foram feitas algumas revisões acerca do texto inicial por meio da Convenção nº 103/1952 e pela Convenção nº 183/2000, onde foi ampliado progressivamente o escopo das normas e dos direitos relacionados à proteção à maternidade, tendo em vista as crescentes mudanças relativas à maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

A despeito das constantes advertências aos governos para que estes formulem políticas adequadas para promover um melhor equilíbrio das responsabilidades laborais e familiares, não há nenhuma convenção específica relacionada ao direito de licença paternidade. O mesmo ocorre em relação à licença parental, a qual também não possui regulação específica pela OIT. De todo modo, importante referenciar os documentos onde são citados os princípios mobilizadores por trás das licenças: a Convenção nº 156, aprovada em 1981, é uma norma que veio a representar avanço significativo na política da entidade, pois reconhece por expresse a importância da igualdade de oportunidades e tratamento entre as pessoas trabalhadoras, que devem ter salvaguardado seu direito a exercer suas responsabilidades familiares sem prejuízo à vida profissional (MELO, 2019, p. 6).

⁵⁶ Sobre a origem cronológica das licenças parentais enquanto uma política de proteção social, Leitão (2018, p. 11) ensina que esse movimento teve início em finais do século XIX, mais precisamente na Alemanha, no regime de Bismark, tido como “pioneiro na implementação de um seguro social ocupacional obrigatório” (Adão; Silva, 2002, p. 29 *apud* Leitão, 2018, p. 11). Este contexto viabilizou a criação de uma “licença por maternidade”, instituída pela primeira vez naquele país em 1883, e posteriormente replicada como modelo em outros países industrializados (LEITÃO, 2018, p. 11).

Em anexo à Convenção nº 156, está a Recomendação nº 165/1981, na qual a OIT estabelece que “qualquer pai ou mãe deve ter a possibilidade, dentro de um período de tempo, após a licença maternidade, de obter licença (parental), sem renunciar ao emprego e com os direitos resultantes do emprego salvaguardados” (OIT, 1981, Artigo 22, inciso I). A Convenção nº 183 de 2000 também resguarda em anexo a Recomendação nº 191/2000, referente à proteção à maternidade, onde é mencionado no artigo 10 o direito à licença parental (OIT, 2000). Apesar da adesão formal a determinações internacionais sobre direitos trabalhistas e igualdade de gênero,⁵⁷ muitos países – como é o caso do Brasil –, caracterizam-se pela grave assimetria dos períodos de licença, negando aos pais o direito a usufruírem do mesmo tempo destinado às mães. Até pouco tempo atrás, contrastando com os 4 meses de licença maternidade (120 dias), era garantido aos pais somente o período de 5 dias remunerados, de acordo com o previsto nas disposições transitórias da Constituição Federal.

Esse quadro passou por pequena alteração em 2016, com a promulgação do Marco Legal da Primeira Infância (Lei nº 13.257/2016), que ampliou a licença paternidade de 5 para 20 dias e tornou possível a prorrogação da licença materna para 180 dias.⁵⁸ Contudo, esse dado não representou avanços significativos para maior igualdade de gênero no fluxo público/privado. Isso por que além de não equiparar de modo efetivo o tempo de licença, tal aumento sequer pode se considerar simbólico, vez que a política não veio acompanhada de uma discussão séria e ampla na sociedade brasileira sobre a divisão sexual do trabalho e os problemas dela decorrentes, nem sobre os impactos positivos que as licenças podem exercer nesse e em múltiplos aspectos.

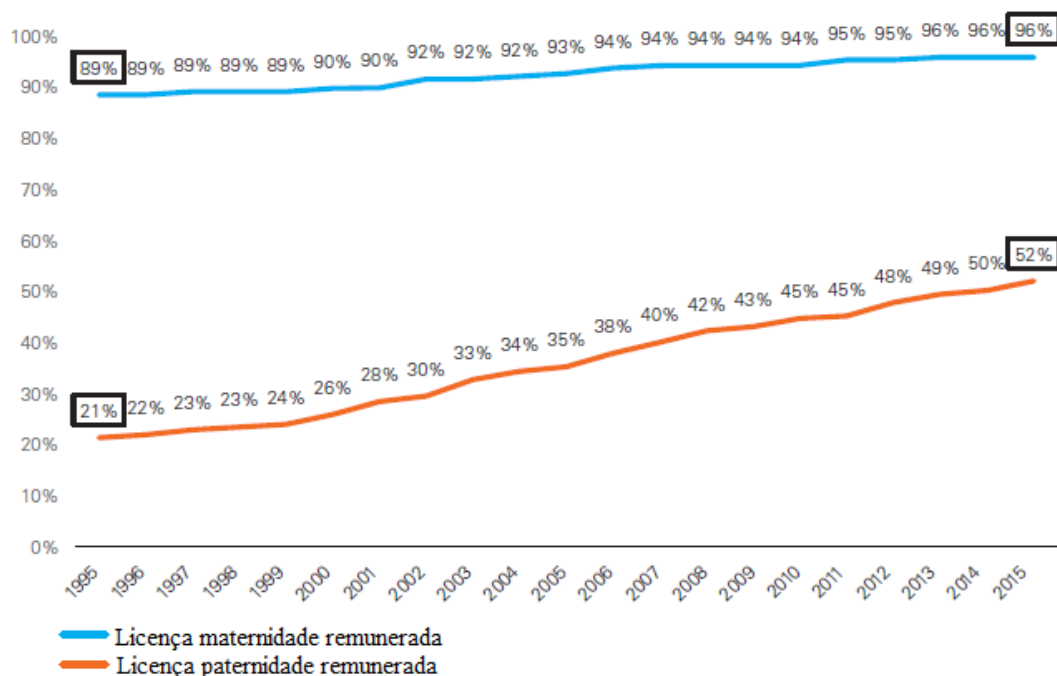
De acordo com o resumo executivo do estudo “Licença parental paga e políticas pró-família: Um sumário de evidências” publicado em 2019 pela UNICEF, observa-se um progresso evidente na concessão de licença parental remunerada nas últimas duas décadas – e mais significativamente, um aumento lento e constante no número de países que oferecem

⁵⁷ O Brasil ratificou a referida Convenção nº 3 da OIT em 1934, e a Convenção nº 103, no ano de 1965 (MELO, 2019, p. 5); assim como em relação à CEDAW, assinada em 1981 e ratificada em 1984, e o Protocolo Facultativo à CEDAW, instrumento criado em 1999 para fortalecer a Convenção da Mulher e ampliar as funções e a responsabilidade do Comitê, o qual foi assinado pelo Governo brasileiro em março de 2001 e ratificado em 2002 (PIMENTEL, 2013, p. 17-18).

⁵⁸ A Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera leis como Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Código de Processo Penal (CPP), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a norma que regula a Declaração de Nascido Vivo, e o Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008). O artigo 38, que altera partes dessa última lei, dispõe que as prorrogações de licença maternidade e paternidade só serão garantidas à empregada e ao empregado de pessoa jurídica que aderir ao Programa Empresa Cidadã, mediante requerimento até o final do primeiro mês após o parto, prorrogação que será concedida imediatamente após a fruição da licença de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 2016).

licença remunerada para os pais. Utilizando dados estatísticos globais coletados pela organização *WORLD Policy Analysis Center* (centro sediado pela *McGill University*), de 1995 a 2015, a proporção de países que garantem licença paterna remunerada (licença paternidade paga ou licença reservada para pais de bebês e/ou licença parental remunerada, licença disponível para um dos pais) aumentou de 21% para 52%. A proporção de países que garantem licença materna remunerada (licença maternidade remunerada ou licença reservada para mães de bebês e/ou licença parental remunerada) aumentou de 89% para 96%, tal como representado pelo Gráfico 1 a seguir:

Gráfico 1 – Aumento percentual de países que garantem licenças maternas e paternas remuneradas (1995-2015)



Fonte: Banco de dados do Laboratório de Análise de Políticas Públicas WORLD e banco de dados de Políticas de Trabalho Adulto Longitudinal PROSPERED (McGill University). In: “Licença parental paga e políticas pró-família: Um sumário de evidências” (UNICEF, 2019a, p. 5).

No ano 2000, a importância da licença parental foi reconhecida na Convenção nº 183 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê 14 semanas de licença para mães de bebês. A Recomendação nº 191 que a acompanha exige 18 semanas (UNICEF, 2019, p. 1). Uma revisão da base de evidências divulgadas pelo estudo da UNICEF, sugere que a licença parental paga pode contribuir para o desenvolvimento saudável e a sobrevivência dos bebês, facilitando a amamentação, reduzindo as taxas de mortalidade infantil, taxas mais altas de imunização na infância, com o aumento da capacidade dos pais de obter imunizações e outros cuidados médicos no período pós-natal. Complementar a licença parental paga com intervalos

para amamentação é uma forma de garantir os direitos das mulheres e das crianças. Prover esse direito permitiria que mais mães atingissem os seis meses recomendados de amamentação exclusiva da OMS, aumentando assim a imunidade das crianças a infecções, possibilitando reduzir a necessidade dos pais de tirar uma folga do trabalho.

Outras evidências sugerem ainda que a licença parental paga pode contribuir para a prevenção da violência doméstica. Tomando como referência uma pesquisa⁵⁹ realizada na Austrália, descobriu-se que o acesso à licença maternidade paga estava associado à redução da chance de violência por parceiro íntimo no primeiro ano após o nascimento, problema que causa danos inestimáveis à vida de mães e filhos. Outro estudo⁶⁰ sobre a política de licença parental paga feita no estado da Califórnia, constatou que maus-tratos infantis e abuso físico diminuíram após a introdução da política (UNICEF, 2019a, p. 2).

A licença paternidade também pode exercer influência indiretamente na saúde das crianças. Estudos constataram que os pais que tiram licença de paternidade estão mais envolvidos em cuidados infantis e outros trabalhos não remunerados em casa⁶¹ que pode apoiar a amamentação⁶² e reduzir a probabilidade de depressão pós-parto,⁶³ beneficiando as mulheres e, por sua vez, gerando impactos positivos na saúde infantil. A pesquisa “*Causal effects of paternity leave on children and parents*” (COOLS; FIVA; KIRKEBØEN, 2015) sobre o impacto das licenças remuneradas a partir do caso norueguês também é mencionada no estudo da UNICEF (2019a, p. 3). Os resultados revelam que após a reforma política feita em 1993 na Noruega, a qual reservou uma parte da licença parental exclusivamente para os

⁵⁹ GARTLAND, D. *et al.* Intimate partner violence during pregnancy and the first year postpartum in an australian pregnancy cohort study’. **Maternal and Child Health Journal**, v. 15, 2011, pp. 570-8, doi:10.1007/s10995-010-0638-z. *apud* UNICEF (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA). **Licença parental paga e políticas pró-família**: Um sumário de evidências. Editado por: EARLE, Alison; HEYMANN, Jody (Orgs.) New York, NY: The United Nations Children’s Fund, 2019a. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf> Acesso em: 10 jan. 2021.

⁶⁰ KLEVENS, J., *et al.* Paid family leave’s effect on hospital admissions for pediatric abusive head trauma. **Injury Prevention**, v. 22, 2016, doi:10.1136/injuryprev-2015-041702 *apud* UNICEF (2019a, p. 2).

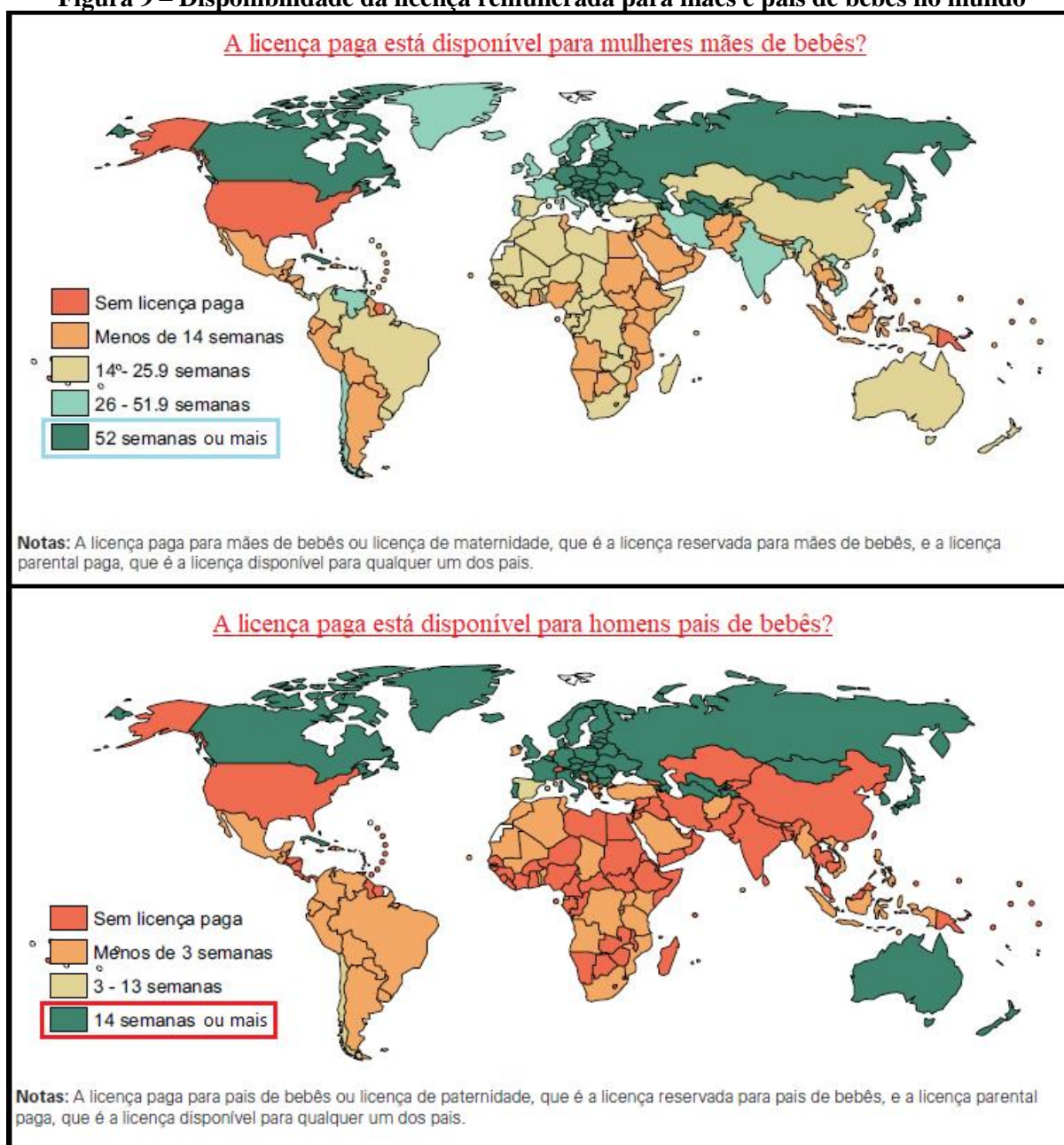
⁶¹ NEPOMNYASCHY, Lenna; WALDFOGEL, Jane. Paternity leave and fathers’ involvement with their young children. **Community, Work & Family**, v. 10, n. 4, Nov. 2007, pp. 427-53, doi:10.1080/13668800701575077; TAMM, Marcus. Fathers’ parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. **Labour Economics**, Apr. 2019, doi:10.1016/J.LABECO.2019.04.007; TANAKA, Sakiko; WALDFOGEL, Jane. Effects of Parental Leave and Work Hours on Fathers’ Involvement with Their Babies. **Community, Work and Family**, v. 10, n. 4, 2007, pp. 409-26, doi:10.1080/13668800701575069 *apud* UNICEF (2019a, p. 3).

⁶² FLACKING, Renée, *et al.* The influence of fathers’ socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: A population-based cohort study. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 38, n. 4, June 2010, pp. 337-43, doi:10.1177/1403494810362002 *apud* UNICEF (2019a, p. 3).

⁶³ SÉJOURNÉ, N., *et al.* Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle. **Gynécologie Obstétrique & Fertilité**, v. 40, n. 6, June 2012, pp. 360-64, doi:10.1016/J.GYOBFE.2011.08.033 *apud* UNICEF (2019a, p. 3).

homens, levou a escores mais altos no desempenho escolar para crianças até os 15 anos, com efeitos especialmente fortes para crianças em famílias onde o nível de escolaridade do pai excedeu o da mãe (UNICEF, 2019a, p. 3). Apesar do aumento significativo das licenças concedidas aos pais nas últimas décadas, a diferença perceptível pelo contraste nos mapas e diferenças estatísticas ainda é bastante marcante. As cores vermelha e laranja predominam na segunda imagem da Figura 9, indicando a ausência ou poucas semanas de licença paterna na maioria dos países.

Figura 9 – Disponibilidade da licença remunerada para mães e pais de bebês no mundo



Fonte: WORLD Policy Analysis Center: *Adult Labor Database* (Centro de Análise de Políticas: Banco de dados de trabalho adulto). Adaptado de: “Licença parental paga e políticas pró-família: Um sumário de evidências” (UNICEF, 2019a, p. 6;8).

No que tange à cobertura e implementação das políticas de licenças, cabe salientar que, mesmo em países com direitos legais à licença parental, nem todos os adultos conseguem acesso:

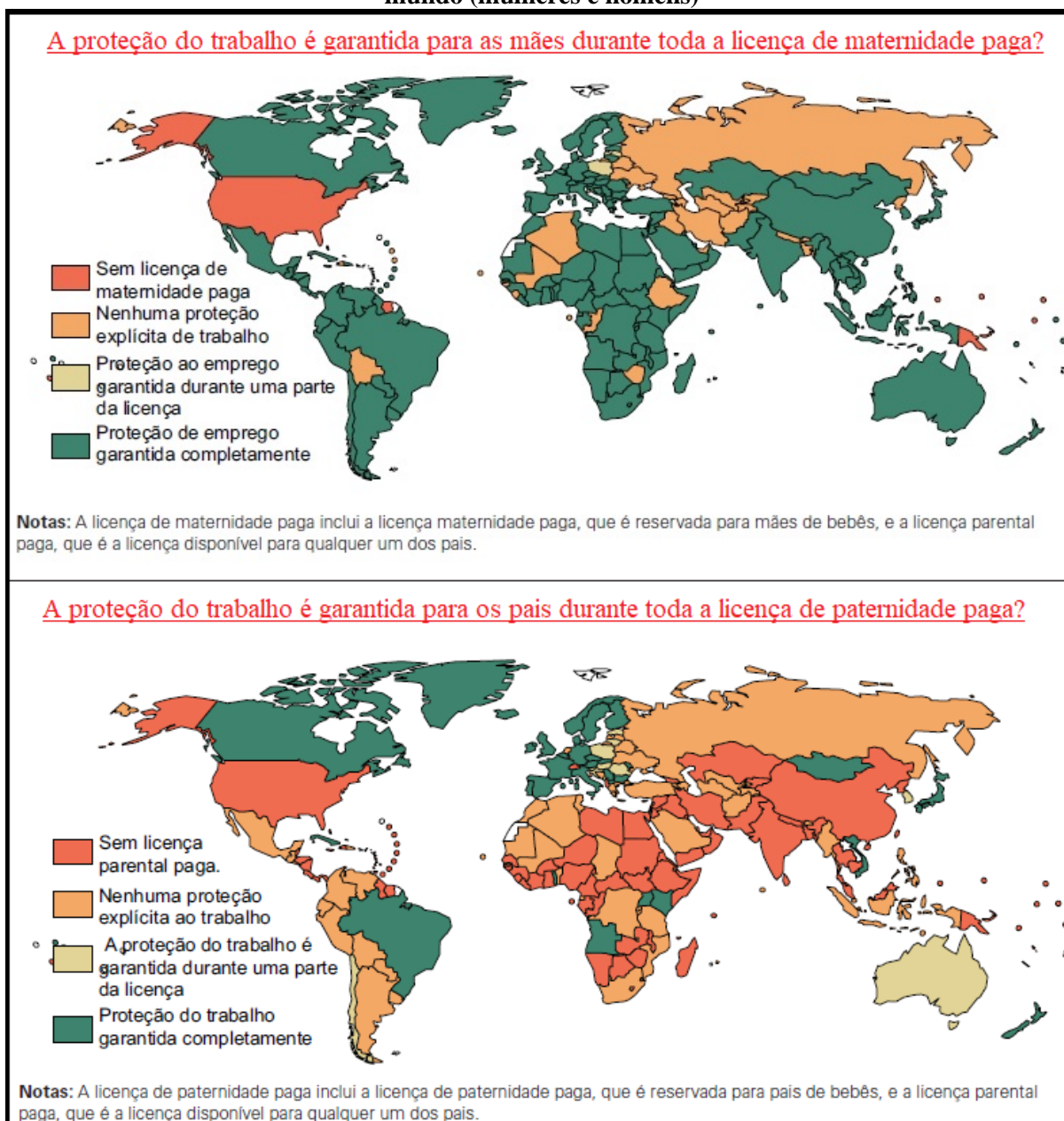
A OIT estima que, de todas as mulheres empregadas no mundo, 45% trabalham no setor formal, como a legislação frequentemente contém disposições que limitam a cobertura de mulheres no emprego formal, 55% das mulheres não terão acesso se a licença maternidade for legalmente acessível. Além de limitar a cobertura aos trabalhadores do setor formal, a legislação geralmente contém condições de qualificação, como requisitos mínimos de contribuição que prejudicam as mulheres com histórias de trabalho intermitentes e aquelas que são empregadas a tempo parcial. Além disso, esses números superestimarão o acesso efetivo se as leis não forem bem implementadas e aplicadas (UNICEF, 2019a, p. 4).

Sublinha-se que os benefícios da licença parental remunerada só podem ser realizados se os indivíduos contemplados pela lei puderem assumir a licença na prática. Apesar de os Estados Unidos ser a nação mais rica do mundo, são previstas provisões para pagamento de benefícios durante a licença maternidade somente em cinco dos 50 estados que compõem o país (Califórnia, Havaí, Nova Jersey, Nova York e Rhode Island). A Califórnia, por exemplo, concede seis semanas remuneradas com apenas 55% da remuneração (MELO, 2019, p. 19). Estudos da política nacional não remunerada nos Estados Unidos e da política de substituição de salários relativamente baixos no estado da Califórnia, constataram que um motivo comum para que pais e mães não utilizem o direito à licença quando necessário era que a substituição de um salário que já é baixo na sua integridade tornava a possibilidade de tirar licença inacessível (UNICEF, 2019a, p. 4).

A aceitação da licença parental também pode ser influenciada por sanções e formas de discriminação percebidas ou reais, vez que trabalhadores com responsabilidades de cuidado – estes mais propensos a precisar de licença –, são mais inclinados a relatar a perda de salário e trabalho relacionada a essas responsabilidades. Estudos de países de baixa e média renda sobre os determinantes da licença não foram identificados, mas tal como revelam dados de pesquisas realizados em países tão diversificados quanto a Hungria, a Espanha, a Venezuela e os Estados Unidos, também sugerem que as mães enfrentam discriminação em termos de pagamento, promoções, contratação e demissão – uma clara evidência de que o fenômeno caracterizado como penalização da maternidade (*motherhood penalty*)⁶⁴ acomete mulheres das mais variadas culturas e classes sociais (UNICEF, 2019a, p. 4).

⁶⁴ BENARD, Stephen; CORRELL, Shelley J. **Normative discrimination and the motherhood penalty.** *Gender and Society*, v. 24, n. 5, 2010, p. 616-646; BLAU, Francine D.; KAHN, Lawrence M. **The Gender Wage Gap: Extent, trends, and explanations.** *Journal of Economic Literature*, v. 55, n. 3, 2017, p. 789-865; BOTELLO, Hector A.; ALBA, Andrea L. **The effect of motherhood on the salaries of women in Latin**

Figura 10 – Proteção ao emprego durante o período de afastamento por licença parental no mundo (mulheres e homens)



Fonte: WORLD Policy Analysis Center: *Adult Labor Database* (Centro de Análise de Políticas: Banco de dados de trabalho adulto). In: UNICEF (2019a, p. 10;11).

America. *Semestre Económico*, v. 17, n. 36, 2014, p. 13-38; CORRELL, Shelley J., *et al.* **Getting a job: Is there a motherhood penalty?** *American Journal of Sociology*, v. 112, n. 5, 2007, p. 1297-1338; FUEGEN, Kathleen *et al.* **Mothers and fathers in the workplace: how gender and parental status influence judgments of job-related competence.** *Journal of Social Issues*, v. 60, n. 4, 2004, p. 737-754; GLASS, Christy; FODOR, Éva. **Public maternalism goes to market: Recruitment, hiring, and promotion in Postsocialist Hungary.** *Gender and Society*, v. 25, n. 1, 2004, p. 5-26; GONZÁLEZ, M. Jose, *et al.* **The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment.** *European Sociological Review*, v. 35, n. 2, 2019, p. 187-204 *apud* UNICEF (2019, p. 4). Obs.: o destaque foi dado aos títulos dos artigos de forma intencional.

Apesar do contraste nos mapas ilustrados na Figura 10 indicar que os homens possuem menor espectro legal no que tange à garantia de emprego no período da licença, ainda são as mulheres que arcam com as consequências da penalização da maternidade. Isso ocorre pela ideia socialmente consolidada de que elas arcam com as consequências físicas oriundas da gestação, fazendo com que uma responsabilidade que deveria ser compartilhada, acabe incidindo com maior peso sobre as mulheres. Outro aspecto tão importante quanto a permanência no emprego é a garantia de salários familiares decentes no retorno de pais e mães ao trabalho após o período de afastamento pela licença.

O quadro esboçado tem levado entidades internacionais de direitos humanos e de proteção à infância e parentalidade como a UNICEF a estabelecer diretrizes globais para um mundo do trabalho mais justo. Dentre essas mudanças, estão as políticas “*family-friendly*”, ou políticas “pró-família”, que englobam transformações nos paradigmas tradicionais a respeito do núcleo familiar.

Para tanto, é necessário mudar o enfoque, cuja tendência hoje deve partir dos seguintes aspectos: I) Mudar da ótica da licença de maternidade em direção à *licença parental*; II) Mudar da ótica da infraestrutura, em direção às *pessoas*, ou seja, “as políticas devem ir além das mudanças de infraestrutura, como condições de trabalho mais seguras e salas de amamentação, para uma abordagem reforçada de investimento nas famílias, para que possam proporcionar tempo e apoio a seus filhos pequenos”; III) Partir da ótica do indivíduo em direção à *corresponsabilidade*, o que significa “deixar de considerar o equilíbrio entre trabalho e família como um assunto individual para uma responsabilidade compartilhada de governos, empregadores do setor privado e famílias”; IV) Focalizar a redução do estresse parental, desonerando a carga maior das mulheres, de modo a garantir o *aprimoramento do bem-estar familiar* (UNICEF, 2019b, p. 2).

Para atingir esses objetivos, as recomendações mais recentes com base em evidências, posicionam as licenças parentais compartilhadas e remuneradas na ponta de todo e qualquer projeto que esteja seriamente comprometido com uma sociedade que vise maior igualdade de gênero e bem-estar infantil; além de amplas condições para garantir a amamentação adequada e pelo tempo necessário, assistência infantil, educação e benefícios para as crianças.

Em síntese, “para serem eficazes, as políticas voltadas para a família precisam ser concebidas como um pacote holístico e equilibrado de políticas relacionadas a *tempo*, relacionadas a *serviços* e a *políticas financeiras* para fornecer provisões adequadas, não apenas o tempo”:

As políticas precisam acomodar uma variedade de formas familiares e situações de trabalho fora do padrão e considerar a variedade de papéis que as mulheres desempenham como trabalhadoras e cuidadoras. Quatro intervenientes-chave são necessários para promover políticas pró-família como quatro cantos de um diamante: o Estado, empresas, famílias e comunidades (incluindo a sociedade civil e organizações internacionais, sindicatos, organizações comunitárias, setor sem fins lucrativos e redes informais). Esse “diamante de cuidado” pode se reunir em uma abordagem integrada para políticas pró-família. As políticas pró-família não são apenas a coisa certa a fazer, mas também a coisa inteligente e justa (UNICEF, 2019b, p. 3, grifos meus).

4.1.3 Abordagens principais no estudo das licenças

Esclarecidas as definições centrais, importa mencionar as abordagens analíticas mais utilizadas pela literatura quando se estudam as licenças parentais. A tese de Mafalda Leitão (2018) sobre a experiência de Portugal na adesão às licenças é uma contribuição de relevância existente no idioma pátrio. Em síntese, o trabalho buscou compreender as motivações individuais dos homens portugueses no que diz respeito à vivência da paternidade e mudanças nos padrões de gênero que costumam demarcar as responsabilidades familiares. Na sua discussão teórica, a autora perfaz uma classificação sobre os caminhos interpretativos mais comuns na literatura especializada ao se analisar as licenças, dado importante o qual cabe aqui reportarmos.

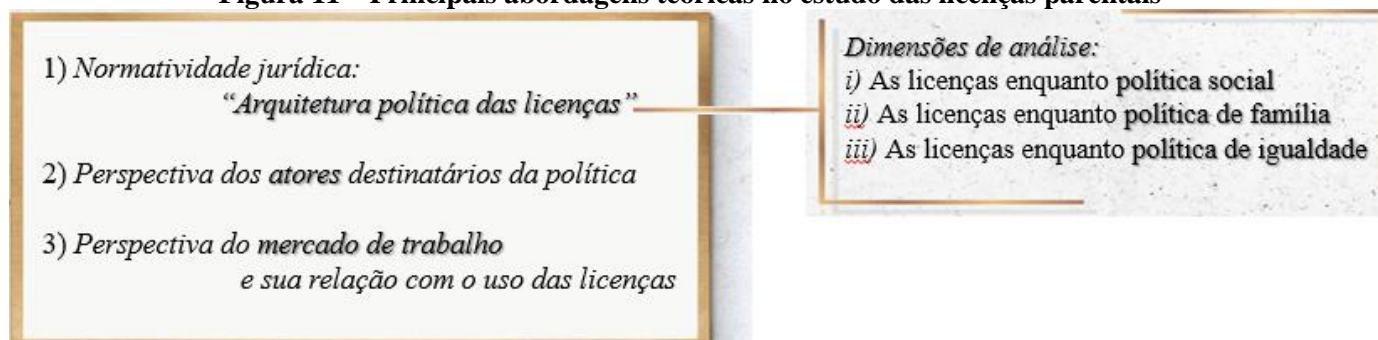
A primeira abordagem trata sobre a *normatividade jurídica* das licenças parentais – ou nos termos utilizados pela autora, focaliza a “*arquitetura política das licenças*”, composta pela legislação que estabelece critérios como elegibilidade, duração e pagamento referente aos períodos de afastamento do trabalho fora de casa, quando do nascimento/adoção de uma criança. Também envolve os aspectos relacionados ao processo de construção dessa política pública, seu lugar na estruturação “dos vários tipos de Estado-providência [...] e o seu impacto nos atores através dos indicadores estatísticos da sua utilização” (LEITÃO, 2018, p. 9).

A segunda abordagem parte da *perspectiva dos atores* destinatários da política, ou seja, a forma como as licenças são por estes utilizadas, negociadas e vivenciadas subjetivamente, a partir da experiência do indivíduo. Esta abordagem “desloca a atenção do contexto político de concepção e desenho da legislação/políticas (estrutura) para a experiência vivida (agência) ao nível dos fatores que acionam e condicionam a mobilização dos atores”.

Essa perspectiva põe em evidência que para além do seu enquadramento político, as licenças parentais são sobretudo “moldadas por culturas de gênero” (LEITÃO, 2018, p. 9).

Já a terceira abordagem parte da *perspectiva do mercado de trabalho* e sua relação com o uso das licenças. Esta ótica viabiliza investigar, por exemplo, o grau de influência que as culturas organizacionais de cada área profissional exercem na mobilização dos homens e mulheres no direito de usufruir as licenças, ou como se dão os incentivos e/ou tensionamentos na conciliação entre carreira profissional e família (LEITÃO, 2018, p. 10).

Figura 11 – Principais abordagens teóricas no estudo das licenças parentais



Fonte: Elaborado pela Autora (2020), com base em Kamerman e Moss (2009); Leitão (2018).

No âmbito da primeira abordagem referente à arquitetura política e jurídica das licenças, desdobram-se outras três dimensões de análise das licenças parentais, que podem ter sua ênfase aplicada nos seguintes aspectos: as licenças enquanto *i)* Política social; *ii)* Política de família; e *iii)* Política de igualdade. O percurso evolutivo das licenças no tempo mostra que essas três dimensões estão entrelaçadas, mas tiveram sua ênfase alterada de acordo com o contexto histórico, que moldou objetivos e desenhos diferenciados da política, a depender do nível de avanço do bem-estar social de cada país.

De acordo com Kamerman e Moss (2009, p. 261), são identificados três principais estágios evolutivos comuns aos países industrializados. O primeiro compreende os anos de 1883 até a década de 1960, com a emergência de políticas de licenças maternidade pagas e não pagas, voltadas exclusivamente para as mulheres. Inicialmente concebidas para atender as mulheres industriárias, tinha por objetivo zelar pela saúde e integridade da mulher trabalhadora e do recém-nascido, de modo a reestabelecer seu retorno à função.

Em um segundo momento, entre os anos 1970 e 1990, são propostas “licenças complementares” ao período concedido às mães. Manifesta-se em duas formas distintas e em paralelo, a exemplo dos “*child care/childrearing leaves*” – destinado inicialmente apenas para as mães, foram criadas em 1967 na Hungria e logo depois incorporadas pelos demais países

do antigo bloco soviético/leste europeu; e o modelo das “licenças parentais”, período a ser utilizado por ambos pai e mãe, inovação promovida pela Suécia em 1974, e posteriormente estendido aos demais países nórdicos e outros países da Europa (KAMERMAN; MOSS, 2009, p. 261).

A terceira etapa, a partir dos anos 1990 até o momento atual, compreende outro ideário de objetivos e valores na elaboração da política. Além de superar as dimensões da política social e familiar, com períodos de duração mais extensos e de maior compensação financeira, as licenças parentais mais avançadas tendem a enfatizar a dimensão da política com foco a expandir a igualdade de gênero e o bem-estar das crianças pequenas.

Quadro 3 – Quadro evolutivo das licenças no tempo (países industrializados)

<p><u>Fase 1</u> – 1883 até a década de 1960: exclusiva para as mulheres</p> <p><u>Fase 2</u> – Entre os anos 1970 e 1990: “licenças complementares”</p> <p>* <u>“Child care/childrearing leaves”</u> Apenas para as mães (Hungria, 1967)</p> <p>* Modelo das “licenças parentais” Inclui pais e mães (Suécia, 1974)</p> <p><u>Fase 3</u> – Anos 1990 até hoje: refinamento da política Rumo ao “Modelo do Cuidador Universal”</p> <p>Igualdade de gênero Maior elegibilidade/participação masculina Bem-estar das crianças/novos sentidos de parentalidade * Cota exclusiva do pai (<u>“Fedrekvote”</u> – Noruega, 1993)</p>
--

Fonte: Elaborado pela Autora (2020), com base em Kamerman e Moss (2009, p. 261-262).

A maior integração dos homens tanto no desenho inicial de períodos proporcionalmente menores, mas destinados aos pais na forma de licenças paternidade; quanto na modalidade de uma cota exclusiva do pai, a “*fedrekvote*” introduzida pela Noruega em 1993 (KAMERMAN; MOSS, 2009, p. 261), são incentivos que atendem às demandas contemporâneas por direitos por igualdade na esfera pública, em que as mulheres possam retornar ao mercado de trabalho sem sofrer penalizações pela maternidade; e também na esfera privada, na qual os homens têm a possibilidade de exercer seu papel ativo como pais e cuidadores do lar.

No seu percurso evolutivo, as licenças enquanto direitos sociais incorporaram a emergência de outros objetivos cuja importância não era devida nos estágios iniciais do seu desenvolvimento, que não dizem respeito apenas à saúde física da mãe e do bebê, mas incluindo ainda “a promoção do emprego materno, o incentivo à natalidade, o bem-estar da criança nos seus primeiros meses e anos de vida, a conciliação entre a família e o trabalho e, mais recentemente, a igualdade de gênero na parentalidade” (LEITÃO, 2018, p. 12). Esses elementos são contemplados pelas licenças nos países nórdicos, dados a serem vistos no tópico subsequente.

4.2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO DOS REGIMES DE LICENÇAS NOS PAÍSES NÓRDICOS

4.2.1 *Uma legislação de vanguarda*

Compartilhando a ideia de enfrentar problemas de ordem social, política e econômica, os países nórdicos vêm introduzindo valores para a igualdade de gênero como aspecto primordial em suas políticas públicas. Dentre as políticas de bem-estar que caracterizam esses países como Estados *gender-friendly*, está a institucionalização de licenças parentais como estratégia política para a redução das assimetrias de gênero na sociedade. Primeiras do mundo a ter garantidos direitos de proteção à maternidade, a inspiração pela igualdade de gênero tem sido mais explícita e aplicada nos países nórdicos do que na maioria das outras nações.

Conforme descreve Fríða Rós Valdimarsdóttir (2006, p. 11), a história das licenças parentais nos países nórdicos está entrelaçada com o desenvolvimento das sociedades urbanas nórdicas. Com o significativo avanço da industrialização durante o século XIX, à medida que as pessoas começaram a se mudar para as cidades, o mercado de trabalho mudou radicalmente, e as mulheres começaram a trabalhar nas profissões liberais. Até então, a atividade principal das mulheres consistia em cuidar da casa e dos filhos, os quais também contribuía nas tarefas domésticas muito jovens. Com as mudanças na cena laboral e econômica, a maioria das mães trabalhadoras levava seus filhos para o trabalho ou fazia com que filhos mais velhos ou parentes cuidassem deles enquanto eles próprios trabalhavam. A situação recém desenhada exigia que mudanças fossem feitas para as mulheres que trabalhavam fora de casa, e que agora precisavam de certos direitos no mercado de trabalho que não eram necessários para os homens.

Assim, as primeiras leis nórdicas de proteção às mulheres que se tornavam mães foram instituídas por volta de 1900 (Tabela 1), e inicialmente afetaram apenas as mulheres que trabalhavam como assalariadas nas fábricas, proibindo as empresas de exigir que as mulheres trabalhassem nas primeiras semanas após o parto. As regulamentações sobre a duração desse período variavam conforme o país (4 semanas de duração pelas primeiras leis da Dinamarca, Finlândia e Suécia; 6 semanas pela lei norueguesa; Islândia com regras específicas), predominando em comum a não compensação salarial pelo tempo não trabalhado.

Mulheres grávidas e mulheres que estavam em licença maternidade eram frequentemente demitidas por causa de suas responsabilidades familiares. Naquele tempo, os sindicatos se concentravam nas demandas dos homens e nada faziam para salvaguardar as mulheres contra esse tipo de discriminação. Em 1939, a Suécia foi a primeira entre os países nórdicos a proibir a demissão de mulheres grávidas ou em decorrência do uso da prerrogativa legal de licença maternidade. Passaram-se vários anos até que os demais países vizinhos seguissem o exemplo sueco e adotassem a mesma medida (OLSEN, 2000, p. 76 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 13).

Tabela 1 – Primeiras leis destinadas aos direitos das gestantes e mulheres com filhos

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia
Primeira legislação de proteção à maternidade	1901	1917	1946	1892	1900
Lei proibindo a demissão de mulheres em caso de gravidez, licença maternidade ou tempo em casa devido a doença de um filho(a)	1989	1971	1987	1977	1939

Fonte: “*Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men*” – Relatório publicado pelo Nordic Council of Ministers (Adaptado de: VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 13).

Essas primeiras normativas legais, destinadas a proteger a saúde da mãe e da criança e reduzir a mortalidade materna e infantil, abriram caminho para as licenças parentais tal como conhecemos hoje. Além das mulheres industriárias, muitas outras mulheres trabalhavam fora de casa, mas seu trabalho, geralmente em empregos temporários ou de meio período, como entregadoras de revistas ou faxineiras, por exemplo, muitas vezes não eram considerados uma fonte real de renda para suas famílias. Com o tempo, essas leis foram sendo aprimoradas para contemplar a maioria das mulheres nos mais diversos postos de trabalho (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 11-12).

Tal como aprofundado nas seções anteriores, a “família das nações” nórdica compartilha uma herança histórica e cultural de longa data. No tocante ao direito de família, a cooperação formal entre os países começou nas primeiras décadas do século 20 (MELBY; PYLKKÄNEN; ROSENBECK, 1999). As reformas legislativas transformaram formalmente o casamento de uma instituição em que a palavra do homem se sobrepunha à da esposa, para uma instituição entre parceiros iguais com obrigações mútuas de manter e apoiar um ao outro. Essas alterações declaram explicitamente a igualdade básica entre marido e mulher, e entre pai e mãe. Como descreve Therborn (1993, p. 258), também em caso de separação, o divórcio não exigia mais a comprovação de culpa, e “estabeleceu o princípio do interesse superior da criança como o principal critério para decidir questões de custódia” (*apud* EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 149-150).

Além de partirem do princípio de que era necessário proteger a saúde de mães e filhos, nas primeiras décadas do século 20, as mudanças promulgadas nas leis de licença parental foram guiadas em razão do declínio dos níveis populacionais naquela parte do mundo. Na década de 1930, as preocupações entre as autoridades na maioria dos países europeus levaram ao estabelecimento de comitês na Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suécia para monitorar a situação nesses setores e encontrar soluções para o problema. Nos países nórdicos, contudo, os regulamentos que proibiam a rescisão de mulheres grávidas ou em licença maternidade baseavam-se mais nos direitos das mulheres como indivíduos do que no recorte das mulheres enquanto mães. O mesmo princípio guiou modificações em outras leis comparáveis (OLSEN, 2000, p. 76 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 13).

Eydal e Rostgaard (2011, p. 150) sugerem que as inúmeras reformas nas leis foram resultado da mudança de *status* das mulheres nos países nórdicos. Nessa primeira fase, observa-se que mudanças na cultura, nos costumes, e a pressão dos movimentos sociais como o feminismo forçaram mudanças nas leis, que não atendiam mais às necessidades daquele tempo. Nesse sentido,

Os movimentos de mulheres nos países nórdicos têm exercido uma grande influência neste desenvolvimento [...]. É claro que a legislação nórdica sobre o casamento foi elaborada sob a influência da ampliação dos direitos em outras partes da lei e por causa da mudança dos valores sociais e da entrada das mulheres no mercado de trabalho. O objetivo era criar igualdade, embora não tenha sido implementado em todas as esferas (SNÆVARR, 1983, p. 11 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 150).

A despeito do movimento orientado à uniformização em um “bloco” de nações nórdicas, esse processo se deu de forma progressiva, difusa e não linear, com diferenças pontuais segundo as peculiaridades próprias de cada país. Mesmo com o reconhecimento legal

da igualdade no casamento, outras leis nórdicas continuariam a se basear na ideia do homem como o único provedor financeiro por várias décadas. Como observa Erlendsdóttir (2000 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, p. 150), a Lei do Casamento da Islândia, promulgada em 1920, estava à frente de seu tempo, já que na época eram poucas as mulheres que realmente tinham empregos formais. Logo, a lei não constituiu uma mudança tão grande quanto se poderia supor. Do mesmo modo, as alterações nas leis do casamento, na forma como foram feitas, não transformaram automaticamente os pais em cuidadores, pois na prática eles continuaram sendo os chefes de família. As mudanças no trânsito entre as esferas privada e pública exigiram muitos anos de investimento e monitoramento permanente para sua real eficácia em termos de maior igualdade de gênero.

Essas mudanças não se deram de forma livre de tensões. Por trás da crítica de que o trabalho remunerado das mulheres estava contribuindo para a queda dos índices de natalidade, muito se discutiu a respeito da influência do feminismo na expansão das mulheres para a esfera pública, já que as mulheres que trabalhavam fora de casa não eram capazes de cuidar de tantos filhos como as gerações anteriores. Em muitos países ocorreram debates sobre se o acesso das mulheres ao mercado de trabalho deveria ser restringido ao invés da proposição de regulamentações, como leis de licença parental, que facilitassem o trabalho das mulheres. Entretanto, esses projetos foram descartados e logo em seguida interrompidos com o advento da Segunda Guerra Mundial, conflito ocorrido entre 1939 e 1945 (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 12).

Depois de 1960, quando o número de mulheres no mercado de trabalho se multiplicava, várias opiniões proliferaram nos países nórdicos sobre se os homens deveriam continuar sendo considerados responsáveis pelo sustento da família (*male breadwinner/housewife model*), ou se cada família deveria ter dois provedores financeiros (*dual earner model*). O maior conflito entre os dois pontos de vista era se as donas de casa deveriam ser pagas, ou se o objetivo deveria ser empregar ambos os pais e providenciar creches públicas para os filhos e melhor apoio para os pais que estavam empregados. Os argumentos usados para defender a criação de filhos em creches foram orientados em questões pedagógicas, sugerindo que a boa e velha maneira de criar os filhos havia se tornado antiquada e desatualizada. Na Suécia, o argumento a favor do pagamento de mães que ficam em casa foi guiado pelo princípio de dar às mulheres o direito de escolher se queriam trabalhar ou ficar em casa (BERGQUIST; KUUSIPALO; STYRKÁRSDÓTTIR, 1999, p. 138-139 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 14-15).

Valdimarsdóttir (2006, p. 14-15) assevera que na Finlândia, por exemplo, outros pontos de vista prevaleceram. As mulheres há muito eram uma parte essencial da força de trabalho do país, principalmente na agricultura e na indústria, e era menos comum que os homens fossem os únicos remunerados da família. Mas a estabilidade econômica que se estabeleceu no país por volta de 1960 ajudou a reforçar a visão de que a Finlândia, ao contrário dos outros países nórdicos, deveria promover o papel dos homens como provedores, um sistema que era comum em outros países europeus. Esse ponto de vista fazia parte do grande esquema de modernização social do país, que via a participação das mulheres no mercado de trabalho como um sinal de uma nação agrária empobrecida e antiquada (BERGQUIST; KUUSIPALO; STYRKÁRSDÓTTIR, 1999, p. 145-146 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 14-15).

A cooperação formal sobre o direito da família continuou entre os países nórdicos e, em 1962, os países assinaram o Tratado de Helsinque,⁶⁵ sendo que um dos objetivos era harmonizar o direito de família nórdico tanto quanto possível. Também conhecido como Acordo de Cooperação entre Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia, o Tratado de Helsinque foi assinado em 23 de março de 1962 e entrou em vigor em 1 de julho de 1962. Esse documento estabeleceu o quadro formal para a cooperação interparlamentar no já existente Conselho Nórdico (fundado em 1952) e no Conselho Nórdico de Ministros, fundado em 1971. Mesmo tendo elaborado suas próprias legislações nacionais, os países nórdicos seguem em constante intercâmbio de informações e experiências, trabalhando em estreita colaboração para igualdade de gênero e nas diretrizes referentes ao direito da família.

Considerando o terreno comum existente sobre a igualdade de gênero construído entre esses países, afirma-se que a política nórdica de igualdade de gênero pode ser dividida em três fases históricas principais. Em síntese, durante a primeira fase, foi estabelecida a igualdade formal de gênero entre homens e mulheres. A segunda fase caracterizou-se pela entrada das mulheres no mercado de trabalho e no acesso à esfera pública. A terceira fase consistiu “na integração total de mulheres e homens em todos os níveis do mercado de trabalho e na esfera privada”, ambos compartilhando responsabilidades econômicas e de cuidado da família. Essa fase é caracterizada pela “abordagem de reconstrução de gênero e medidas políticas reconstrutivas de gênero” (KJELDSTAD, 2001, p. 79 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, p. 151).

⁶⁵ The Helsinki Treaty. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702145/FULLTEXT01.pdf>
Acesso em: 05 abr. 2021.

O empreendimento nórdico para igualdade de gênero das décadas de 1970 e 1980 encorajou as mulheres a saírem da esfera privada em direção ao mercado de trabalho remunerado. Com as mudanças legislativas para promover a igualdade entre homens e mulheres, também vieram modificações direcionadas ao direito das crianças à creche pública por si mesmas, embora também se possa argumentar que a ampla oferta de creches públicas era parte fundamental das políticas para que as mulheres pudessem participar da vida profissional (SIPILÄ, 1997 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, p. 151).

O movimento de mulheres nos países nórdicos inicialmente lutou pela liberdade e pelo direito ao trabalho remunerado fora de casa. Os serviços de creche e a licença parental tornaram-se parte da política nórdica de igualdade de gênero, e ambos estavam ligados à ideia de um sistema de bem-estar social que funcionasse adequadamente. As novas mudanças nas leis não estavam mais preocupadas apenas com a saúde das mulheres e crianças, mas também com os direitos das mulheres e com melhorias na criação e educação dos filhos. Embora por décadas a atitude prevalecente nos países nórdicos tenha sido a de que creches públicas são a melhor opção para as crianças, só recentemente todas as crianças têm o direito de frequentar uma creche. Por muito tempo, o acesso à creche foi restringido com base na posição dos pais no mercado de trabalho e seu estado civil (EYDAL, 2000, p. 107 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 14-15).

Além das políticas para mais creches, entre 1974 e 1981, os países nórdicos também ampliaram suas políticas de licença, com ênfase no direito do pai à licença parental (VALDIMARSDÓTTIR, 2006). No caso da Noruega, por exemplo, os tomadores de decisões políticas levaram a paternidade diretamente para o topo da agenda política, de tal forma que “o pai zeloso e a domesticação dos homens é a nova questão dos anos 1990” (ELLINGSÆTER, 2003, p. 3 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, p. 151). Isso teve um impacto decisivo na abordagem dos países nórdicos para alcançar a igualdade de gênero. A ênfase na participação ativa dos homens nos cuidados infantis pode ser considerada a mais recente extensão da política que promove o sistema *dual earner/dual carer*, isto é, modelo no qual o casal exerce atividade remunerada ao trabalhar fora de casa e também ambos se dedicam igualmente aos cuidados com as crianças e demandas domésticas.

O quadro com a terminologia no idioma pátrio de cada nação nórdica é um facilitador importante quando se buscam fontes primárias e dados nos principais portais de estatísticas. O recorte adotado nos tomos subsequentes incidirá sobre a *fedrekvote*, a cota exclusiva do pai instituída em 1993 na Noruega. A *fedrekvote* é uma variação ou um tipo específico no âmbito da *pappapermisjon*, que é a licença paternidade norueguesa, direito concedido aos homens no referido país no ano de 1977.

Tabela 2 – Terminologia jurídica: as licenças parentais de acordo com cada idioma nórdico

	<u>Licença Maternidade</u>	<u>Licença Paternidade</u>	<u>Licença Parental</u>
Dinamarca	Graviditetsorlov/ Barselorlov	Fædreorlov	Forældreorlov
Finlândia	Äitiysvapaa/ Moderskapsledighet	Isyysvapaa Faderskapsledighet	Vanhempainvapaa Föräldraledighet
Islândia	Faedingarorlof	Faedingarorlof/ Fedraorlof	Faedingarorlof
Noruega	<u>Mødrekvoten (Cota exclusiva da mãe)</u> Dividida em: Svangerskapspermisjon (Pré parto) Fødselspermisjon (Pós parto)	<u>Pappapermisjon (daddy days) + Fedrekvote (Cota exclusiva do pai)</u>	<u>Foreldrepengeperioden</u> Fellesperioden (Período compartilhado)
Suécia	Havandeskapsledighet	Pappadagar	Föräldraledighet

Fonte: “Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries” – Relatório publicado pelo Nordic Council of Ministers (Adaptado de: DUVANDER; LAMMI-TASKULA, 2012, p. 31).

Tal como ilustra a Tabela 3 no próximo subcapítulo, entre 1946 e 1964, os países nórdicos promulgaram leis sobre a licença maternidade e pagamento de benefícios às novas mães. As leis determinavam que as trabalhadoras assalariadas fossem protegidas e recebessem pagamento e licença imediatamente após o parto. A legislação dos diferentes países apresentava algumas variações no tempo da licença (14 semanas na Dinamarca, Finlândia e Islândia; 10 semanas na Noruega; e 12 semanas na Suécia) e nas quantias que eram pagas como compensação, sendo que alguns países tinham critérios especiais que as mulheres deveriam cumprir.

Na Islândia e na Suécia, por exemplo, não era permitido às mulheres usar nenhuma parte da licença maternidade antes do parto, enquanto os outros países o permitiam. Outra variação que cabe ser sublinhada é que todas as mulheres suecas e finlandesas tinham direito à licença de maternidade, independentemente de estarem ou não empregadas no mercado de trabalho. Nem a Dinamarca, a Islândia ou a Noruega ofereceram tal possibilidade (HAATAJA, 2004 *apud* VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 13).

A Finlândia possui uma política específica surpreendente para a maioria das pessoas que não são habituadas à essa cultura: desde 1938, um ano após a promulgação da Lei de Bolsas de Maternidade (*Äitiysavustus*), as famílias finlandesas recebem o “pacote maternidade” (*Äitiyspakkaus*), mais conhecido como a “caixa do bebê” (*baby box*). De acordo com informações da Instituição de Seguro Social da Finlândia (KELA, 2021), a lei foi criada em resposta a preocupações com a queda nas taxas de natalidade e alta mortalidade infantil.

Figura 12 – A caixa finlandesa do bebê (*Äitiyspakkaus*)



Fonte: *Finnish Baby Box*; KELA (2021). Disponível em: <https://www.finnishbabybox.com/> e <https://www.kela.fi/aitiyspakkaus>.

No início a política foi pensada para auxiliar as famílias de baixa renda, fato alterado em 1949 com uma nova legislação que se estendia a todas as futuras mães, condicionando o recebimento do benefício (a caixa com itens essenciais para o bebê ou quantia equivalente em dinheiro) ao acompanhamento médico das gestantes. Isto é, para serem aptas a receber, as mulheres deveriam se apresentar aos serviços públicos de saúde antes do quarto mês de gravidez, como uma forma de incentivo ao cuidado pré-natal. Mesmo com a opção de receber o valor em dinheiro, a caixa é composta por produtos de excelente qualidade e diminui a “carga mental” que costuma onerar as mulheres na organização doméstica, fazendo com que 95% das mães finlandesas escolham o pacote com os itens ao invés da bolsa em dinheiro.

Na década de 1930, a Finlândia era um país pobre e com altos índices de mortalidade infantil, época em que morriam em média 65 em cada 1.000 bebês. Mas os números melhoraram rapidamente nas décadas que se seguiram com a progressiva modernização e consolidação do estado de bem-estar finlandês. Mika Gissler, professora do Instituto Nacional de Saúde e Bem-estar de Helsinque, aponta que a caixa do bebê e a ampla cobertura de atendimento pré-natal para todas as mulheres na década de 1940 tiveram papel decisivo para a estabilização dos índices de natalidade e mortalidade materna e infantil, seguido na década de 1960 pela implementação do sistema nacional de seguro saúde e do sistema central de rede hospitalar.⁶⁶ Por décadas sendo única no mundo a fornecer o benefício, hoje a iniciativa se estende por mais de 60 países.⁶⁷

A caixinha de papelão, que funciona também como um pequeno berço, contém atualmente cerca de 50 itens – entre roupas, fraldas, manta/cobertor, gorro, roupas de cama, luvas, meias, mamadeira, brinquedos, itens de higiene para o bebê e de cuidado pessoal para as mães, como absorventes e hidratante para os seios em decorrência da amamentação, entre outros. O enxoval é apresentado em uma cartela de cores neutras e variadas, tendo a simplicidade nas formas e o conceito de gênero neutro suas características mais marcantes.

⁶⁶ BBC NEWS. **Why Finnish babies sleep in cardboard boxes**. Reportagem de Helena Lee. Publicada em: 04/06/2013. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/magazine-22751415> Acesso em: 06 jan. 2021.

⁶⁷ Um amplo estudo publicado em 2020 por uma equipe de pesquisa da Universidade de Tampere, na Finlândia, mapeou o fenômeno globalmente e encontrou um total de 91 programas ou projetos de pacotes-maternidade em 60 países. A caixa do bebê quase sempre faz parte de um programa mais amplo que visa aumentar o bem-estar, promover a saúde ou reduzir as desigualdades. A maioria dos projetos tiveram como inspiração o pacote de maternidade proposto pela política finlandesa, sendo que em muitas áreas, a condição para receber a caixa de bebê é que a mãe faça o pré-natal durante a gravidez ou dê à luz em um hospital ou posto de saúde. Os itens essenciais para cuidados com o bebê costumam ser embalados em uma caixa como a da Finlândia, contudo, em algumas áreas, os itens são fornecidos em uma caixa de madeira, uma cesta de tecido, uma sacola ou até mesmo um balde. As condições e necessidades locais são consideradas na concepção do conteúdo das caixas para bebês: a exemplo do que ocorre em áreas onde insetos são vetores transmissores de doenças como a malária, é comum uma capa tipo mosquiteiro estar inclusa na embalagem. Além disso, os programas da caixa para bebês incluem orientações de saúde na forma de treinamento online ou folhetos informativos. Em muitos países, a caixa é distribuída em eventos onde os pais recebem informações sobre gravidez, parto e cuidados com o bebê, e onde também recebem apoio da comunidade local. O estudo demonstra haver evidências emergentes em todo o mundo de que os programas de caixas para bebês podem aumentar as taxas de comparecimento em exames pré-natal e ocorrência de parto em uma unidade de saúde, o que pode salvar vidas em contextos onde essas taxas são tradicionalmente baixas. Os programas de caixas para bebês também podem fornecer apoio psicossocial para a mãe durante o período vulnerável da gravidez e pós-parto. Além de seu potencial para apoiar as famílias em suas vidas cotidianas, os programas de caixas para bebês também podem ser valiosos em contextos de vulnerabilidade social e de pouco acesso a recursos e informação, em que as famílias foram forçadas a abandonar suas casas, como desastres naturais ou campos de refugiados. *In*: KOIVU, Annariina; PHAN, Yen T. H.; NÄSI, Ella *et al.* **The baby box**: Enhancing the wellbeing of babies and mothers around the world (2020).

A *baby box* passa por revisões frequentes de conteúdo, levando em consideração as necessidades de cada período histórico (a exemplo da demanda por maior sustentabilidade ambiental, critério que não era uma prioridade em boa parte das edições) e alterada com base em um questionário que mede a satisfação das mães e pais beneficiados, atendendo as sugestões conforme a demanda popular. Muito mais do que um conforto material para as famílias que aguardam a chegada de uma criança, a caixa do bebê finlandesa é um símbolo da tradição democrática nórdica que prega por bem-estar social e igualdade literalmente desde o berço.

4.2.2 A licença maternidade como precursora das licenças paternidade e licença parental compartilhada

A legislação de licença parental foi concebida visando a proteção da saúde de mães e seus bebês, mas a lei também trouxe melhorias para as mulheres em termos de independência e responsabilidades financeiras, especialmente na Suécia e na Finlândia, onde as leis se aplicavam a todas as mulheres (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 13). A Tabela 3 apresenta uma síntese dos avanços pelos quais passaram a Noruega e países vizinhos em relação às suas políticas de proteção à parentalidade:

Tabela 3 – Desenvolvimento histórico dos regimes de licenças nos países nórdicos

	Dinamarca	Finlândia	Islândia	Noruega	Suécia
Primeira legislação de proteção à maternidade	1901	1917	1946	1892	1900
Licença Maternidade	1960	1964	1946	1956	1955
Licença Paternidade	1984	1978	1998	1977	1980
Licença Parental	1984	1985	1987	1978	1974
Cota exclusiva do pai	1997*	2003	2001	1993	1995
Licença para cuidados com as crianças (taxa fixa/não remunerada)	1992*	1985	2001	1978	1980**

* Abolida em 2002; Cota exclusiva do pai reintroduzida no setor industrial em 2007. ** 90 dias de licença (taxa fixa).

Fonte: “*Parental leave, care policies and gender equalities in the Nordic countries*” – Relatório publicado pelo Nordic Council of Ministers (Adaptado de LAMMI-TASKULA, 2009, p. 22).

Os nórdicos ocupam a vanguarda na legislação sobre o tema, sendo que a Noruega foi o primeiro país no mundo a garantir de forma expressa juridicamente os direitos da gestante, no ano de 1892. Pais e mães norueguesas têm direito a uma licença remunerada no primeiro ano de vida do bebê, e para incentivar mais homens a participarem da criação dos filhos, dez semanas desta licença são reservadas exclusivamente para o pai. Pela lei vigente (dados de 2021), pais e mães noruegueses podem escolher entre tirar um total de 49 semanas de licença com 100% do salário ou 59 semanas com 80% do salário (REGJERINGEN.NO, 2021, p. 23; 24).

De acordo com o relatório “*Shared and paid parental leave: the nordic gender effect at work*” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2018, p. 8), o desenho exato dos esquemas nacionais que concedem o direito à licença parental remunerada apresenta variações entre os países nórdicos. Com previsão legal de 480 dias (70 semanas por filho), a Suécia conta com o maior período de licença parental legalmente concedido entre os países nórdicos. Em 2016, a cota exclusiva do pai foi aumentada para três meses.

Entre esses países, a Islândia tem o período mais curto, de 40 semanas por filho, mas destaca-se por ter sido o primeiro país do mundo com um plano de licença parental composto por três partes: desde o ano 2000, três meses são reservados para a mãe, três meses para o pai, e três meses podem ser divididos entre os pais conforme for desejado. Na Dinamarca, os pais podem tirar um total de 52 semanas de licenças maternidade, paternidade e licença parental. A cota exclusiva para os pais dinamarqueses foi abolida em 2002, ao mesmo tempo em que a licença parental foi estendida para 32 semanas, que podem ser compartilhadas entre os genitores (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2018, p. 7;8;12).

Desde 2013, os pais da Finlândia têm direito a nove semanas de licença parental até os dois anos de idade – destas, três semanas em conjunto com a mãe, e seis semanas exclusivamente reservadas ao pai, as quais não podem ser transferidas para a mãe. Por sua vez, na Noruega, os pais têm direito a 49 semanas de licença parental remunerada com salário integral ou 59 semanas com 80% de salário. A cota exclusiva do pai (ou seja, a parte da licença que não pode ser transferida para a mãe) inicialmente era prevista por dez semanas, contudo, esse período foi estendido para 15 semanas a partir de 1º de julho de 2018 (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2018).

O livro “*Fatherhood in the nordic welfare states: comparing care policies and practice*” (“Paternidade nos Estados nórdicos de bem-estar: Comparando políticas e práticas de cuidado”, em tradução livre), publicada em 2016 e organizada por Guðný Björk Eydal (Universidade da Islândia) e Tine Rostgaard (Universidade de Aalborg), é uma obra de referência nos estudos sobre políticas para a paternidade e masculinidades. No decorrer das mais de 400 páginas, 25 pesquisadores e pesquisadoras de diversas nacionalidades perfazem uma análise minuciosa da cota exclusiva do pai e as variações existentes nas políticas de cada país nórdico, e abordam problemas que sofrem influência dessa política.

Entre as questões debatidas estão os usos do tempo pelos homens em casa; divisão de tarefas domésticas e de cuidado; o papel paterno em diferentes constelações familiares; planejamento da fertilidade; a forma como as políticas dos cinco países apoiam a possibilidade de os pais cuidarem de seus filhos, bem como se os resultados correspondem

aos objetivos dos países nórdicos nas áreas de igualdade de gênero e vida familiar, entre outros temas de relevância. O argumento central presente na obra é que a cota exclusiva do pai tem se mostrado o instrumento político mais eficaz quando se trata de fortalecer o acesso do pai à licença parental e também seu papel paterno.

Além disso, sustenta Rostgaard, o mecanismo “ajuda a institucionalizar direitos importantes e afeta todos os níveis sociais, incluindo o local de trabalho e a vida familiar” (ROSTGAARD, 2015, s./p.). No que concerne às variações, semelhanças e diferenças de cada país, a autora sintetiza do seguinte modo:

Uma coisa que **todos os países nórdicos têm em comum é que tentaram tornar mais fácil para os pais [homens] participarem ativamente na vida familiar.** Dinamarca e Suécia estão em extremos opostos do *continuum* nórdico. Em alguns dos países – **Dinamarca** em particular – o conceito de igualdade de gênero é principalmente de importância simbólica e não algo que é concretamente implementado na política nacional. Em contraste, a **Suécia** tem trabalhado ativamente por muitos anos para promover a igualdade de gênero e a paternidade ativa por meio de políticas e legislação. A **Islândia**,⁶⁸ por sua vez, tem sido extremamente progressista no que diz respeito à licença parental [...] Finlândia e Noruega estão em algum lugar no meio do campo: a **Finlândia** tem uma grande proporção de mulheres trabalhando em tempo integral no mercado de trabalho, enquanto a **Noruega** tem um modelo mais tradicional, em que uma série de políticas familiares dá às mulheres oportunidades de ficar em casa com seus filhos (ROSTGAARD, 2015, s./p., grifos meus).

As licenças parentais têm uma longa história. Como visto, no início a política foi concebida especialmente como uma forma de zelar pela saúde da mãe e do bebê. As leis que regem a licença parental nos países nórdicos foram alteradas regularmente ao longo dos anos, mas a mudança mais significativa ocorreu quando o conceito de licença paternidade se tornou uma realidade. O direito à licença paternidade ganhou um estatuto especial, distinção esta que decorre principalmente da sua natureza política.

Um segundo objetivo da medida é criar um mercado de trabalho com maior igualdade entre os sexos. À medida que os pais, com o auxílio da licença paternidade, ocupam cada vez mais uma presença no lar, fica mais fácil para as mães reingressarem no mercado de trabalho após o parto. Também se acredita que quando os homens usufruem da mesma duração da licença parental que as mulheres, isso contribui para tornar o mercado de trabalho mais igualitário em termos de oportunidades: com os “custos” do parto distribuídos de forma

⁶⁸ Em 2013, a Islândia destacou-se nesse aspecto ao aprovar uma lei que reserva 5 meses para a mãe, 5 meses para o pai e 2 meses para partilhar da forma como o casal desejar. Um novo governo, no entanto, voltou à política anterior de 3 meses para cada pai e 3 meses para ambos dividirem entre si (NORDIC INFORMATION OF GENDER, 2015, s./p.).

mais equitativa entre homens e mulheres, há um abrandamento das consequências decorrentes da penalização da maternidade (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 9).

Gíslason (2011, p. 13;14) destaca que as sociedades nórdicas são todas defensoras da igualdade entre mulheres e homens, e da ideia de que é natural que ambos os sexos partilhem não só os mesmos direitos e obrigações, mas também as mesmas oportunidades. Oficialmente, quando a distribuição de gênero em qualquer área apresente uma proporção 60/40, significa que um gênero não está, na realidade, desfrutando das mesmas oportunidades que o outro. Isso, por sua vez, se traduz na suposição de que, com o mesmo histórico e oportunidades, mulheres e homens fariam escolhas semelhantes. A visão básica sustentada e na ordem do dia dessas nações é que as diferenças de gênero na sociedade são resultado de fatores sociais, e não somente biológicos (GÍSLASON, 2011, p. 13;14).

O esforço conjunto de todos os países nórdicos em prol da igualdade de gênero tem se manifestado, por exemplo, nos esforços para aumentar a representação das mulheres na política, eliminar as escolhas educacionais vinculadas ao gênero, com vistas a quebrar o “teto de vidro” que impede as mulheres de atingirem a igualdade plena. Tal projeto de sociedade implica necessariamente em modificar o modelo tradicional de família para que cada adulto desfrute das mesmas oportunidades de emprego lucrativo. Investimentos em jardins de infância e educação pública são um aspecto disso; outro consiste em licença parental e várias tentativas de aumentar a participação dos homens no cuidado dos filhos (GÍSLASON, 2011, p. 14).

Tal como sintetiza Valdimarsdóttir (2006, p. 9), no relatório “Experiências nórdicas com licenças parentais e seu impacto na igualdade entre homens e mulheres”,

A licença paternidade é uma política com grande potencial de ajudar a calibrar a posição de mulheres e homens em casa e no mercado de trabalho. Ao contrário da forma como costuma ser caracterizada, a igualdade de gênero é realmente uma questão de equilíbrio, e é por essa razão que podemos alegar que a licença paternidade representa um grande passo no caminho para uma sociedade com maior igualdade de gênero (VALDIMARSDÓTTIR, 2006, p. 9, grifos meus).

Cada um dos países nórdicos escolheu sua própria abordagem individual para organizar a licença paternidade, dado que oferece uma variedade de métodos diferentes para estudo e comparação. Observar as variações que tornam os países nórdicos diferentes uns dos outros nas regulamentações de licença paternidade possibilita identificar quais são as melhores práticas e a sua eficácia; como também os aspectos que parecem impedir que a licença paternidade atenda aos objetivos a ela fixados.

Conforme demonstram a maioria dos dados, o modelo nórdico tem sido relativamente bem-sucedido. Medido em termos globais, os países nórdicos conseguiram atingir um alto nível de igualdade entre mulheres e homens, e também excelentes resultados em termos de saúde e bem-estar das crianças. Essas conquistas foram possibilitadas por uma vida profissional que funciona de forma eficaz e pela prosperidade geral. Nos últimos anos, entretanto, surgiram sinais de estagnação, o que às vezes é descrito como uma “restrição de gênero” ou o conhecido fenômeno *glass ceiling* – um “teto de vidro” impenetrável para as mulheres aos postos mais altos⁶⁹ decorrente de normas culturais profundamente arraigadas, refratárias até mesmo a políticas feministas mais incisivas, como as licenças parentais igualitárias ou políticas de cotas para mulheres.

Tal como sustenta Gíslason (2011),

A menos que nos **concentremos mais nos homens e seus papéis**, chegamos o mais longe que podemos ir na frente da igualdade de gênero (GÍSLASON; HOLTER, 2007). **A menos que consigamos mudar a divisão tradicional do trabalho nas famílias e em casa, o progresso futuro também será bloqueado em outras áreas.** E a menos que **equilibremos a distribuição da licença parental e outras funções de cuidado**, a desvalorização de mulheres no mercado de trabalho continuará (GÍSLASON, 2011, p. 13, grifos meus).

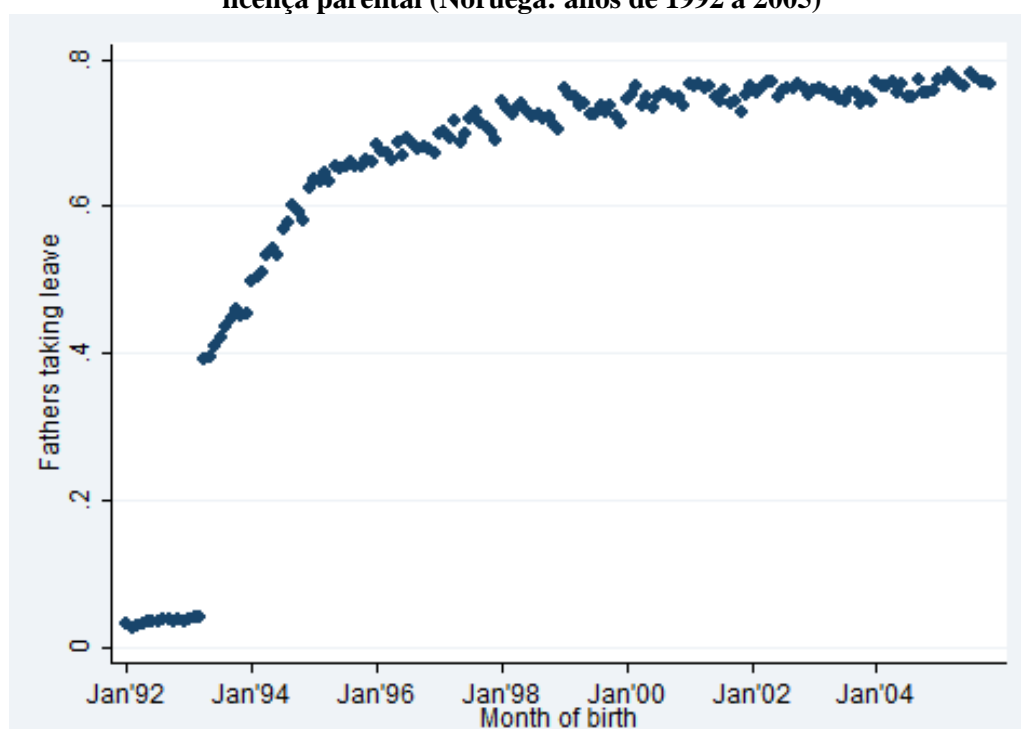
Sobre a Noruega em específico, além da cota de licença de paternidade, o país implementou várias outras políticas relacionadas ao trabalho e à família. Em particular, houve uma grande extensão da licença parental paga entre 1986 e 1993. Em 1986, os pais noruegueses receberam 18 semanas de licença parental paga, que foram estendidas para 35 semanas em 1992 e para 42 semanas em 1993 (REGE; SOLLI, 2013).

Desde 1977 é garantido ao pai partilhar a licença de parto com a mãe através da *pappapermisjon*, mas mesmo assim, apenas 2% a 3% dos pais tiraram proveito desta oportunidade no início dos anos 1990. Em 1993, introduziu-se a *fedrekvote*, uma cota que deu direito a quatro semanas exclusivas para o pai, a fim de estimular que mais homens participem da criação durante o primeiro ano de vida do filho. Em 2009, esse período destinado ao pai foi ampliado de seis para dez semanas. Se o pai não utilizar sua parte, a família perde o benefício.

⁶⁹ Em alusão ao dia da mulher em março de 2022, o embaixador da Noruega no Brasil, Odd Magne Ruud, deu visibilidade a uma campanha nas redes sociais para romper o “teto de vidro” e promover mais igualdade nas posições de liderança. O embaixador destacou um levantamento feito pela organização Equality Check, o qual mostrou que lista dos cem gerentes mais bem pagos da Noruega em 2018, havia mais pessoas com o nome Arne que mulheres. Os dados revelam uma grave assimetria de gênero nos postos de poder, mesmo com os contínuos esforços do país em atenuar as desigualdades estruturais entre homens e mulheres. Disponível em: <https://twitter.com/EmbaixadorNORBR/status/1501160305933668355> Acesso em: 20 mar. 2022.

Segundo o site da Embaixada da Noruega no Brasil,⁷⁰ em 2008 quase 90% das famílias utilizaram a cota do pai. A parcela de homens que tiram licença para além do mínimo também está aumentando. Em 2008, 16,5% dos pais tiraram uma licença maior que a cota do pai, sendo que no ano 2000, esta parcela foi de 11%. O Gráfico 2 coloca em evidência o aumento repentino e substancial de pais usufruindo de sua parcela exclusiva após a implementação dessa estratégia política, cujas consequências serão devidamente relatadas no capítulo que versa sobre o desenho das licenças e análise das variáveis.

Gráfico 2 – Proporção de pais que tiram a cota exclusiva do pai em famílias elegíveis para licença parental (Noruega: anos de 1992 a 2005)



Fonte: Cools, Fiva e Kirkebøen (2011, p. 7).

O objetivo de aqui reportar-me aos dados obtidos por Cools, Fiva e Kirkebøen (2011) é no sentido de dar maior sustentação empírica à presente tese. O tratamento de estatísticas obtidas em outros estudos, como o outrora citado, possui grande potencial para a formulação futura de alternativas inovadoras para igualdade de gênero, independente do país. Para analisar o sistema de licenças e o impacto da *fedrekvote* (cota exclusiva do pai) nos índices de igualdade de gênero, fundamental se faz a revisão teórica de noções de parentalidade, maternidade e paternidade na configuração dos espaços público e privado, além

⁷⁰ EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL. **Subsídio parental e licença de paternidade**. Disponível em: http://www.noruega.org.br/About_Norway/policy/Assistencia-Social/benefits/. Acesso em: 02 mai. 2019.

de um resgate da literatura no tocante à divisão sexual do trabalho e políticas feministas/de gênero para equilíbrio entre trabalho e família – conceitos gerais devidamente articulados no decorrer da Parte I da presente tese.

A discussão que emerge a partir desses elementos, é a reflexão sobre a dinâmica interna da noção de parentalidade, e o que se entende por “trabalho doméstico”, “usos do tempo” e “cuidados com as crianças”. Segundo indicam as pesquisas de Kitterød e Rønsen (2014), e de Brandth e Kvande (2003), autoras que assinam as principais publicações na literatura nórdica sobre licenças, gênero e trabalho doméstico, essas atividades privadas seguem uma “hierarquia interna”, sendo que a execução do trabalho doméstico tende a gerar maior contencioso entre os casais, vez que “os homens costumam evitar atividades com conotação feminina, como tarefas domésticas de rotina” (KITTERØD; RØNSEN, 2014, p. 4).

Conforme discutido nos capítulos anteriores, a maior parte da literatura comparada sobre o estado de bem-estar apresenta os países nórdicos como um grupo ou “família de nações”, devido à estrutura semelhante de seus sistemas de bem-estar e dos elementos que compõem esses sistemas. À primeira vista, também pode parecer que a política de igualdade de gênero e acolhimento de crianças é a mesma em todos os países nórdicos. Contudo, como apontam Kamerman e Moss (2009), diferenças importantes surgem quando examinadas mais de perto. Assim, “para dar sentido às diferenças, precisamos ir além dos fatores estruturais e institucionais, e contemplar também os processuais e políticos” (KAMERMAN; MOSS, 2009, p. 8 *apud* EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 147), orientando-se o enfoque para o caso norueguês.

CAPÍTULO 5 – A ARQUITETURA DAS LICENÇAS PARENTAIS NA NORUEGA

O presente capítulo propõe-se a analisar o desenho das licenças parentais norueguesas na sua formatação mais recente (2021) e o processo de construção e execução dessa política, possibilitando a pais e mães desse país a usufruírem de uma das licenças mais generosas do mundo. Essa parte do trabalho está estruturada em um formato distinto, onde parte-se primeiro do resultado, e na sequência, com auxílio do mapeamento de processos, busca-se reconstituir os possíveis caminhos e as relações causais vinculadas ao resultado em questão.

5.1 AS LICENÇAS PARENTAIS SITUADAS NA LEGISLAÇÃO NORUEGUESA

5.1.1 Lei do Ambiente de Trabalho (Arbeidsmiljøloven), Lei do Seguro Nacional (Folketrygdloven) e Lei da Igualdade de Gênero e Antidiscriminação (Likestillings- og diskrimineringsloven)

O direito à licença do trabalho em caso de maternidade e paternidade na Noruega está previsto legalmente no Capítulo 12 e parágrafos da Lei do Ambiente de Trabalho (*Arbeidsmiljøloven*)⁷¹ de 4 de fevereiro de 1977; e na Parte V (Benefícios relacionados ao curso de vida e situação familiar), Capítulo 14 (Benefícios durante a gravidez, nascimento e adoção) e parágrafos da Lei do Seguro Nacional (*Folketrygdloven*)⁷² de 17 de junho de 1966.

De acordo com o Capítulo 12 da Lei do Ambiente de Trabalho, todos têm direito a licença parental, sejam eles empregados de forma permanente, temporária ou contratada por um determinado período de tempo. A empresa/empregador(a) deve ser notificada da licença em tempo útil antes do início da licença (tal como regem os prazos nos §12-7 da referida lei). Aqueles que têm direito a benefícios parentais durante o período de licença devem apresentar um pedido à NAV, órgão estatal que em tradução livre significa “Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-Estar” (*Arbeids- og velferdsetaten*). Isso também se aplica àqueles que têm um acordo sobre o pagamento integral do empregador durante a licença.

⁷¹ No original: **Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø (Arbeidsmiljøloven)**. Disponível em: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_13#%C2%A712-2 Acesso em: 02 jan. 2021. O site com a íntegra da legislação norueguesa fornece também uma versão em inglês intitulada **Act relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act)**. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2005-06-17-62>

⁷² No original: **Lov om folketrygd (Folketrygdloven)**. Disponível em: <https://bit.ly/3pOJe9s> Ao contrário da anterior, não é disponibilizado pelo portal *Lovdata* a versão dessa lei em inglês.

O ente empregador tem direito a um reembolso do Sistema de Seguro Nacional Norueguês (*Folketrygden*, ou *Norwegian National Insurance Scheme*, em inglês). Apesar de constar em lei, muitos se equivocam e acreditam que isso ocorre automaticamente. O prazo para fazer o pedido é de três meses, portanto, se nenhum pedido for protocolado a tempo, o empregador terá o reembolso reduzido. Portanto, é recomendado não atrasar a solicitação de benefício parental por muito tempo. A mãe deve encaminhar o pedido à NAV, e pode requerer o direito ao benefício parental a partir da 22ª semana de gravidez, mas o órgão recomenda fazer a inscrição de 4 a 6 semanas antes de receber os benefícios. A resposta ao pedido é disponibilizada em no mínimo quatro semanas antes do início do período de subsídio parental. Isso ocorre porque o NAV precisa de informações atualizadas para processar cada caso.

A gravidez não é um motivo válido para a rescisão do contrato de trabalho, tal como previsto no Capítulo 15, parágrafo 9 (§15-9) da Lei do Ambiente de Trabalho. Isso também se aplica se a mulher engravidar enquanto estiver na vigência de contrato de experiência.⁷³ Em caso de dispensa/demissão legal devido a reduções de pessoal ou fato semelhante, a licença parental não se aplica como parte do período de aviso prévio. A Lei da Igualdade de Gênero e Antidiscriminação (*Likestillings- og diskrimineringsloven*) também possui diretrizes que reforçam as demais leis. Nos termos do parágrafo §33, os funcionários (as) que estão ou estiveram em licença parental de acordo com a Lei do Ambiente de Trabalho (Capítulo 12, parágrafo 5 – §12-5), têm o direito de retornar ao mesmo cargo ou posto de trabalho equivalente.

⁷³ Nota explicativa: Na tradução não fica explícito se períodos de estágio são considerados da mesma natureza jurídica que do contrato de experiência, ou se estes se tratam de contratos de natureza distinta, tal como ocorre no Brasil. Na legislação brasileira, o contrato de experiência está previsto na CLT, e garante estabilidade do emprego da mulher grávida, período que inicia da data de confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Ou seja, durante esse tempo, a mulher não pode ser demitida pelo empregador. Em casos de gravidez durante o aviso prévio, a trabalhadora gestante também terá direito à estabilidade (valendo também para casos de aviso prévio indenizado, que acontece quando ocorre o desligamento imediato e o pagamento da parcela relativa ao período). No Brasil, a licença maternidade também é prevista em casos de contrato de experiência, direito que deve ser usufruído pela funcionária dentro do período da estabilidade, considerando que a licença é de 120 dias e ainda terá cerca de um mês de estabilidade após retornar ao trabalho. Por sua vez, contratos de estágio ou estudantes bolsistas de pós-graduação, por exemplo, não possuem regulação específica no que tange ao direito às licenças maternidade e paternidade. Fonte: Rede Jornal Contábil. **Fiquei grávida no período de experiência, posso ser demitida?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/gravidez-no-periodo-de-experiencia/> Acesso em: 01 mai. 2021.

5.1.2 O Programa de Seguro Social Norueguês (*The Norwegian Social Insurance Scheme/Det Norske Trygdesystemet*)

Os principais esquemas gerais de seguro social na Noruega são três: I) Programa de Seguro Nacional (*National Insurance Scheme/Folketrygden*),⁷⁴ previsto de acordo com uma lei de 28 de fevereiro de 1997; II) Programa de Benefícios para Crianças (*Child Benefit Scheme/Barnetrygden*), concedidos de acordo com uma lei de 8 de março de 2002; e, III) Programa de Prestação em Dinheiro para Famílias com Crianças Pequenas (*Scheme for Cash Benefit for Families with Small Children/Kontantstøtten til småbarnsforeldre*, mais conhecido como “*cash for care*”), benefício destinado aos cuidados de crianças com idades entre um e dois anos, previsto a partir de uma lei promulgada em 26 de junho de 1998. A *kontantstøtte* é concedida por um período máximo de 11 meses, e pode ser entendida como uma forma encontrada pelo Estado de bem-estar social norueguês de reduzir a carga desigual de trabalho reprodutivo das mulheres, remunerando o cuidado com as crianças pequenas caso estas não frequentem o jardim de infância; ou frequentem a creche por menos de 20 horas por semana, facilitando a terceirização desse serviço.

As pessoas atendidas pelo Programa de Seguro Nacional têm direito à pensão de velhice, pensão por sobrevivência, pensão por invalidez, benefício básico e benefício de assistência em caso de invalidez, auxílio técnico, auxílio avaliação de trabalho, benefícios por acidentes de trabalho, benefícios para pais/mães solo, prestações pecuniárias em caso de doença, maternidade, adoção e seguro-desemprego, prestações médicas em caso de doença ou maternidade, e auxílio funerário (REGJERINGEN.NO, 2021, p. 5).

Muitos benefícios do Programa de Seguro Nacional são determinados em relação a um valor básico. A Noruega se caracteriza como um estado unitário, com subdivisões administrativas em dois níveis, conhecidos como condados (*fylker*) e comunas (*kommuner*).⁷⁵ Resumidamente, seu sistema político é classificado como uma monarquia constitucional hereditária com democracia parlamentar, ou seja, possui duas representações de liderança no topo da hierarquia de poder político: a primeira-ministra Erna Solberg, do Partido Conservador, eleita em 2013 como Chefe de Governo, cargo ocupado até 2021 – ano em que o opositor Partido Trabalhista, de centro-esquerda, saiu vencedor do pleito geral (o novo

⁷⁴ Nota explicativa: em razão das variações serem muito semelhantes, optei por inserir ao lado da tradução os termos principais em inglês e norueguês, de maneira a evitar equívocos na eventual consulta aos documentos originais ou mecanismos de busca online.

⁷⁵ BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Embaixada do Brasil em Oslo. **Noruega:** Informações gerais sobre o país e a cidade. Disponível em: <https://bit.ly/3cOtlco> Acesso em: 16 abr. 2021.

líder Jonas Gahr Støere, que dedica-se⁷⁶ a formar uma coalizão para substituir o governo anterior, pautou sua campanha no enfrentamento da desigualdade crescente no país e na defesa da taxaço dos mais ricos);⁷⁷ e o Rei Harald V, como Chefe de Estado. Uma das competências do Rei é determinar a correção anual do montante referente ao valor básico de cálculo para os benefícios sociais, com efeitos vinculantes a partir de 1º de maio, mês da Constituição, de acordo com o aumento das remunerações. Em 2020, essa base de cálculo foi de NOK 100.853 e em 1º de janeiro de 2021 passou para NOK 101.351 (€ 9.862,09 ou R\$ 60.418,84 na cotação de 2021).

O Programa de Seguro Nacional (*National Insurance Scheme/Folketrygden*) é financiado por contribuições de empregados, trabalhadores autônomos e outros membros, além de contribuições de empregadores e contribuições do Estado. As taxas de contribuição e os subsídios do Estado são decididos pelo Parlamento (*Storting*). Os números fornecidos no presente texto aplicam-se a 2021. Os seguintes benefícios são financiados apenas por contribuições do Estado: Subsídios de montante fixo em caso de maternidade e adoção; subsídios para melhorar a capacidade funcional da vida diária; benefício básico; benefício de assistência; pensão complementar garantida para pessoas com deficiência no nascimento ou no início da vida; benefícios educacionais; auxílio-creche; pensão por morte⁷⁸ para dependentes de contribuintes solteiros, divorciados e separados; pensão por morte para familiares de enfermeiras; auxílio funerário; e pagamentos antecipados de pensão alimentícia para crianças que excedam o reembolso do tutor(a) responsável (REGJERINGEN.NO, 2021, p. 6).

Em termos gerais, a cobertura da política de seguridade social norueguesa contempla qualquer pessoa que resida ou trabalhe na Noruega. Pessoas que trabalhem em instalação permanente ou móvel na plataforma continental marítima norueguesa também estão obrigatoriamente seguradas pelo Programa de Seguro Nacional. Certas categorias de cidadãos noruegueses que trabalham no estrangeiro (serviço público, etc.) também têm seguro

⁷⁶ Em razão da política ser um fenômeno social dinâmico por excelência, esta tese tem sido constantemente editada até a sua publicação final de modo a acompanhar as flutuações que ocorrem no cenário mais amplo. Monitorar as mudanças em curso, não apenas os números nos *rankings* anuais de igualdade de gênero, revela-se fundamental para observar os reflexos que a conjuntura política exerce no desenho das licenças parentais e outros direitos sociais.

⁷⁷ BBC NEWS BRASIL. **Como a desigualdade virou tema central na eleição do país ‘mais igualitário’ do mundo.** Reportagem de Paula Adamo Idoeta. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-58591929> Acesso em: 22 set. 2021.

⁷⁸ Nota explicativa: Na tradução literal, a expressão “*survivor benefit*” seria “benefício sobrevivente”, mas que pela explicação em inglês corresponde mais adequadamente ao que conhecemos no ordenamento jurídico brasileiro ao direito de pensão por morte.

obrigatório. Os marinheiros que são cidadãos do Espaço Econômico Europeu (EEE) e que trabalham a bordo de navios com bandeira da Noruega estão segurados pelo regime de seguro nacional para todas as contingências, independentemente do local de residência. Pessoas sem seguro que residem na Noruega, ou que não residem na Noruega, mas preenchem certas condições em relação a períodos anteriores de seguro, podem solicitar seguro voluntário (EUROPEAN COMMISSION, 2013, p. 5).

No tocante à organização e estrutura da máquina pública para proteção social, a entrega das prestações de todos os ramos (abonos de família e prestações pecuniárias para pais com filhos pequenos incluídos), com exceção dos cuidados de saúde é de responsabilidade do NAV, sigla para “Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-Estar” (*Labour and Welfare Administration/Arbeids- og velferdsetaten*). O NAV também é o órgão responsável pela área de pagamentos de pensão alimentícia.

A nível regional, existem 19 Escritórios Municipais do NAV (*NAV fylkeskontorer*), incluindo centros em locais de trabalho (*NAV Arbeidslivssentre*) criados para ajudar a reduzir as ausências por doença e promover a inclusão na vida profissional de trabalhadores idosos ou com deficiência. A nível local, os Escritórios NAV (*NAV-kontoret*, com 457 unidades) prestam um serviço de linha de frente, oferecendo toda a gama de serviços integrados de segurança social e também de assistência social financeira. O Escritório Nacional do NAV para o Seguro Social no Exterior (*NAV Internasjonalt*) lida com casos individuais relativos a segurados e beneficiários no exterior, exceto casos individuais relativos a pensões de aposentadoria e pensões por morte que são administradas pela NAV *Pensions Oslo* (*NAV Pensjon Oslo*) (EUROPEAN COMMISSION, 2013, p. 5).

Os seguros relacionados com cuidados de saúde são administrados pela Diretoria de Saúde (*Helsedirektoratet*), de responsabilidade do Ministério da Saúde e Serviços de Assistência. O Ministério do Trabalho (*Arbeidsdepartementet*) é responsável pelo funcionamento geral da Administração do Trabalho e Previdência e pela maioria dos casos relacionados à previdência social; o Ministério da Saúde e Serviços de Assistência (*Helse- og omsorgsdepartementet*) é responsável pelos serviços de saúde; e o Ministério da Infância, Igualdade e Inclusão Social (*Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet*) é responsável por subsídios familiares, benefícios para cuidar de crianças pequenas, prestações pecuniárias por licença maternidade e a área de pagamentos de pensão alimentícia (exceto recuperação de pagamento) (EUROPEAN COMMISSION, 2013, p. 6).

A prestação de cuidados de saúde fora dos hospitais é majoritariamente da responsabilidade municipal, ao passo que o tratamento hospitalar geralmente é de incumbência do Estado por intermédio de Centros Regionais de Saúde. Ambos são, em sua maioria, financiados por impostos. A assistência social não se insere no âmbito da Segurança Social, e sim de responsabilidade do Ministério do Trabalho, com encargo financeiro recaindo sobre os municípios. O fornecimento de ajudas de custo (*stønad til livsopphold*) é parte integrante de toda a gama de serviços prestados pelos Escritórios NAV (*NAV-kontoret*) (EUROPEAN COMMISSION, 2013, p. 6).

5.2 DA DISTRIBUIÇÃO DAS LICENÇAS PARENTAIS (*FORELDREPENGEPERIODEN*) E DEMAIS DISPOSIÇÕES LEGAIS SOBRE O TEMA

Uma observação importante antes de proceder à descrição efetiva das licenças, é que à primeira vista, o texto das leis norueguesas nas quais as licenças parentais estão previstas parece ser algo de simples compreensão. Contudo, quando nos debruçamos com maior profundidade nos detalhes referentes à elegibilidade, prazos para solicitar o benefício, variações/subtipos da licença e ocorrência de situações específicas (como casais homoafetivos, adoção, nascimento ou adoção de mais de uma criança, pais ou mães solo, desempregadas, estudantes, migrantes, ou quando um dos cônjuges é estrangeiro ou reside no exterior, falecimento da criança ou dos genitores, etc.), bem como o cálculo exato do valor devido conforme cada caso, documentos exigidos entre outras disposições legais, evidencia-se uma complexa estrutura burocrática, capaz de confundir até mesmo nativos no idioma e especialistas sobre o assunto.

A ocorrência em 2020 de um “escândalo da previdência” na avaliação da mídia local,⁷⁹ em que mais de 700 pais tiveram a cota do pai recusada pela análise do NAV, traz uma amostra dos inúmeros equívocos e entraves que as normas podem induzir os destinatários da lei. Conforme apurou o *Aftenposten*, principal veículo de notícias da Noruega, um número significativo de homens deixou de usufruir do direito à sua cota paterna porque os empregadores não apresentaram a declaração de renda a tempo, tomando muitos trabalhadores de surpresa no momento de sair em licença para cuidar dos filhos recém-nascidos. Em declaração ao periódico, o próprio Ministro do Trabalho e Assuntos Sociais, e

⁷⁹ AFTENPOSTEN. **Quem é o responsável pelo escândalo da previdência social e que erros foram cometidos?** (Em tradução livre). Reportagem de Solveig Ruud e Thomas Spence. Publicado em: 04/08/2020. Disponível em: <https://bit.ly/30Xzxw3> Acesso em: 18 abr. 2021.

titular da pasta responsável pela previdência (NAV), Torbjørn Røe Isaksen – ele também pai de três crianças –, admitiu ter dificuldades em compreender o que está escrito nos regulamentos do NAV e demais disposições referentes às licenças.⁸⁰

Dito isso, as informações descritas sobre o desenho das licenças na presente tese seguem os critérios gerais, tendo sido constantemente monitoradas com base nas atualizações mais recentes (2021), obtidas tanto no portal institucional oficial da legislação norueguesa (*Lovdata.no*), como também publicações oficiais em portais como o NAV, e revisões periódicas de relatórios como o *International Review of Leave Policies and Research*.⁸¹

De acordo com Brita Bungum e Elin Kvande (2021, p. 449), pesquisadoras da Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia, as licenças parentais são tratadas de forma ampla pelo termo “*foreldrepengeperioden*”. Sobre a nomenclatura, não se usa a expressão “licença maternidade” separada: utiliza-se o termo “*mødrekvoten*” para referir-se à *cota da mãe*, dividida em licença durante a gestação, isto é, antes do parto (*svangerskapspermisjon*), e parte da cota da mãe utilizada em forma de licença pós-parto (*fødselspermisjon*). Embora sejam tratadas separadamente aqui, a *mødrekvoten* e suas divisões pré e pós-parto, fazem parte do *foreldrepengeperioden*. As variações podem ser melhor compreendidas através da Figura 13, apresentada na página 181. Além disso, uma licença de até 12 semanas está disponível para mulheres grávidas em caso de atividades que ofereçam riscos químicos, biológicos ou físicos e se o empregador não puder oferecer trabalho alternativo. É pago de acordo com a mesma taxa que o subsídio de doença (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 449).

No Capítulo 14, parágrafo 9 (§14-9) da Lei do Seguro Nacional,⁸² parte que trata do período de benefício para licenças parentais, consta que o beneficiário (a) deve escolher o tipo de taxa (se deseja receber a taxa total ou reduzida) no início do período de benefício, e a escolha se aplica a todo o período de vigência do mesmo. Se ambos os pais forem elegíveis⁸³

⁸⁰ AFTENPOSTEN. **Torbjørn Røe Isaksen vê várias semelhanças entre o escândalo da previdência social e o erro do NAV na liberação da cota do pai** (Em tradução livre). Reportagem de Solveig Ruud e Olav Olsen. Publicado em: 05/09/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3nPjaKY> Acesso em: 18 abr. 2021.

⁸¹ BUNGUM, Brita; KVANDE, Elin. ‘**Norway country note**’ 2021. In: KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja; DOBROTIĆ, Ivana; KAUFMAN, Gayle; MOSS, Peter (Ed.) **17th International Review on Leave Policies and Related Research 2021**. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Hagen: Fernuniversität in Hagen. pp. 449-460. Publicado em: 22 jul. 2021. Disponível em: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Norway.final.edited_pm.22july2021.pdf Acesso em: 05 ago. 2021.

⁸² LOVDATA.NO. **Lei do Seguro Nacional**. Parte V, Capítulo 14, parágrafo 9 (§14-9). Disponível em: <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§14-9> Acesso em: 09 abr. 2021.

⁸³ A elegibilidade se refere ao tipo proposto, no caso a “*foreldrepengeperioden*”, que exige que os genitores cumpram os seguintes requisitos: I) Ter auferido rendimentos em 6 dos últimos 10 meses antes do nascimento do bebê; II) Ter renda de pelo menos NOK 53.200 por ano (convertida em renda anual, o valor deve

a receber benefícios parentais, os dois devem escolher a mesma taxa. A duração exata da cota da mãe e do pai na licença parental vai depender se os pais escolheram 80% ou 100% de cobertura; como o pai e a mãe distribuem o período; e se ambos os genitores são elegíveis à licença.

Por sua vez, o ponto 10.3 da publicação “*The Norwegian Social Insurance Scheme 2021*” (REGJERINGEN.NO, 2021, p. 23, 24), em consonância com o Capítulo 14, parágrafo 9 (§14-9) da Lei do Seguro Nacional, elenca os dados atualizados sobre benefícios parentais decorrentes de nascimento e adoção na Noruega. Tais dispositivos estabelecem que, se a mãe e o pai trabalharam durante pelo menos seis dos dez meses anteriores ao início da licença, o sistema nacional de seguridade social dá-lhes o direito a prestações parentais correspondentes ao pagamento de **245 dias de benefício (49 semanas) com 100% de compensação salarial (taxa total)**, **ou** se for da preferência do pai ou da mãe, **295 dias de benefício (59 semanas) com 80% de compensação salarial (taxa reduzida)**. Isto é, pais e mães podem optar entre ter menos tempo de licença e maior pagamento, ou mais tempo livre e pagamento reduzido de forma proporcional. Para fins trabalhistas, os finais de semana não são contados, por isso calcula-se o período de licença com base em uma **semana composta por 5 dias úteis**.

Os pais segurados que trabalharam em empregos remunerados durante seis dos dez meses anteriores ao início do período de licença remunerada têm direito a benefícios parentais também em caso de *adoção*⁸⁴ de filhos com até 15 anos. Nesses casos, a licença gestante de 3 semanas fica excluída do cálculo. Assim, o período assegurado totaliza 230 dias de benefício (46 semanas) com taxa total, ou 280 dias de benefício (56 semanas) com taxa reduzida.

No caso de *nascimento de gêmeos* ou se duas crianças forem *adotadas ao mesmo tempo*, o período de benefício é estendido por mais 85 dias extras (17 semanas) se a taxa de 100% for escolhida. Se uma taxa de 80% for escolhida, a extensão será de 105 dias extras de benefício (21 semanas). Isso significa que os pais de gêmeos têm direito a um total de 66 semanas (330 dias) com 100% do pagamento, ou 80 semanas (400 dias) a uma taxa de 80% (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 454).

corresponder à metade do valor básico); III) Morar na Noruega e estar vinculada ao Sistema de Seguro Nacional. O fato de não cumprir algum dos requisitos (como estudantes ou donas de casa em tempo integral), não significa que o pai ou a mãe ficará desamparado. O processo apenas não correrá nos termos da “*foreldrepengeperioden*”, e sim em outras modalidades de benefício social.

⁸⁴ “As prestações parentais não são devidas em caso de adoção de enteados. No entanto, o pai adotivo possui os mesmos direitos que o pai nos casos em que a adoção ocorre durante o período de prestação parental subsequente ao nascimento do filho. Este direito se aplica a partir do momento da adoção e para a parte restante do período de benefício” (REGJERINGEN.NO, 2021, p. 23).

Os pais que optem pela *adoção de crianças no exterior* podem decidir quando iniciar o período de licença parental. Os pais que adotam crianças do exterior e que não são elegíveis para licença parental recebem um benefício único (*engangsstønad*) em dinheiro, de NOK 90.300 [€ 8.794,81] pela tabela de 2021 (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 455). No caso de *nascimento ou adoção de três ou mais filhos* ao mesmo tempo, o período de benefício é estendido por mais 230 dias extras (46 semanas) se a taxa integral for escolhida. Se for escolhida uma taxa reduzida, a extensão será de 280 dias extras (56 semanas). Isso representa um total de 95 semanas (equivalente a 475 dias, caso escolhida taxa de 100% de pagamento), ou 115 semanas (575 dias, caso escolhida a taxa reduzida, de 80%) (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

Esses cálculos podem ser compreendidos visualmente através do Quadro 4 a seguir, onde os números são relativos ao período que compreende a *totalidade da licença* (composta por cota materna, cota paterna, e cota compartilhada), ou seja, a “*foreldrepengeperioden*”:

Quadro 4 – Variação de cálculo do período total de licença (dias e semanas)*

<i>Base geral de cálculo:</i>	A 100% de compensação salarial:	245 dias	49 semanas
	A 80% de compensação salarial:	295 dias	59 semanas
<i>Nascimento de gêmeos ou se duas crianças forem adotadas ao mesmo tempo:</i>	A 100% de compensação salarial:	245+ 85 = 330 dias	49+17 = 66 semanas
	A 80% de compensação salarial:	295+105 = 400 dias	59+21 = 80 semanas
<i>Nascimento ou adoção de três ou mais filhos ao mesmo tempo:</i>	A 100% de compensação salarial:	245+230 = 475 dias	49+46 = 95 semanas
	A 80% de compensação salarial:	295+280 = 575 dias	59+56 = 115 semanas
<i>*Para fins trabalhistas, os finais de semana não são contados, por isso calcula-se o período de licença com base em uma semana composta por <u>5 dias úteis</u>.</i>			

Fonte: Elaborado pela Autora (2021), com base em Eriksen; Hollund (2021, s./p.).

Financiado por impostos gerais, o subsídio parental pode ser retirado por 49 semanas a 100% dos ganhos ou por 59 semanas a 80% dos ganhos, como referido, e até um limite de seis vezes o pagamento do benefício de seguro nacional básico (ou seja, NOK 8.446 [€ 822,61] por mês), regulamentado em 1º de maio de cada ano. Quando os funcionários são incluídos em acordos coletivos, os empregadores pagam a diferença entre os salários e o teto. Mulheres desempregadas recebem um pagamento fixo de NOK 90.300 [€ 8.794,91] por criança (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 452), benefício único chamado *engangsstønad*, ponto a ser detalhado mais adiante.

O valor do subsídio parental normalmente é calculado com base no rendimento médio obtido nos últimos três meses de calendário antes do início do período de licença. Isso se aplica a funcionários permanentes com carteira assinada, ou que tenham períodos de trabalho ou renda variados. Caso houver uma diferença de mais de 25% entre a renda anual e a renda nos últimos três meses, considera-se a renda mais representativa como base para o cálculo (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

Em síntese, o período total da licença (*foreldrepengeperioden*) está distribuído da seguinte maneira:

- I) “Cota da mãe” (*mødrekvoten*), composta por licença à gestante, isto é, o período destinado antes do nascimento (*svangerskapspermisjon*), e licença de nascimento, iniciada imediatamente após o parto (*fødselspermisjon*). A competência para tratar desse direito é de responsabilidade do Ministério da Criança e da Família;
- II) Licença paternidade (*pappapermisjon* – termo genérico para designar o período de saída paterna) que internamente possui um período não transferível, a chamada “cota exclusiva do pai” (*fedrekvote*), além de 2 (duas) semanas em conexão com o nascimento contabilizadas à parte (“*daddy days*”, ou “dias do pai”). Ao contrário da cota materna e da cota compartilhada, que são de responsabilidade do Ministério da Criança e da Família – a cota paterna é uma questão cuja competência recai sobre o Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais;
- III) A terceira parte é o período de licença parental divisível entre ambos genitores (*fellesperioden*, ou período compartilhado) disponível após a retirada da cota da mãe e da cota do pai. Como referido, esse direito é tratado pelo Ministério da Criança e da Família.

No que tange à distribuição⁸⁵ desse período, teoricamente⁸⁶ um terço do total é reservado para a mãe (cota materna), um terço é reservado para o pai/co-mãe⁸⁷ (cota paterna/cota co-mãe), e um terço constitui o período conjunto no qual os pais podem se

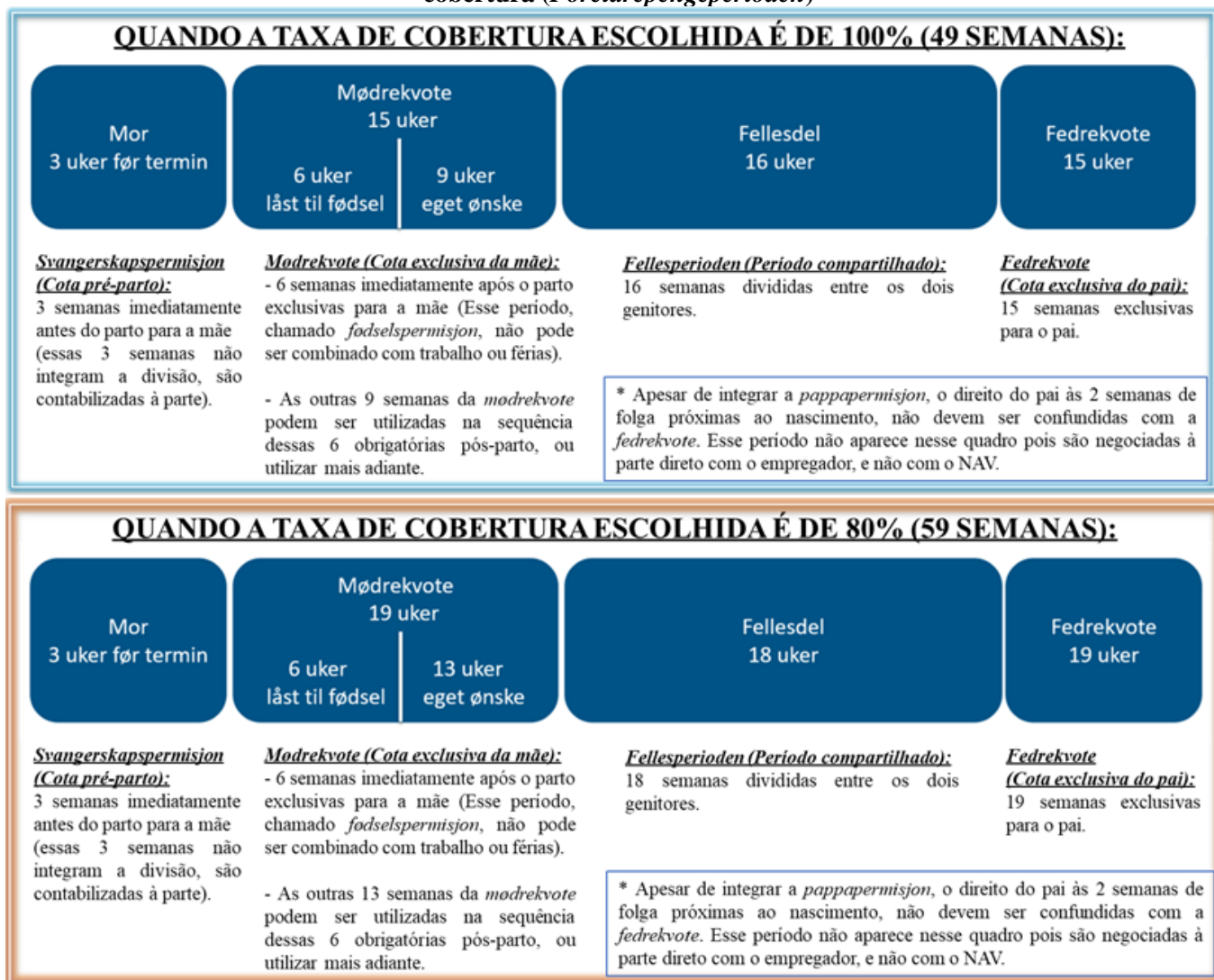
⁸⁵ Todas as variações e eventualidades possíveis, além de uma calculadora online para organização da licença, são detalhadas na página do NAV – Arbeids- og velferdsetaten. Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-estar, em tradução livre). **Foreldrepenger, engangsstønad og svangerskapspenger**. Disponível em: <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger> Acesso em: 11 abr. 2021.

⁸⁶ Diz-se “teoricamente” pois já existem estudos demonstrando que na prática, a utilização do período da parte compartilhada segue majoritariamente sob responsabilidade da mulher (KITTERØD; HALRYNJO, 2019). Esse dado será melhor desenvolvido na discussão dos resultados.

⁸⁷ Os termos “co-mãe/co-pai” são os termos utilizados para designar o companheiro(a) tutor(a) co-responsável pela criança em casos de união homoafetiva.

dividir. Ou seja, 15 semanas são reservadas para cada um dos pais com 100% de compensação salarial (taxa total). Caso a escolha seja pela taxa reduzida de 80%, há uma cota materna de 19 semanas, e uma cota paterna/co-materna igualmente de 19 semanas. Três semanas antes do parto (*svangerskapspermisjon*) sempre são reservadas para a mãe, mas não são consideradas parte desta divisão de três partes (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.), tal como ilustra a figura abaixo:

Figura 13 – Distribuição da escolha do período de benefício parental com 100% e 80% de cobertura (*Foreldrepengeperioden*)



Fonte: Adaptado de Leder.no (2019, s./p.).

5.2.1 Sobre o período total da mãe à licença

A cota da mãe é composta de 18 semanas a 100% dos ganhos, ou 22 semanas a 80% de rendimentos, até um limite de seis vezes o seguro nacional básico (ou seja, NOK 8.446 [€ 822,61] por mês), com o pagamento do benefício *financiado por impostos gerais*. Sobre a cota da mãe, os dados constantes na Figura 13 podem ser explicados da seguinte forma: I) ou somam-se as **3 (três) semanas antes do nascimento** (*svangerskapspermisjon*) com as **15 semanas (6 pós-parto/fødselspermisjon + 9 semanas distribuídas a 100% dos rendimentos)**; ou, II) somam-se as **3 (três) semanas antes do nascimento** (*svangerskapspermisjon*) com as **19 semanas (6 pós-parto/fødselspermisjon + 13 semanas distribuídas a 80% dos rendimentos)**.

É obrigatório tirar 6 (seis) semanas de licença após o nascimento por motivos de saúde, tendo em vista o estado puerperal da mulher. Não há flexibilidade no que tange a essas 6 semanas, isto é, essas semanas não podem ser combinadas com trabalho ou férias. Também não há flexibilidade nas 3 semanas pré-parto – como por exemplo, se o bebê nascer antes da data prevista e a mãe não usar toda a licença gestante, esses dias da *svangerskapspermisjon* são perdidos e não podem ser realocados futuramente. Contudo, existem situações particulares que podem ocasionar variações na licença, devido a motivos relacionados à criança ou familiares (como por exemplo, nascimentos múltiplos ou prematuros; problemas de saúde ou deficiência da criança ou mãe; pais solo ou delegação de licença a outra pessoa que não a mãe) (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 449-450).

5.2.2 Sobre o período de licença do pai em conexão com o nascimento (*Pappapermisjon* ou “daddy days”)

A licença paternidade (comumente conhecida como *pappapermisjon*, de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais), nos termos da nota técnica atualizada do relatório *International Review of Leave Policies and Research* sobre a Noruega⁸⁸ também pode causar problemas na compreensão de seu funcionamento.

⁸⁸ BUNGUM, Brita; KVANDE, Elin. ‘Norway country note’ 2021. In: KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja; DOBROTIĆ, Ivana; KAUFMAN, Gayle; MOSS, Peter (Ed.) **17th International Review on Leave Policies and Related Research 2021**. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Hagen: Fernuniversität in Hagen. pp. 449-460. Publicado em: 22 jul. 2021. Disponível em: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Norway.final.edited_pm.22july2021.pdf Acesso em: 05 ago. 2021.

Isso por que a *pappapermisjon* (e as variações *fedrepermisjon*, *pappapermisjon* e *pappaperm*) é uma nomenclatura abrangente, e diz respeito ao “direito geral do pai de sair” para ficar com os filhos pequenos. Esse direito geral de sair engloba os “*daddy days*” (ou “dias do pai”), que de acordo com a Lei do Ambiente de Trabalho é o direito do homem a 14 dias de folga em conexão com o nascimento de seu filho. Note-se que essas *duas semanas são contabilizadas à parte*, isto é, por fora da cota do pai (*fedrekvote*), e são acordadas direto com o empregador, e não com o NAV. Ou seja, cabe ao empregador arbitrar se o pai receberá ou não essa licença remunerada de 14 dias. Os “*daddy days*” não são pagos pelo governo: o pagamento depende de acordos individuais ou coletivos, mas a maioria dos pais empregados são cobertos por tais acordos, e amparados pelos sindicatos de cada classe (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 451).

Ao contrário da *fedrekvote* (que é a cota exclusiva do pai dentro da *foreldrepengeperioden*), a licença paternidade ligada ao nascimento do bebê (no caso, os “*daddy days*”) é flexível de várias maneiras. Primeiro, esse período pode ser usado por outra pessoa que estiver auxiliando a mãe (como os avós, por exemplo), caso os pais não morem juntos. Em segundo lugar, a lei não informa quando a licença deve ser usufruída a não ser “em conexão com o nascimento”.

Isso é normalmente interpretado como duas semanas antes ou duas semanas depois do nascimento. Existe, no entanto, uma oportunidade de mudar a data para sair de licença se a situação do caso específico assim exigir. Em terceiro lugar, o tempo da licença pode ser dividido em partes: o pai pode, por exemplo, utilizar um ou dois dias para estar presente no nascimento, voltar ao trabalho e, em seguida, retirar o restante quando a mãe e o bebê voltam do hospital. Em quarto lugar, os “*daddy days*” podem ser usufruídos por pais adotivos ao assumirem o cuidado da criança (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 451).

5.2.3 Sobre os períodos considerados dentro da *Foreldrepengeperioden*: cota familiar/período compartilhado (*Fellesperioden*), cota exclusiva da mãe (*Mødrekvote*) e cota exclusiva do pai (*Fedrekvote*)

Como descrito ao longo dessa exposição, para todas as diferentes partes da licença é possível escolher um período mais longo de licença remunerada a 80% dos ganhos, ou um período mais curto de licença paga correspondente a 100% dos ganhos. A parte familiar da licença parental (*fellesperioden*) não precisa ser usufruída imediatamente após a licença de nascimento (que ocorre nas primeiras seis semanas após o parto), abrindo as seguintes situações de flexibilidade:

- I) É possível adiar partes do benefício parental *até que a criança complete três anos*, sob a condição de que o pai ou a mãe esteja empregado em tempo integral durante o período adiado;
- II) Também é permitido que os pais combinem, no todo ou em parte (mas de forma igual), o benefício parental com o trabalho em tempo parcial. Neste caso, se receberem a título de benefício parental um valor menor ao qual fariam jus, o período do benefício será prolongado seguindo a regra da proporcionalidade padrão. Após as primeiras seis semanas, o restante pode ser utilizado de forma flexível como licença de meio período em combinação com trabalho de meio período/meio turno, ou dividido em blocos menores de tempo;
- III) Com exceção do período correspondente à licença de nascimento, é permitido aos pais saírem em licença ao mesmo tempo, encurtando a duração do pagamento do benefício. Um acordo por escrito do empregador é necessário nessas situações. Também é uma exigência que mães não qualificadas retornem ao emprego ou estudo (*aktivitetskrav*), para que o pai possa utilizar sua parte da licença compartilhada (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 452-453).

Sobre a cota exclusiva do pai (*fedrekvote*) e a cota exclusiva da mãe (*mødrekvote*), este período de licença (15/19 semanas) *não é transferível para o outro progenitor*, exceto em circunstâncias muito específicas (por exemplo, se o pai estiver doente ou em outra condição especial que o torne incapaz de cuidar da criança; ou se a mãe e o pai não moram juntos). Se a mãe tiver direito a prestações parentais e estiver sozinha ao cuidar da criança, pode receber todo o período, isto é, as 3 partes da licença. O mesmo ocorre em caso de pai solo. Se este for elegível e estiver sozinho ao cuidar do filho, o pai pode receber todo o período da prestação parental, exceto as três semanas anteriores ao parto (*svangerskapspermisjon*) (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

As principais regras de elegibilidade são as mesmas para pais e mães. *Ambos* devem estar empregados por seis dos últimos dez meses antes do nascimento e ganhar pelo menos metade do pagamento do benefício básico do seguro nacional em relação ao ano anterior. E nos casos em que a mãe não tem direito a prestações parentais, por exemplo, o pai fica totalmente impedido de sair em licença parental com o filho? Conforme esclarece Merethe Berggaard, advogada associada da *Finansforbundet*, o maior sindicato do setor financeiro na Noruega, isso é um grande equívoco: mesmo que a mãe seja inelegível, o pai tem sim direito a benefícios parentais, contudo, existem outros procedimentos e requisitos para comprovar o

que a mãe faz nesse ínterim. O pai tem direito a um benefício parental que não é exatamente a cota do pai. Nesses casos, não é chamada de cota paterna, pois só ele tem direito às prestações parentais. E uma vez que apenas um dos progenitores tem direito às prestações parentais, não haverá necessidade de repartição em cotas.⁸⁹

Dentre esses outros procedimentos alternativos no caso de não cumprimento dos requisitos de elegibilidade, está o benefício único (*engangsstønad*),⁹⁰ que consiste em uma quantia única paga caso a mulher estiver grávida/adotar e não tiver recebido uma renda no último ano ou desempregada. É possível escolher o benefício único mesmo se tiver direito ao benefício parental, mas só é permitido receber apenas um desses benefícios, dado que os torna não cumulativos. Também não é possível alterar a escolha após homologada a decisão sobre a concessão de um benefício único. Conforme explicação disponível na página do NAV,⁹¹ não é deduzido imposto dos benefícios únicos, e os mesmos são pagos à vista.

Trabalhadores (as) independentes (*freelancers*) e autônomos também têm direito a benefícios parentais, os quais são calculados da mesma forma que os benefícios dos empregados. Em regra geral, o montante é calculado com base no rendimento médio dos últimos três anos, e posteriormente contrasta-se com a média dos três meses que antecedem o período do benefício. Ou seja, o subsídio parental é geralmente calculado com base no rendimento médio obtido nos últimos três meses de calendário antes do início do período de subsídio parental. Se houver uma diferença de mais de 25% entre a renda anual e a renda nos últimos três meses, deve-se considerar a renda mais representativa na situação. De todo modo, sempre é feita uma avaliação específica pelo NAV considerando as especificidades de cada caso individual (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

Estudantes que têm filhos enquanto estão matriculados (as) em algum curso podem receber uma bolsa parental por até 49 semanas. O pai/co-mãe⁹² pode receber uma bolsa por 40 semanas, observando que apenas a mãe tem direito ao subsídio parental nas últimas três semanas antes do nascimento e nas primeiras seis semanas após o nascimento. O pai ou a co-

⁸⁹ FINANSFORBUNDET.NO. **Dette bør du lese før du skal i foreldrepermisjon** (“O que você deve saber antes de sair em licença parental” – em tradução livre). Reportagem de Guro Istad. Publicada em: 11/01/2021. Disponível em: <https://bit.ly/30Y3JHm> Acesso em: 19 abr. 2021.

⁹⁰ Em 2021, o benefício único correspondia a NOK 90.300, o equivalente a cerca de € 8.794,91 por criança (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 452).

⁹¹ Mais informações sobre elegibilidade e regras para solicitar essa modalidade de benefício na página do NAV – **Benefício único (Engangsstønad)**. Disponível em: <https://familie.nav.no/om-engangsstonad> Acesso em: 15 abr. 2021.

⁹² Os termos “co-mãe/co-pai” são os termos utilizados para designar o companheiro(a) tutor(a) co-responsável pela criança em casos de união homoafetiva.

mãe podem receber uma bolsa parental da semana 7 até a semana 49 (LÅNEKASSEN, 2021, s./p.). A condição é que estejam matriculados e tenham direito a apoio (bolsa de estudos ou empréstimo) do Fundo de Empréstimos do Estado Norueguês para a Educação (*Norwegian State Educational Loan Fund/Lånekassen*) pelo menos quatro meses antes do nascimento/adoção. Exceções são feitas para nascimento prematuro. Na adoção, o período é de 46 semanas. No caso de nascimentos múltiplos ou adoção de vários filhos, o período é aumentado em cinco semanas para cada filho adicional (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

O cônjuge/coabitante do candidato estudante não pode receber benefícios parentais do NAV simultaneamente. Exceções são feitas se o cônjuge/coabitante usar o período para trabalhar enquanto recebe benefícios parentais. Ambos os pais não podem receber bolsa de maternidade/paternidade ao mesmo tempo. A bolsa é concedida mesmo em caso de afastamento (desde que temporário) dos estudos após o nascimento, e o valor corresponde ao que de outra forma seria recebido em empréstimos/bolsas no total (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

Se a mãe ou pai desligar-se do curso no qual está matriculado, corre o risco de perder a bolsa. É necessário estar estudando, ter licença para estudar ou ter reservado uma vaga de estudo para receber uma bolsa parental. Normalmente, a pessoa primeiro se candidata a um empréstimo regular e a uma bolsa de estudos. Ao solicitar um subsídio parental após o nascimento, um formulário separado deve ser preenchido e o pedido enviado ao *Lånekassen* juntamente com a documentação necessária, sob o prazo de aplicação no mais tardar em 12 meses após o nascimento (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

Também está previsto o direito a um subsídio de manutenção após o nascimento, cujos procedimentos e termos podem ser consultados junto ao *Lånekassen*. É possível ter direito aos benefícios do NAV mesmo se receber um subsídio do *Lånekassen*, apenas deve-se observar as regras específicas e informar a necessidade aos órgãos competentes (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.). O que não é permitido por lei é a/o estudante receber subsídio parental do *Lånekassen* quando o parceiro recebe benefício parental da NAV. Se o seu cônjuge ou coabitante recebe benefício parental do NAV, isso pode afetar a forma como o outro recebe o direito ao subsídio parental (LÅNEKASSEN, 2021, s./p.).

Pais do mesmo sexo são elegíveis. Quando duas mulheres se tornam mães, a mãe não biológica deve ter sido oficialmente reconhecida como mãe para ter direito à licença. Seus direitos são iguais aos direitos da licença de um pai. Se dois homens têm um filho por meio de barriga de aluguel, o pai biológico normalmente obtém a licença completa se for oficialmente aprovado como pai. O outro pai pode receber licença parental remunerada se adotar a criança

(como padrasto) e se houver dias de licença restantes. O período de três anos dentro do qual a licença deve ser tirada pode representar um desafio, pois eles não podem solicitar uma licença antes do nascimento da criança e os processos de adoção podem ser muito demorados. A cota de 15 semanas para o segundo pai é transferível para o primeiro pai. Se ambos são pais adotivos, eles podem escolher qual deles inicia o período de licença no momento do pedido de atendimento (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 454).

De acordo com a Lei do Ambiente de Trabalho, cada um dos pais também tem o direito de estender a licença além do período de benefício parental em até 1 ano a cada nascimento. Esta licença deve ser usufruída imediatamente após a licença dos pais com benefícios parentais. Contudo, esta licença adicional não é remunerada e não pode ser usada em conexão com a retirada flexível dos benefícios dos pais. Se o pai ou mãe estiver sozinho para cuidar do filho, o direito pode estender-se a uma licença de até 2 anos. Se a criança falecer durante o período de benefício, as prestações parentais podem ser retiradas por até 30 dias de benefício (6 semanas) da parte restante do período de benefício (ERIKSEN; HOLLUND, 2021, s./p.).

5.2.4 Políticas de assistência/cuidado infantil em interação com as licenças parentais

Importa salientar que as licenças parentais não agem isoladamente, fazendo-se necessária toda uma estrutura que assegure a adequada conciliação entre família e trabalho. Como observa Leitão (2018, p. 25), a política de licenças articula-se “com outras políticas dirigidas às famílias com crianças como as transferências financeiras e o investimento público em equipamentos e serviços para crianças como as creches e a rede de ensino pré-escolar. É esta inter-relação que permite compreender melhor os modelos de conciliação que estão formalmente institucionalizados nas políticas de família” (LEITÃO, 2018, p. 25).

O sistema nórdico de educação e cuidados na primeira infância (ECEC – *Early Childhood Education and Care*) apresenta alguns denominadores comuns. Em um nível geral, o modelo é reconhecido por sua integração entre cuidado e educação; pela ênfase na prestação de serviços em relação aos benefícios em dinheiro; por ser financiado com receitas fiscais provenientes da arrecadação de impostos; e pela abordagem universal da cobertura. A organização descentralizada dos serviços e o fato de os serviços serem prestados principalmente por meio do setor público é também frequentemente enfatizado na literatura (EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 65). Na avaliação de Gíslason (2011, p. 13), a complexa interação entre o cuidado infantil e a igualdade de gênero faz parte de “uma área de pesquisa

extremamente importante, já que o futuro do modelo nórdico depende do sucesso em fazer com que essa interação funcione bem”. Na Noruega, além da implementação de uma ampla rede de serviços de ECEC (*Early Childhood Education and Care* – instituições de educação e cuidado na primeira infância, creches ou escolas maternas), foram criados programas de assistência em dinheiro para servir de suporte às licenças parentais.

Com vistas a aumentar os níveis de eficácia da referida política, uma modalidade de assistência é a *kontantstøtte* (“*cash for care*”, ou “dinheiro por cuidados”, em tradução livre), benefício em dinheiro concedido a pais com um filho entre um e dois anos de idade, e que não sejam beneficiados por um serviço de ECEC (*Early Childhood Education and Care* – instituições de educação e cuidado na primeira infância, creches ou escolas maternas) com financiamento público. O benefício total na tabela de 2021 é de NOK 7.500 [€ 730,47] por mês. Crianças matriculadas em ECECs em meio período recebem um benefício reduzido (por exemplo, se os pais não ocupam uma vaga para a criança, eles recebem 100% do benefício; se a criança ocupa uma vaga por até 20 horas por semana, eles recebem 50% do benefício total). O principal critério de elegibilidade, portanto, não é o *status* de emprego dos pais, mas os pais que não usam um serviço particular (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 454).

Outra medida similar à *kontantstøtte* (“*cash for care*”) é a *barnetryg* (“pensão por filhos”), uma transferência financeira para famílias com filhos e que é paga automaticamente desde o nascimento da criança até a idade de 18 anos. O objetivo é melhorar as finanças das famílias e indenizar os pais por parte das despesas com o sustento dos filhos. Administrado pelo NAV, o benefício é pago no mesmo valor por filho e, portanto, é relativamente mais importante para famílias de baixa renda, mas é um direito concedido a todas as famílias independente dos seus rendimentos.

O benefício infantil foi introduzido como uma ferramenta de política familiar em vários países no século XX. A *barnetryg* foi implementada na Noruega em 1946, destacando-se como a primeira modalidade de seguro social universal introduzida no país e independente de classe e renda. A Suécia e o Reino Unido criaram benefícios semelhantes quase ao mesmo tempo. O abono de família é pago automaticamente a partir do nascimento do primeiro filho. Se a criança mora com ambos os pais, a pensão por filho é paga à mãe. Desde 1º de maio de 2000, a *barnetryg* é concedida a cada criança até e incluindo o mês em que o filho completa 18 anos. A mudança difere em relação ao período anterior, quando o benefício era interrompido no final do mês em que o filho completava 16 anos (MORONSKI; PEDERSEN, 2021, s./p.).

Pais e mães de crianças menores de 12 anos também têm direito a tempo livre para cuidar de dependentes em razão de problemas de saúde. Essa licença consiste em dez dias úteis por ano, quando a (s) criança (s) doente (ou a babá ou avós estiverem doentes e as crianças não estiverem frequentando o jardim de infância); ou 15 dias úteis de licença por ano se tiverem mais de dois filhos. Os pais/mães solo podem retirar de 20 a 30 dias de licença por ano. Para crianças com doenças graves ou crônicas, há direitos estendidos dessa licença até que o filho tenha 18 anos. Empregados que cuidam de familiares com doenças terminais em casa tem direito a assistência médica por 60 dias. Também existe o direito de licença por dez dias todos os anos para dar os cuidados necessários a pessoas doentes na família, sejam elas pais, mães, cônjuges/parceiros. Essa licença é paga pelo empregador em taxa equivalente a subsídio de doença, ou seja, correspondente a 100% dos rendimentos (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 455).

Outras medidas de conciliação entre trabalho e família incluem a flexibilidade de horários no trabalho, sendo facultado aos pais o direito de trabalhar em meio período para cuidar dos filhos até que estes completem dez anos; e uma disposição específica para amamentação. Prevista pela Lei do Ambiente de Trabalho, essa normativa concede a todas as mães que amamentam o direito a intervalos de amamentação de até uma hora por dia para crianças com menos de um ano de idade, período este pago pelo empregador (BUNGUM; KVANDE, 2021, p. 455).

CAPÍTULO 6 – A CONSTRUÇÃO DA POLÍTICA DE COTA PATERNA E IGUALDADE DE GÊNERO NA NORUEGA: ANÁLISE DO PROCESSO

Como demonstrado ao longo do trabalho, a Noruega foi o primeiro país a reservar parte da licença parental remunerada para os homens, tornando-se líder nas políticas de licença parental e direitos do pai. A licença parental neutra em termos de gênero estava disponível para os homens noruegueses desde os anos 1970, entretanto, apenas uma pequena parcela dos pais valeu-se da oportunidade para compartilhar a licença parental com a mãe. Diante da baixa adesão, foi introduzida em 1993 a *fedrekvote* (cota exclusiva do pai), concedendo aos pais o direito exclusivo a quatro semanas de licença parental, as quais não podiam ser transferidas para a mãe. Desde o início, a cota do pai provou ser um sucesso a julgar por sua alta taxa de adesão (BRANDTH; KVANDE, 2009a, p. 2), apesar da principal causa para a mudança nos números ter sido o próprio mecanismo da política desenhado de forma a exercer uma “coerção sutil” (BRANDTH; KVANDE, 2012).

Vários outros países seguiram o exemplo da Noruega, mas conforme observam as especialistas Berit Brandth e Elin Kvande (2009a, p. 3), o caso norueguês é interessante porque em comparação aos vizinhos nórdicos, a Noruega sempre foi considerada mais conservadora no que diz respeito a empregos para mulheres e serviços de educação e cuidados para crianças (LEIRA, 1992). Tal situação fez com que muitos estudos se dedicassem à compreensão do fenômeno, que Diane Sainsbury (2001) chamou de “quebra-cabeça norueguês”.

Principais referências no assunto, Brandth e Kvande apresentam publicações periódicas e sempre atualizadas sobre o desenho das licenças norueguesas. O último livro de sua autoria “*Designing parental leave policy: The Norway model and the changing face of fatherhood*” (“Elaborando a política de licença parental: O modelo da Noruega e a mudança da face da paternidade”, em tradução livre), publicado em 2020, faz um balanço desses 27 anos desde a implementação da cota exclusiva do pai na Noruega. As autoras concentram-se na análise sobre o papel dos homens e “a forma como o Estado de bem-estar lapidou práticas e significados culturais de paternidade através das políticas de licenças parentais”. Seus efeitos positivos, constatados em inúmeros outros estudos,⁹³ em aspectos como divisão mais

⁹³ As autoras sustentam que na literatura são examinados diferentes perspectivas sobre o uso da licença paterna. Entre os “tópicos relevantes são as motivações do pai para retirar a licença (ALMQVIST; DAHLGREN, 2013; ROMERO-BALSAS *et al.*, 2013), fatores de apoio/estímulo ou que impedem o uso, como estrutura

igualitária do trabalho doméstico, cuidados com as crianças e a construção de novos referenciais de masculinidade têm demonstrado que “quanto mais longa a licença, mais duradouros são seus efeitos” (BRANDTH; KVANDE, 2020, p. 3).

Esse capítulo concentra-se em analisar o processo de elaboração da cota exclusiva do pai na Noruega. Inicialmente, são apresentadas as variáveis principais a exercer influência na construção e consolidação da medida. Na sequência, pretende-se identificar os mecanismos causais envolvidos na manifestação do fenômeno, de modo a explicar questões como a taxa de adesão dos pais à cota paterna e a transformação (ou não) dos papéis de gênero/significados de parentalidade naquele contexto social.

6.1 DISCUSSÃO ENTRE AS VARIÁVEIS ECONÔMICA, SOCIAL E POLÍTICO-INSTITUCIONAL

Para entender como se deu a construção de direitos legais de licença parental para os pais nesse contexto específico, é essencial observar os debates anteriores à sua introdução, desfiando os elementos que compõem o processo de elaboração da política. Na presente tese, são adotadas três variáveis centrais para explicar o caso da Noruega.

Inicialmente, discute-se a variável econômica no Estado de bem-estar norueguês – especialmente os reflexos da cultura política e da orientação ideológica na administração dos bens públicos, os quais reverberam na forma como são distribuídas as licenças parentais. As altas taxas de impostos no país são a base de um Estado forte, regulando parâmetros de atuação para o livre mercado. A taxação de grandes fortunas também é um assunto em permanente discussão, e a Noruega, isolada ao lado de Suíça e Espanha, está entre as três economias do mundo que seguem com a política de taxação progressiva aos ganhos dos indivíduos mais ricos. Associadas à equilibrada distribuição de renda, tal fórmula resulta em altos índices de desenvolvimento e uma das menores disparidades de renda entre os indivíduos mais ricos e os mais pobres no mundo, fazendo da Noruega um modelo de gestão pública para redução das desigualdades.

social, vida profissional, ou normas de gênero (OESCHSLE; BEAUFAYS, 2017), o impacto do uso da licença no cuidado das crianças (ØSTBAKKEN *et al.*, 2018), divisão do trabalho doméstico (LAMMI-TASKULA, 2008; HAAS; HWANG, 2008, 2019; ALMQVIST; DUVANDER, 2014) e masculinidades (SCHMIDT *et al.*, 2015)” (BRANDTH; KVANDE, 2020, p. 3).

Outra variável explicativa compreende os movimentos sociais. O protagonismo das mulheres norueguesas fez com que suas demandas saíssem dos mais diversos lugares (desde o “chão de fábrica”, sindicatos de classe e das ruas, até universidades, núcleos feministas, associações de juristas, de mães ou donas de casa, entre outras) e chegassem até o Parlamento. O *lobby* das mulheres, composto por “femocratas” que se organizam na luta por direitos e a efetivação destes por meio do Feminismo de Estado, foi decisivo por colocar a Noruega na vanguarda mundial com conquistas históricas para as mulheres – tanto no âmbito dos direitos civis e políticos, quanto na esfera dos direitos sexuais e reprodutivos. A história do movimento feminista na Noruega, bem como o caráter de permanente mobilização das mulheres, estabelecem as bases, portanto, para a conquista, manutenção e expansão de direitos como as licenças parentais.

No decorrer da exposição, todas as variáveis dialogam entre si, por isso optou-se pela estrutura em tópicos. A variável econômica atravessa a política-institucional, vez que a máquina pública responsável por suprir o direito às licenças depende do bom funcionamento da economia; assim como ocorre com a variável que compreende os movimentos sociais, quando estes dialogam e incluem suas demandas na agenda dos partidos políticos, por exemplo. Nos debates envolvendo a elaboração da licença paterna, especificamente, os homens também mobilizaram-se para repensar os papéis sociais de gênero na divisão sexual do trabalho e suas responsabilidades enquanto pais e cuidadores. O movimento masculino mostrou-se bastante atuante, particularmente o Comitê sobre o Papel dos Homens, inspirado pela iniciativa sueca e bastante ativo no final dos anos 1980 (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 18).

A discussão sobre o impacto econômico do trabalho das mulheres no país nos conduz ao núcleo da variável político-institucional. A estrutura do Estado de bem-estar – com foco no tipo-ideal social-democrata característico dos países nórdicos, segundo a tipologia clássica proposta por Esping-Andersen (1990; 1999) – influencia fortemente as políticas de conciliação entre público e privado. O papel dos partidos políticos tem sido crucial para a permanência das licenças parentais, onde orientações ideológicas distintas definem a agenda de políticas de intervenção estatal na esfera doméstica. Esse tópico específico desdobra-se no ponto 6.2, momento em que será problematizado o chamado “quebra-cabeça norueguês”.

O fenômeno assim nomeado por Sainsbury (2001) é utilizado para descrever as diferentes abordagens que caracterizam cada uma das três principais políticas de conciliação trabalho/família previstas na legislação do país: I) A transferência dos cuidados familiares com as crianças pequenas para a ampla rede de serviços de ECEC (*Early Childhood*

Education and Care – instituições de educação e cuidado na primeira infância, creches ou escolas maternas); II) A transferência em dinheiro para que a família decida terceirizar ou não os cuidados com as crianças, benefício este pago pelo Estado através da *kontantstøtte* (“*cash for care*”); e, por último, o foco maior da presente discussão, III) A *fedrekvote* (cota exclusiva do pai), transferindo aos homens os trabalhos de cuidado tradicionalmente atribuídos às mulheres, em direção a um modelo onde o pai fica responsável pelos cuidados com o bebê e tarefas domésticas, enquanto a mãe retorna ao trabalho fora de casa.

Salienta-se novamente que essas variáveis principais *não devem ser analisadas isoladamente*, e sim tratadas enquanto elementos imbricados entre si e em permanente intersecção. Isso por que “a dinâmica da resposta do Estado de bem-estar à mudança das tensões externas e internas é moldada na interação de políticas, estruturas econômicas, normas culturais e trajetórias históricas” (ELLINGSÆTER; LEIRA, 2006, p. 3). A politização da parentalidade, com políticas de equilíbrio das desigualdades socioeconômicas, e a transformação dos papéis tradicionais de gênero (modelo *male breadwinner/housewife female carer* – homem provedor/mulher cuidadora dona de casa, base estruturante do Estado de bem-estar social), é um exemplo de como fenômenos distintos se comunicam para explicar o processo de elaboração das licenças na Noruega, discussão aprofundada a seguir.

6.1.1 Variável econômica e sua permanente interação com o Estado de bem-estar social norueguês

Como introdução ao presente tópico, apresenta-se uma breve radiografia das principais características da Noruega enquanto nação, cujas raízes remontam ao século IX. O país conquistou a independência da Suécia em 1905 e desde então se caracteriza como uma monarquia constitucional unitária, com uma democracia parlamentar de governo. O primeiro-ministro (*Statsminister*) é o chefe de governo, responsável por escolher um gabinete executivo entre os membros do Parlamento (*Stortinget*, ou “A Grande Assembleia”).⁹⁴ O *Storting* é composto por 169 membros, em eleições diretas a cada quatro anos, por um sistema de representação proporcional. A Constituição Norueguesa, promulgada em 17 de maio de 1814, é a segunda constituição escrita mais antiga do mundo que ainda está em uso (EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL, 2021, s./p.).

⁹⁴ EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL. **A Noruega na atualidade**. Disponível em: <https://www.norway.no/pt/brasil/valores-prioridades/noruega-atualidade/> Acesso em: 02 mai. 2021.

Seu pequeno contingente populacional é uma característica importante que a favorece em termos de administração pública.⁹⁵ A Noruega possui atualmente uma população de pouco mais de cinco milhões de pessoas, onde cerca de 14% desse total são consideradas imigrantes. O país também possui várias minorias nacionais e, como resultado da globalização, tem se tornado cada vez mais multicultural. Os Sámi, povo indígena da Noruega, possuem um parlamento próprio: o *Sámediggi*. O Parlamento Sámi funciona como um órgão representativo desse grupo étnico na Noruega, com objetivo de fortalecer a posição política dos Sámi, seu pertencimento cultural e promover os seus interesses. Além do norueguês e suas variações *bokmål* (falada pela maioria da população) e o *nynorsk*, o idioma sámi e sua família de dialetos é reconhecido como uma língua oficial do país (EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL, 2021, s./p.).

A Noruega foi em várias ocasiões classificada como o melhor país para se viver, a exemplo do que revela o Índice de Desenvolvimento Humano da ONU, no qual ocupa o topo da lista na edição de 2020. É um dos países do mundo com maior expectativa de vida, 81,2 anos para homens e 84,7 anos para mulheres (STATISTICS NORWAY, 2020, p. 14). Segundo o Banco Mundial e o FMI, a Noruega tem um dos maiores níveis de rendimento *per capita* do mundo. Economicamente, sua maior riqueza está situada na exploração e gestão de recursos naturais, como combustíveis fósseis, energia hidroelétrica, minerais e indústria pesqueira. Os anos 1960 assistiram ao surgimento da indústria norueguesa de petróleo e gás. Atualmente, é o terceiro maior exportador mundial de gás, e também tem destaque entre os principais produtores e exportadores de peixe e mariscos do mundo (EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL, 2021, s./p.).

A Noruega possui uma economia de mercado aberta baseada no comércio extensivo, mas investe no controle do Estado ao livre-mercado, de modo a equilibrar o crescimento econômico e ao mesmo tempo assegurar condições dignas de vida para toda a população. Uma característica é a implementação da polêmica alíquota de impostos progressivos para as grandes fortunas. Na verdade, já se trata de uma tradição: “o imposto, presente desde a década de 1960, fixa 1% de contribuição para patrimônios líquidos acima de 112 mil euros (R\$ 453 mil). O tributo, contudo, não atinge imóveis e fundos de pensão. No início da década, esse imposto atingia 17% da população adulta, representando 0,4% do PIB e 7% da receita total do

⁹⁵ Para se mensurar as diferenças, no Brasil, por exemplo, somente a capital de São Paulo possui mais de 12 milhões de habitantes; e a capital do Rio de Janeiro, possui em torno de 6 milhões e 700 mil habitantes.

governo”.⁹⁶ Mesmo taxando as grandes fortunas, desde 2014 o país não possui impostos específicos para doações e heranças,⁹⁷ o que contribui para que esses super-ricos paguem proporcionalmente menos impostos do que o restante da população.

As eleições de 2021 na Noruega colocaram no centro dos debates os crescentes níveis de desigualdade social, e esse descontentamento com a taxaço não ser totalmente justa em relação aos rendimentos foi um dos pontos explorados pela campanha entre os partidos de centro-esquerda. O primeiro-ministro eleito, Jonas Gahr Støre, do Partido Trabalhista, “prometeu redução de impostos para famílias de renda média e baixa e taxaço maior para os 20% mais ricos – incluindo a si mesmo, uma vez que o político é herdeiro de uma fortuna estimada em US\$ 16 milhões”, e defende que chegou o momento de “dar voz às pessoas comuns”. Problemas como especulação imobiliária, aumento dos custos de moradia, e a maior vulnerabilidade social entre setores específicos como os imigrantes, têm despertado insatisfação crescente na sociedade.⁹⁸

Assim como os demais países nórdicos, é um consenso entre a elite política e dado inquestionável até mesmo entre os liberais, a importância e a preservação do Estado de bem-estar social. Em 2021, com a saída da conservadora Erna Solberg e a eleição de Støre ao Parlamento norueguês, pela primeira vez em 60 anos que todo o bloco nórdico será

⁹⁶ UOL ECONOMIA. **Cobrar imposto de grandes fortunas dá resultado?** Veja casos pelo mundo. Reportagem de Vinicius Pereira. Publicada em: 16/03/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3nPz7RH> Acesso em: 18 set. 2021.

⁹⁷ Conforme explicitado nos pontos 5.1.1 e 5.2.2, a Lei da Segurança Social trata dos vários benefícios e pagamentos do Regime Nacional de Seguros na Noruega. De acordo com dados da empresa de auditoria PwC, “as contribuições para a segurança social para os cidadãos na Noruega são cobradas com base na ‘renda pessoal’. [...] As seguintes condições se aplicam a indivíduos empregados e autônomos: A renda não superior a NOK 59.650 está isenta; a contribuição não pode constituir mais de 25% da receita para quantias superiores a NOK 59.650. Rendimentos auferidos por menores de 17 anos ou maiores de 69 anos estão sujeitos à contribuição, mas a uma baixa alíquota de 5,1%. A contribuição do indivíduo não é dedutível para fins fiscais [...] *Impostos sobre a riqueza*: Os indivíduos pagam imposto sobre a riqueza municipal e imposto sobre a riqueza estadual. A taxa de imposto municipal sobre fortunas é de 0,7% e é calculada com base nos ativos que excedem uma base de imposto de capital líquido de NOK 1,5 milhões para contribuintes solteiros/não casados e NOK 3 milhões para casais. A taxa de imposto sobre a riqueza do estado é de 0,15% e é calculada com base nos ativos que excedem uma base de imposto de capital líquido de NOK 1,5 milhão para contribuintes solteiros/não casados e NOK 3 milhões para casais. Assim, a alíquota máxima do imposto sobre a fortuna é de 0,85%. *Impostos sobre herança, propriedade e doações*: O imposto sobre heranças e doações foi removido em 1º de janeiro de 2014. *Impostos sobre a propriedade*: O imposto sobre a propriedade é um imposto opcional e decidido por cada município. Se o imposto sobre a propriedade for cobrado, o mínimo é 2% e o máximo é limitado a 4%. Pode ser aplicada uma dedução básica”. Fonte: PWC. **Worldwide Tax Summaries: Norway**. Última atualização: 24 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pwc.to/3FAVhNw> Acesso em: 13 set. 2021.

⁹⁸ BBC NEWS. **Como a desigualdade virou tema central na eleição do país ‘mais igualitário’ do mundo**. Reportagem de Paula Adamo Idoeta. Publicada em: 22/09/2021. Disponível em: <https://bbc.in/3cJSdSJ> Acesso em: 25 set. 2021.

comandado por partidos de centro-esquerda, fortalecendo ainda mais as bases da sua social-democracia:

Mesmo com intervenções liberais durante as gestões de centro-direita, a estrutura de bem-estar social não chegou a ser desmontada, como no Reino Unido. O conceito de social-democracia tem essa região como exemplo há pelo menos 70 anos. Ainda que haja movimentos radicais dos 2 lados do leque político, o eixo continua a se mover com base nas mesmas premissas social-democratas. **‘Nossa sociedade e geopolítica é muito estável. A liderança de direita e de esquerda faz diferença enorme em outros países. Aqui, bem menos’, afirmou o embaixador da Dinamarca no Brasil, Nicolai Prytz: ‘Há consenso nacional sobre a preservação do Estado de bem-estar social, mesmo entre os liberais. Ninguém questiona isso’.**⁹⁹

As autoridades norueguesas administram as receitas de petróleo e gás da Noruega em benefício da sociedade como um todo. No entanto, os danos provocados pelo uso desses combustíveis fósseis têm causado preocupação em acelerar a transição energética para fontes renováveis. A mudança climática global e a adaptação dos usos dos recursos naturais tem sido questões primordiais em países de todo o mundo, tema que ao lado dos debates sobre desigualdade social, também pautou as eleições de 2021 na Noruega. Para uma região tão próxima do círculo polar ártico, reduzir ao máximo as consequências do aquecimento global é uma questão de sobrevivência. Exceto legendas da extrema-direita, todos os partidos abraçaram a agenda climática.¹⁰⁰

O país assinou e ratificou o Acordo de Paris, assumindo o compromisso de implementar uma economia verde e renovável com o objetivo de reduzir as emissões de gases de efeito estufa em 40% até 2030. Cientes da inevitável finitude desses bens naturais, seus frutos são administrados com prudência: uma grande parte dessas receitas é canalizada para o fundo soberano da Noruega, o *Government Pension Fund Global*. Assim, quando o petróleo acabar, os rendimentos deste que é o maior fundo soberano do mundo, com receitas na casa do trilhão em dólares, continuarão a fornecer recursos substanciais para sustentar o sistema previdenciário. Essa tem sido a principal medida para garantir, pelo menos por mais algum tempo, a sustentabilidade do modelo social-democrata de bem-estar de modo a contemplar toda a população (EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL, 2021, s./p.).

A integração entre economia e igualdade de gênero é constantemente referida pelas autoridades norueguesas como uma questão de primeira ordem. A força de trabalho feminina nos postos remunerados e em níveis cada vez mais altos é considerada uma das maiores

⁹⁹ PORTAL PODER 360. **Maioria dos países nórdicos é governada pela centro-esquerda e por mulheres** Reportagem de Denise Chrispim. Publicado em: 25/09/2021. Disponível em: <https://bit.ly/3HPJ4qg> Acesso em: 30 set. 2021.

¹⁰⁰ Ibid.

riquezas do país. Em março de 2020, o ministro da cultura e igualdade de gênero da Noruega, Abid Q. Raja, relatou ao *Aftenposten* que geralmente associa-se a prosperidade do país ao petróleo, mas que boa parte da pujança econômica está estruturada na integração das mulheres em todas as instâncias públicas. Ele enfatiza a importância do movimento feminista, especialmente a mobilização intensificada a partir dos anos 1970, a qual contribuiu para os ideais de autodeterminação e vida livre das mulheres, bem como para a ampliação dos direitos referentes às licenças parentais: “Nas décadas que se seguiram, aumentou a pressão para expandir os esquemas de previdência que permitiam às mulheres, mas também aos homens, unir família e trabalho. O esquema de benefícios aos pais e as vagas do jardim de infância acessíveis para todos são um pré-requisito para o nosso Estado de bem-estar atual”.

O ministro também fez referência ao estudo liderado por Østbakken (2016), cujos dados sugerem que o mundo hoje estaria diante de uma outra Noruega, 3,3 trilhões de coroas norueguesas mais pobre, caso as mulheres não tivessem ingressado no mercado de trabalho:

“Mal sabia eu que nos meus primeiros cinco anos de vida cresci naquela que foi uma década decisiva para a luta pelos direitos das mulheres e pela igualdade. Os anos 70 lançaram as bases para os ideais de autodeterminação e vida livre. Foi crucial na Noruega a adoção pelo *Storting* de uma lei separada de igualdade de gênero e da lei sobre o aborto autodeterminado. Houve oposição a ambos, especialmente à lei do aborto. Enquanto minha mãe cuidava de tudo em casa, o movimento feminista desafiou o ideal da dona de casa. A proporção de mulheres no ensino superior e no trabalho remunerado aumentou acentuadamente em paralelo com o desenvolvimento do Estado de bem-estar [...] Muitas vezes somos chamados de nação do petróleo. E, claro, a gestão dos recursos naturais pelo Estado tem sido importante, mas pelo menos tão central quanto o petróleo, foi a luta do movimento feminista pelo ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Quando eu tinha três anos, metade das mulheres na Noruega trabalhava. Hoje, o número é dois em três. Isso é o que deu prosperidade à Noruega. A pesquisa mostra que poderíamos ser NOK 3,3 trilhões mais pobres se as mulheres não tivessem ingressado no mercado de trabalho”.¹⁰¹

Converter esses números de modo a captar o seu real significado pode ser um exercício bastante complexo. Mas essa “criação de valor” descrita na pesquisa de Østbakken (2016) de alguma maneira já encontra-se registrada na cultura audiovisual do país: a série de TV norueguesa “*Da damene dro*” (“Quando as mulheres partiram”, em tradução livre) é um experimento interessante sobre o impacto do trabalho exercido pelas mulheres naquela sociedade. O *reality show*, transmitido em rede nacional pela primeira vez em 2008 no canal TV2, mostrou a rotina dos homens da pequena ilha de Husøy, localizada entre as íngremes

¹⁰¹ AFTENPOSTEN. **Enquanto minha mãe cuidava de casa, o movimento feminista desafiou o ideal de dona de casa.** Artigo de Abid Q. Raja. Publicado em: 06/03/2020. Disponível em: <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/rAJpm8/mens-min-mor-stelte-hjemme-utfordret-kvinnebevegelsen-husmoridealet> Acesso em: 14 jul. 2021.

montanhas no norte da Noruega, depois que todas as mulheres foram levadas pela produção do programa para passar 10 dias de folga nas ensolaradas praias de Malta. Sozinhos no vilarejo, o programa expõe todas as transformações no cotidiano de um núcleo social quando as responsabilidades pelos afazeres domésticos e de cuidado com as crianças ficam integralmente sob a responsabilidade masculina (NILSEN, 2016).

O que a pesquisadora Kjersti Misje Østbakken fez foi basicamente “maximizar a escala” do cenário descrito no seriado, mensurando o impacto econômico do trabalho feminino e as consequências “se todas as mulheres da Noruega partissem” e ficassem ausentes entre os anos de 1972 a 2013. Para chegar ao montante da criação de valor, a pesquisadora calculou o produto interno bruto (PIB), menos a criação de valor nas atividades de petróleo e transporte marítimo estrangeiro. O valor resultante chama-se “PIB do continente”. Com base nessa fórmula, afirmou a autora, “demonstrou-se que 10% do crescimento econômico médio anual pode ser explicado pelo aumento do emprego. Isso vem em sua totalidade do aumento do emprego feminino, onde o crescimento dos serviços públicos é a principal explicação” (ØSTBAKKEN, 2016, p. 7-8).

A produção do serviço público na Noruega emprega uma grande proporção de mulheres. A pesquisadora diz que o desenvolvimento do “Estado de bem-estar tem sido uma premissa para a empregabilidade das mulheres, tanto como local de trabalho, quanto porque várias das tarefas que as mulheres tradicionalmente desempenhavam em casa foram transferidas para o Estado de bem-estar”. Essa transferência de tarefas significa que agora é contabilizada toda aquela produção “invisível” que não foi contada anteriormente, mas ainda “não está claro exatamente o quanto isso se trata”, diz Østbakken (NILSEN, 2016, s./p.).

Um aspecto importante que cabe aqui destacar é sobre a intensificação de “um pânico moral considerável”, nas palavras de Pateman (2000, p. 22), em torno dos indivíduos beneficiados por políticas sociais – um exemplo clássico é o estigma e reprovação ao programa Bolsa-Família no Brasil, benefício em dinheiro semelhante à *kontantstøtte* (ou “*cash for care*”) na Noruega. Esse sentimento de parte da sociedade em torno dos benefícios sociais, principalmente as políticas de transferência de renda com auxílios em dinheiro, “foi desencadeado em torno das ‘mães que vivem de cuidados’, um pânico que esconde traços significativos de sua posição” (PATEMAN, 2000, p. 22).

Esse comportamento reativo é próprio da dinâmica neoliberal, pois fazer com que indivíduos de interesses de classe semelhantes coloquem-se uns contra os outros, gerando um conflito na base da pirâmide social, é parte de um projeto para a manutenção do poder entre uma minoria situada no topo. A reação negativa diante das políticas de transferência de renda

aos mais pobres, contudo, é injustificada, pois não são essas iniciativas que ameaçam a sustentabilidade do Estado de bem-estar. Além dos benefícios quase sempre possuírem caráter temporário e a renda revertida no giro da economia local, é consenso na literatura (especialmente no âmbito da economia política e teoria feminista marxista, conforme tratado na Parte I desta tese) que os trabalhos de reprodução social “invisíveis” por trás disso não só “geram valor”, como sustentam o sistema capitalista (ØSTBAKKEN, 2016; FRASER, 2020).

As altas taxas de mulheres empregadas no setor público – força de trabalho majoritariamente concentrada em serviços sociais de saúde, educação, creches, entre outros (FURRE, 2006, p. 359), permite dizer que elas não figuram apenas como beneficiárias do sistema, pois ao fornecer esses serviços de bem-estar, elas também o retroalimentam. O processo que levou as mulheres norueguesas ao mercado de trabalho, escreve Ida Blom (1982, p. 573), é uma “das consequências lógicas da política que as primeiras feministas defendiam já na década de 1880. São movimentos na direção de dismantelar as barreiras entre a vida privada e pública, entre papéis sexuais estritos e esferas de influência divididas”, cuja importância será revisitada no item subsequente.

6.1.2 Movimentos sociais e a incorporação das demandas das mulheres na agenda política

O movimento feminista nórdico destaca-se por sua capacidade de articulação e por ter sido importante catalisador na conquista de direitos para as mulheres. Mesmo considerando o contexto favorável de tradição democrática desses países, ainda assim não foi um processo livre de tensões. Tal como ilustra Ida Blom (2012, p. 603), a conquista do sufrágio pelas norueguesas foi resultado de anos de negociação, já que o gênero da cidadania política sempre esteve escrito no masculino. Diz a autora que “em 1818, foi sugerido no Parlamento norueguês (*Storting*) alterar a redação do parágrafo sobre sufrágio. O termo ‘cidadão norueguês’ deveria ser alterado para ‘cidadão norueguês do sexo masculino’”, de modo a explicitar categoricamente que uma pessoa do sexo feminino não era considerada cidadã e, portanto, não elegível para o sufrágio. Contudo, a proposta foi rejeitada: não pela injusta diferenciação hierárquica entre homens e mulheres, mas sim porque “era visto como supérfluo, uma vez que se considerava evidente que a palavra ‘cidadão’ não se aplicava a uma mulher” (BLOM, 2006, p. 603).

Pode-se dizer que as raízes do movimento feminista na Noruega são difusas. Entre as luminárias do pensamento feminista, a autora Camilla Collett é reconhecida por ser a primeira mulher norueguesa a promover ideias feministas em seu romance intitulado “*Amtmandens*

Døttre” (“As Filhas do Governador do Distrito”, em tradução livre), publicado em 1854. No entanto, nenhum de seus primeiros escritos encoraja diretamente a luta pelo sufrágio. Collett estava mais engajada em pensar a emancipação individual das mulheres, promover seu direito à educação e acesso ao conhecimento para assim conseguirem desenvolver seus talentos. As ideias do Iluminismo, portanto, foram se manifestando gradualmente na Noruega ao longo do tempo. A primeira expressão organizada do feminismo na Noruega ocorreu décadas depois, com a criação da Associação Norueguesa dos Direitos da Mulher (*Norsk Kvinnesaksforening* – NKF). (RYSTE, 2005, s./p.).

Fundada em 1884 por Gina Krog e mais 171 mulheres e homens proeminentes, incluindo apoio de primeiros-ministros noruegueses, a associação foi responsável por campanhas de sucesso pelo direito das mulheres à educação, o direito ao voto, o direito ao trabalho remunerado e de acesso a carreiras acessíveis somente aos homens, bem como fundou as bases para o estabelecimento do que hoje é o *Ombud* de Igualdade e Antidiscriminação. Líderes e membros foram recrutados na classe média alta de Kristiania (atual Oslo), a principal cidade do país. Alguns anos depois, no entanto, as mulheres da classe trabalhadora começaram a se unir em sindicatos, em parte em grupos femininos, em parte em grupos já fundados, e incluindo ambos os sexos (BLOM, 1982, p. 569).

A Associação Norueguesa dos Direitos da Mulher é uma das dez organizações que compõem o *Lobby* das Mulheres Norueguesas (*Norges Kvinnelobby* – NKL). Criado em 2014 e tendo à frente a ex-presidente da UNICEF, Torild Skard, o NKL reúne as principais organizações feministas e as principais especialistas em direitos das mulheres e meninas na Noruega. Essa articulação entre os grupos de mulheres possui uma função chave no monitoramento da implementação da Convenção CEDAW, entre outros tratados internacionais e convenções as quais a Noruega é signatária.¹⁰²

Para conseguir o direito ao voto, as sufragistas precisavam convencer o Parlamento a emendar a constituição. O primeiro esboço da emenda foi apresentado em 1886 por Viggo Ullmann e Ole Anton Qvam do Partido Liberal (*Venstre*). De antemão, a Associação pelo Sufrágio Feminino (*Kvinnestemmerettsforeningen*) havia coletado 4.533 assinaturas em apoio à emenda que foi submetida ao Parlamento, porém, o projeto não foi acolhido até 1890. As contínuas derrotas no Parlamento resultaram em opiniões divergentes sobre qual seria a tática mais eficaz (RYSTE, 2005, s./p.).

¹⁰² NORGES KVINNELOBBY. **The Norwegian Women’s Lobby:** an umbrella organization for the Norwegian women’s rights organizations. Disponível em: <http://www.kvinnelobby.no/en/> Acesso em: 12 abr. 2021.

Uma visão era trabalhar pelo direito de votar primeiro nas eleições locais e considerar isso como uma plataforma de lançamento para alcançar o sufrágio pleno. Outra perspectiva, mais radical, na qual Gina Krog era partidária, era continuar a luta inflexível pelo sufrágio em igualdade de condições com os homens em todas as instâncias. Em fevereiro de 1897, em uma reunião na Associação para o Sufrágio Feminino, foi decidida uma nova estratégia, ou seja, defender o sufrágio feminino apenas nas eleições locais. Quando a luta pelo sufrágio universal em igualdade de condições com os homens falhou, elas tiveram que se contentar com menos (RYSTE, 2005, s./p.).

Figura 14 – Reunião do Conselho Nacional das Mulheres Norueguesas (*Norske kvinners nasjonalråd*) em 1904



Na imagem, da esquerda para a direita, as líderes feministas Karen Grude Koht, Fredrikke Marie Qvam, Gina Krog, Betzy Kjelsberg e Katti Anker Møller (1904).
Fonte: Nasjonalbiblioteket/Norgeshistorie (Acervo Biblioteca Nacional da Noruega).
Publicado em: Store Norske Leksikon (2021).

Após essa decisão, várias integrantes deixaram a Associação pelo Sufrágio Feminino em protesto e formaram a Associação Nacional pelo Sufrágio Feminino (*Landskvinnestemmerettsforeningen*), de maneira a colocar em ação uma tática mais radical na luta intransigente pelo sufrágio. Fredrikke Marie Qvam, uma das figuras centrais do primeiro movimento feminista norueguês, tornou-se a primeira líder da Associação Nacional pelo Sufrágio Feminino, ativa de 1898 até 1913, ano em que o objetivo foi alcançado (RYSTE, 2005, s./p.).

Figura 15 – Fredrikke Marie Qvam em discurso no Congresso Nórdico de Mulheres na Universidade de Oslo (1902)



Fonte: Biblioteca Nacional da Noruega. Fotografia de Worm-Petersen (Kristiania, 1902).
Publicado em: Store Norske Leksikon (2019).

O uso de argumentos utilizados por pensadores considerados ilustres em diversos períodos da história, pautados no determinismo biológico sobre a natureza da mulher não ser adequada para as decisões políticas, também estiveram presentes nos debates que marcaram a luta pelo sufrágio na Noruega. Em 1910, o líder do Partido Liberal renunciou ao cargo de ministro em protesto quando as mulheres conquistaram o direito de votar nas eleições municipais. Sofus Arctander dizia que ter uma maioria de eleitoras do sexo feminino nas eleições era “arriscado”, já que ele considerava as mulheres em geral “menos equilibradas e de pensamento menos claro do que os homens”, e “cederiam facilmente à pena e à simpatia pelos pobres e votariam no financiamento de todos os tipos de causas nobres, sem pensar de onde iriam tirar o dinheiro”. Além disso, ele temia que “líderes socialistas implacáveis” ganhassem apoiadores entre uma grande “multidão acrítica” de mulheres (RYSTE, 2005, s./p.).

Mesmo havendo muitos opositores à medida, em 1911 a Noruega teve sua primeira representante mulher ao Parlamento: a educadora Anna Rogstad, do Partido Conservador e do Partido Liberal de Esquerda (*Det Frisinnede Venstre*), que atuou como deputada suplente de Jens Bratlie (FURRE, 2006, p. 78). A primeira representante a ser eleita diretamente foi Karen Platou, pelo Partido Conservador, de 1921 a 1924. Apesar desses avanços, existiam diversos entraves ao sufrágio universal introduzido em 1913. As pessoas beneficiárias do fundo de auxílio aos pobres não tinham direito ao voto. Isso também afetou as donas de casa cujos maridos dependiam de benefícios da previdência social. Por outro lado, as donas de casa

casadas com maridos que podiam sustentar a família tinham direito a votar. Outros grupos afetados pelas limitações foram criminosos e pessoas declaradas sem capacidade legal. Em 1919, o Parlamento declarou que as pessoas dependentes de benefícios da previdência social também tinham direito de voto. Em 1954, a seção que privava criminosos e pessoas declaradas sem capacidade legal foi removida da constituição (RYSTE, 2005, s./p.).

Antes da Segunda Guerra Mundial, não mais do que oito mulheres eram deputadas parlamentares, contra 1.024 homens. Quando as mulheres passaram a ter direito a vários cargos em 1912, o cargo de Ministra não foi considerado. Passaram-se dez anos até que em 1922 foi aprovado pelo *Storting* uma emenda constitucional que dava às mulheres o direito de se tornarem ministras. Isso não teve consequências práticas até depois da Segunda Guerra. Em seguida, em 1945, Kirsten Hansteen, do Partido Comunista Norueguês, foi nomeada ministra sem pasta – ou seja, atuante apenas em caráter consultivo, sem liderar um ministério específico (LØNNÅ, 2019, s./p.).

Mesmo que já tenha ficado evidente ao longo da presente exposição, um aspecto importante que deve ser aqui considerado é a desmistificação da ideia de que a conquista da cidadania civil e política das mulheres na Noruega foi algo facilmente obtido, ou um fenômeno unificado, manifesto de um momento para o outro. Tal como refere Ida Blom (1982, p. 569), “qualquer interpretação de eventos históricos será necessariamente tingida pelos pontos de vista do intérprete”. No Brasil, não é incomum hiperdimensionarmos os fenômenos ocorridos nos chamados “países desenvolvidos” – termo este que também fez parte de uma construção simbólica, como se houvesse uma hierarquia entre o “nós”, subalternos, e os “outros” – olhando-os como se tudo fosse fruto de uma revolução grandiosa.

Uma hipótese possível para essa perspectiva enviesada do “Norte”, é que o ensino histórico brasileiro, pelo menos até décadas recentes, esteve pautado em uma versão eurocêntrica dos acontecimentos históricos, com marcada influência francesa e estadunidense. Contudo, a incorporação dos direitos das mulheres na estrutura jurídica e estatal de países hoje vistos como avançados, também foi fruto de sementes plantadas aqui e ali no cotidiano fora dos grandes centros, em uma dinâmica entre “estruturas e agência” (BLOM, 2012). Por isso Blom reforça a necessidade de “esforços diligentes para reconstruir as experiências de nossos predecessores na luta para adaptar as possibilidades das mulheres às mudanças nas circunstâncias econômicas e políticas”, de modo a “fornecer ao historiador poder de avaliação suficiente para evitar a glorificação acrítica do feminismo inicial, bem como afirmações desatentas de conexões entre movimentos feministas em diferentes momentos” (BLOM, 1982, p. 569).

A Noruega era uma sociedade de economia predominantemente agrária e de pesca para subsistência, onde grande parte da população levava uma vida bastante simples. No início do século XX, menos de 25% dos noruegueses habitavam as áreas urbanas, e “a distância mental entre o campo e a cidade era maior do que hoje” (FURRE, 2006, p. 60). As mulheres, em específico, lidavam com sucessivos partos pela precariedade no acesso a recursos básicos de saúde, bem como a falta de informação e de métodos contraceptivos. As diferenças entre as realidades do campo, costeira e urbana naturalmente geram formas de agência distintas entre as mulheres em seus contextos locais.

Figura 16 – Grupo Sámi na pesca de salmão em Sør-Varanger, Finnmark (1890-1899)



Fonte: Norsk Folkemuseum (Acervo). Fotografia de Ellisif Rannveig Wessel.

Figura 17 – Família de agricultores na localidade de Nystøl, Birkenes (1910)



Fonte: Aust-Agder Museum Og Arkiv. Publicado em: Agderposten (2015).

Mesmo com a predominância das mulheres nos papéis clássicos de dona de casa e mães, não se deve visualizar a divisão público-privado na história da Noruega recente como uma paisagem em “preto e branco”. A realidade é mais complexa, multifacetada, e sem dúvida formada por uma escala de inúmeros tons.

Figura 18 – Colheita de aveia em Jølster, Noruega (1890)



Fonte: Norwegian Museum of Cultural History (Acervo). Fotografia de Axel Lindahl. Publicado em: Kilden.no (2015).

De acordo com Knut Dørum, organizador da antologia “Política, profissão e renascimento: mulheres na Noruega nos séculos XIX e XX” (em tradução livre),¹⁰³ é comum analisar os processos políticos dos últimos três séculos a partir do conceito ‘público burguês’: “este termo foi usado por historiadores para mostrar como no século XIX uma classe média alta emergiu com fortes ideais de uma distinção clara entre as esferas pública e privada. Os homens participavam da vida pública por meio da política e da vida profissional. Esperava-se que as mulheres se dedicassem mais ainda do que antes aos limites domésticos” (DØRUM, *in* SANDNES, 2015, s./p.).

¹⁰³ DØRUM, Knut. **Politikk, profesjon og vekkelse: kvinner i Norge på 1800- og 1900-tallet**. Bergen: Fagbokforlaget, 2014.

Contudo, acrescenta o pesquisador, é interessante ver “como o forte ideal que preconizava o insulamento das mulheres em casa encontra forças opostas. As mulheres nunca foram completamente erradicadas do público, e estavam presentes na sociedade de várias maneiras”, esclarecendo as razões que as levaram a dirigir os negócios e demais atividades públicas da seguinte forma:

A experiência das mulheres como empreendedoras e, em particular, como proprietárias de pequenos negócios, foi subestimada na pesquisa histórica. É surpreendente, por exemplo, o número de pequenas empresas que as mulheres começaram em Bodø, dado este relacionado ao déficit masculino decorrente da migração laboral. Houve também uma grande diferença na força com que os valores da burguesia prevaleceram na cidade e no campo. Nas aldeias, a maioria das mulheres teve que mostrar uma competência muito mais versátil do que nas cidades. Principalmente na costa, onde os homens estavam pescando a maior parte do ano. As mulheres eram responsáveis pela fazenda e encontravam-se com o oficial de justiça e o xerife quando a família era responsável por algo. Entretanto, ressalta-se que este também não foi considerado um arranjo ideal no país. Não dava *status* ao marido ter uma esposa que pudesse representar a família. Foi uma solução de emergência pragmática (DØRUM, in SANDNES, 2015, s./p.).

Figura 19 – Merceria de Elen Brandvolds em Tøyen, Noruega (1900)



Fonte: Museu de Oslo (Acervo).

Na mesma direção, Ida Blom (1982, p. 570) acrescenta que até recentemente, na Noruega,

a maioria das mulheres via seu próprio campo de atividade como sendo principalmente o de mãe e dona de casa. No entanto, isso não significava que elas não contribuíssem para a economia da família. Em um ambiente agrário, o faziam trabalhando na fazenda, no meio urbano, ajudando seus maridos em lojas e oficinas, além de fazer trabalhos domésticos: lavar, cozinhar, costurar, etc., nos lares de outras pessoas, empregos que infelizmente deixaram muito poucas fontes para o historiador. Como em outros países, a vida da maioria das mulheres norueguesas no século XIX não lhes deu muito tempo e energia para realizar atividades organizacionais (BLOM, 1982, p. 570).

Blom (1982) reforça que a marcada tendência das mulheres a trabalhar pelos outros fez com que muitas deixassem em segundo plano os próprios interesses políticos. O trabalho em grupos concentrava-se mais em colaborar com organizações religiosas, atividades sociais e humanitárias, além das organizações dedicadas aos interesses puramente feministas. O crescimento da Associação Norueguesa das Donas de Casa (NHA) desde 1915 mobilizou um número representativo de mulheres, e ainda hoje é referida por Blom como a segunda maior organização feminina do país, superada em número apenas pela Associação Norueguesa de Saúde Pública da Mulher (NWPFA).

As questões de classe também contribuía para o apoio das próprias mulheres a decisões contrárias a elas. Como afirma Bodil Christine Erichsen, autora da obra “Vida e luta das mulheres norueguesas: 1850-2000” (em tradução livre),¹⁰⁴ a luta por salários iguais e mesmo ao voto eram aspectos que as dividiam. Normalmente a remuneração feminina era a metade dos salários pagos aos homens, e “as mulheres trabalhadoras provavelmente presumiram, com razão, que os baixos salários garantiam o trabalho para elas”, escreve Erichsen. Portanto, muitas mulheres da classe trabalhadora temiam perder o emprego ou que os maridos tivessem seus salários reduzidos como represália dos patrões à insurgência feminina por igualdade (NORDLUND, 2017, s./p.).

As mulheres trabalhadoras tinham outros problemas ligados à sobrevivência de si, dos filhos e seus pares, o que levou-as a solidarizar-se mais com a luta dos companheiros masculinos de classe, já que os homens mais pobres estavam mais próximos da sua realidade do que as mulheres da elite, por exemplo. Na década de 1880, não havia sufrágio universal para os homens na Noruega: homens do proletariado e sem posses não tinham direito ao voto. Assim, as mulheres trabalhadoras estavam mais preocupadas com o sufrágio universal para os homens de sua classe do que com o sufrágio para algumas mulheres com melhores condições financeiras (NORDLUND, 2017, s./p.).

O caráter seletivo inicial do direito ao voto, exercido a depender da economia, estado civil e classe das mulheres, minou, portanto, a possibilidade de cooperação entre elas. As mulheres da classe trabalhadora e as mulheres burguesas com direito ao voto claramente confrontaram-se, especialmente por estas aliarem-se a ideais conservadores. E os homens, apesar de não favoráveis ao exercício do poder político pelas mulheres, viram potencial de votos nesse nicho específico. Quando o Partido Liberal obteve a maioria a favor de sua

¹⁰⁴ ERICHSEN, Bodil Christine. **Norske kvinners liv og kamp 1850-2000**. Oslo: Res Publica, 2017.

proposta de direitos civis para todos os homens em 1898, os conservadores – anteriormente em princípio opostos ao sufrágio feminino – defenderam o sufrágio civil para as mulheres da elite. A ideia era que essas mulheres votassem nos conservadores, e elas assim o fizeram. Segundo a historiadora Eirinn Larsen, “a participação das mulheres foi muito alta em 1909. Na verdade, elas decidiram o resultado do governo votando de forma muito mais conservadora do que os homens” (BERGSTRØM, 2013, s./p.). Esse quadro é demonstrativo de uma realidade multifacetada, distante do imaginário padrão de um movimento unificado e coeso próximo do que se viu nos anos 1970 (BLOM, 1982, p. 570; FURRE, 2006, p. 358).

Do mesmo modo que a questão do sufrágio, os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres enfrentaram resistência e um longo caminho até sua incorporação. Previsto no Código Penal de 1902, o aborto na Noruega era considerado crime punível em até três anos de prisão, tanto para a mulher, quanto para a pessoa que estivesse lhe auxiliando a fazer o procedimento. A precariedade em torno dos direitos à educação sexual e autodeterminação das mulheres fez com que algumas delas reagissem mobilizando-se contra essa situação. Entre suas principais expoentes, está a ativista pelos direitos das mulheres Katti Anker Møller (1868-1945). Em 18 de janeiro de 1915, ela proferiu a palestra “A libertação da maternidade” no Clube do Direito ao Voto em Kristiania (atual Oslo).

Figura 20 – Katti Anker Møller (1868-1945)



Fonte: Biblioteca Nacional da Noruega (1910).
Publicado em: Kilden.no (2019).

Na sua defesa pela descriminalização do aborto, ela argumentava que “o fundamento de toda a liberdade é a autonomia sobre o próprio corpo e tudo nele contido” e “enquanto a instrução sobre os métodos anticoncepcionais for proibida, o aborto será a única saída para as mais desamparadas”. O discurso foi redigido como forma de protesto e denúncia sobre a situação de uma mulher acusada em um processo de aborto, esta já com sete filhos e saúde frágil, visando evitar a oitava gravidez (FURRE, 2006, p. 79). Segundo Kari Tove Elvbakken, professora de Ciência Política da Universidade de Bergen, o discurso de Møller é considerado um marco na história das mulheres na Noruega, especialmente se considerado o contexto da época (LILLESLÅTTEN, 2019, s./p.).

Em paralelo à movimentação natural dos centros urbanos, mulheres pioneiras desafiavam as circunstâncias ambientais, econômicas e políticas, com iniciativas à frente do seu tempo. Uma dessas pioneiras foi Elise Ottesen-Jensen (1886-1973), conhecida como Ottar.

Figura 21 – Elise Ottesen-Jensen “Ottar” (1886-1973)



Fonte: Arquivo do Movimento Trabalhista. Fotografia de Anna Riwkin (1938).
Publicado em: Aftenposten (2015).

Abalada a partir de uma tragédia pessoal,¹⁰⁵ saiu em peregrinação pelas áreas mais inóspitas do país, levando conscientização sobre métodos contraceptivos e educação sexual para as mulheres e famílias da Noruega agrária. Durante o período entre guerras e perseguida pela polícia norueguesa, Ottar seguiu com seu trabalho na Suécia, com palestras sobre contracepção e sexualidade nas comunidades empobrecidas e nos lugares mais remotos do país vizinho (HARBO, 2015, s./p.).

Enquanto isso, as mulheres mais próximas dos centros de poder político seguiam articulando mudanças nas leis e costumes na Noruega. Junto com companheiras do movimento trabalhista, Katti Anker Møller ajudou a instaurar os “Consultórios de Higiene Materna” (*Mødrehygienekontor*). Com a primeira unidade inaugurada em 1924 na capital Oslo, as instituições tinham como objetivo fornecer à população orientações práticas de cuidados e nutrição materna e infantil, além de contraceptivos para auxiliar na prevenção de gestações indesejadas (LØNNÅ, 2021).

Møller também cooperou com os projetos do cunhado Johan Castberg, político que propôs diversas reformas sociais, abraçando a “questão do proletariado”. Estas reformas, como o seguro-doença de 1909, e a reformulação do sistema de aposentadoria em 1936 durante o governo de Nygaardsvold, afirma Berge Furre (2006, p. 76), foram um “importante instrumento de justiça social”. As altas taxas de nascimentos, especialmente nas áreas rurais, “geraram um *superavit* populacional” (FURRE, 2006, p. 61), demandando ações para amenizar as consequências do empobrecimento e más condições de vida entre as famílias com muitas crianças.

Entretanto, a simples ideia de promover políticas sociais para mulheres solteiras empobrecidas e crianças nascidas fora do casamento era bastante polêmica, e estava longe de ser uma questão pacificada até mesmo entre as mulheres. Na época, a “*Hjemmenes Vel*” (“Bem-estar no lar”, em tradução livre) primeira associação de donas de casa da Noruega (posteriormente rebatizada *Norges Husmorforbund* – Associação Norueguesa de Donas de

¹⁰⁵“Filha de um padre, Elise mostrou cedo os primeiros sinais de oposição à igreja e pensamento independente, e após uma crise religiosa em que não conseguiu encontrar respostas para suas perguntas na Bíblia, recusou-se a receber a comunhão. A história de sua família foi de muito sofrimento. A mãe deu à luz 18 filhos, e os primeiros seis foram parar nos caixões infantis do cemitério. Elise era a número 17, e sua vida seria marcada para sempre pela tragédia que atingiu sua irmã Magnhild. Grávida aos 15 anos do vizinho, foi enviada à Dinamarca para dar à luz em segredo, onde o bebê lhe foi tirado e colocado para adoção. Magnhild lamentou tanto a perda, a vergonha e seu pesado destino que acabou em uma instituição psiquiátrica, onde acabou suicidando-se. Ottar dizia que por muito tempo sentiu-se muito culpada por nada fazer a respeito da ignorância e dos preconceitos que levaram tantas meninas ao sofrimento, abandono, ou ao mesmo destino da irmã, a ponto de dar fim às próprias vidas. O suicídio da irmã mobilizou Ottar a abraçar a causa das mulheres como uma missão de vida” (HARBO, 2015, s./p.).

Casa), coletou 3.000 assinaturas de mulheres que protestaram contra a introdução de responsabilidade financeira para pais de filhos “ilegítimos”, direitos de herança e o direito ao nome do pai. O contraste entre as ações de Katti Anker Møller e a vanguarda das donas de casa mostra como os interesses das mulheres norueguesas podem ser conflitantes e divergentes entre si. As mulheres trabalhadoras, por sua vez, apoiaram o trabalho incansável de Møller, cientes da necessária intervenção para amenizar os problemas da pobreza entre as mães solteiras e a consideração pelas crianças “ilegítimas”, muitas abandonadas em alojamentos e orfanatos (NORDLUND, 2017, s./p.).

Figura 22 – Crianças no alojamento municipal de emergência Arctanderbrakkene, em Stavangergaten (Oslo, 1911)



Fonte: Arquivo do Movimento Trabalhista (1911). *In*: Erichsen (2017, s./p.).
Reproduzido por Nordlund (2017).

No direito de família, o Código Castberguiano da Criança de 1915 foi uma iniciativa polêmica aos moldes da época, provocando grande agitação entre os conservadores. As leis concediam aos filhos nascidos fora do matrimônio os mesmos direitos ao nome do pai e ao patrimônio paterno que possuíam os filhos legítimos. Outras leis associadas ao código protegiam os direitos dos filhos de pais separados, além de prever apoio financeiro às mães-solo. A oposição dizia que “Castberg estava destruindo as famílias” (FURRE, 2006, p. 77). O código foi um avanço por equiparar os direitos das crianças nascidas dentro ou fora do casamento. Contudo, somente em 1981 com a Lei da Criança (*Barnelova*) que a distinção simbólica entre ambos foi abolida (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 92).

A Lei da Criança (Lei nº 7 de 1981) é um dos muitos avanços legislativos decorrentes da articulação feminista, onde os anos 1970 destacam-se por inaugurar o período mais glorioso do movimento. Composto por diversas correntes, algumas antagônicas entre si, reforça o caráter multifacetado que caracterizou a história das mulheres na Noruega. A militância era majoritariamente composta por universitárias e alinhadas ideologicamente à esquerda, mas “todos os partidos tiveram de aceitar o desafio” de abraçar a causa, sendo que alguns núcleos consideravam-se feministas também no Partido Conservador (FURRE, 2006, p. 356).

O ideário da igualdade, marcado pela luta por direitos iguais aos homens, passou a ser substituído pelo ideário da emancipação. Nas palavras de Berge Furre (2006), “as mulheres eram discriminadas não apenas pelo código machista, mas pelas estruturas sociais, pelo capitalismo e pelo poderio masculino”, por isso afirmava-se que somente a obtenção de uma igualdade definida pelos homens não era suficiente: “para realizar a emancipação, a própria sociedade precisaria passar por uma transformação, eliminando todo e qualquer tipo de opressão – econômica, política, social e sexual” (FURRE, 2006, p. 356).

A transformação de aspectos concretos da vida social era o foco do novo movimento feminista, e “como esperado, o lar e a divisão de tarefas domésticas constituíram o campo de batalha mais acirrado”, salienta o autor. Aos poucos, várias decisões favoráveis às mulheres foram sendo incorporadas, sempre sob a influência e permanente pressão dos movimentos sociais:

Sob pressão, os partidos políticos mudaram suas práticas sexistas: em 1969, 10% dos deputados eram mulheres; já em 1981 a parcela feminina no *Storting* atingiu 25%. Nos anos 70, dois partidos políticos (o Socialista e o Liberal) introduziram “cotas por gênero” na sua estrutura organizacional, elegendo mulheres como líderes. Aos poucos, os outros foram obrigados a adotar postura semelhante (FURRE, 2006, p. 357).

Gradativamente, esses avanços foram consolidando-se e sendo impressos na legislação do país. Em 1975, foi sancionada a Lei da Educação Infantil, com a promessa (praticamente cumprida) de em até 10 anos disponibilizar a abertura de 100 mil novas vagas para o ensino infantil; no mesmo ano, “após disputa amarga, a legislação sobre o aborto foi liberalizada” (FURRE, 2006, p. 357). Em 1979, a Lei nº 45 da Igualdade foi sancionada, instituindo a figura do *ombudsman*¹⁰⁶ para fiscalizar condutas discriminatórias de gênero.

¹⁰⁶ Sobre a institucionalização e o conceito de *ombudsman*, consultar as páginas 132 a 133 da presente Tese.

A efervescência do movimento feminista, enfatiza Furre, “transformou o ‘clima’ da sociedade de tal modo que uma mulher, em 1981 venceu a luta pelo poder, galgando o cargo mais alto do governo e do Partido dos Trabalhadores” (FURRE, 2006, p. 358). A médica e política norueguesa Gro Harlem Brundtland, foi primeira-ministra da Noruega em três mandatos: primeiro por oito meses em 1981, depois de 1986 a 1989, e novamente de 1990 a 1996 (BONDE, 2021, s./p.).

Figura 23 – O “Governo das Mulheres”: Posse de Gro Harlem Brundtland (Oslo, 9 de maio de 1986)



Fotografia de Erik Thorberg (1986).
Publicado em: Store Norske Leksikon (2021).

Líder do que foi chamado de primeiro governo feminista do mundo – em 1986, 44% dos ministros eram mulheres, proporção que subiu para 47% no seu terceiro mandato, em 1990 – Gro esteve na vanguarda da modernização do Partido Trabalhista e da orientação de mercado do modelo de governança social-democrata. Como médica, ela envolveu-se no *lobby* político da descriminalização e legalização do aborto, em defesa à autodeterminação das mulheres (BONDE, 2021, s./p.). A eleição do “governo das mulheres” em 1986 representou um divisor de águas na história das políticas familiares na Noruega, pois contribuiu para afastar cada vez mais o paradigma tradicional de gênero (com o homem trabalhador “ganha-pão” e mulher cuidadora dona de casa), conduzindo a sociedade a um modelo de família formado por dois provedores.

Como será melhor desenvolvido na variável político-institucional, a Noruega movimenta-se para além do modelo “*dual earner*” (caracterizado por ambos trabalharem fora de casa), implementando políticas para modificar não apenas o comportamento das mulheres, mas também dos homens:

Um elemento interessante das políticas norueguesas é que colocou a política de paternidade na agenda [...] o pai carinhoso e a domesticação dos homens é a nova questão da década de 1990’ (Ellingsæter, 1999:45). A ‘cota do pai’ no esquema de licença parental é vista como um elemento-chave nesta política, enquanto as novas regras para determinar a pensão alimentícia dos filhos estão seguindo a mesma direção (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 89).

Questões de política familiar e igualdade de gênero estavam no topo da agenda trabalhista neste período, e conforme apontam Skevik e Hatland (2008, p. 89), “tanto os serviços públicos de creche quanto os arranjos de licença parental foram expandidos rapidamente no final dos anos 1980 e em meados dos anos 1990” (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 89). Foi durante o terceiro mandato de Gro que a cota exclusiva do pai entrou em vigor. Segundo Berge Furre (2006, p. 393), a orientação feminista de seus mandatos colocou a Noruega em destaque nos principais veículos da mídia internacional:

O governo Brundtland de 1986 causou sensação além das fronteiras nacionais: as pastas ministeriais foram divididas entre oito mulheres e dez homens, quase criando um equilíbrio de gênero. Em 1989, elegeram-se 58 mulheres para o *Storting*, parcela correspondente a 35% do total. Dois anos antes, elas conquistaram 33% dos assentos nas assembleias provinciais e municipais (FURRE, 2006, p. 393).

Além disso, os governos de Gro Harlem Brundtland foram caracterizados pelas negociações para tornar a Noruega parte do mercado interno da União Europeia (UE), por meio do Acordo sobre o Espaço Econômico Europeu (EEE), e nos debates em torno do acordo de adesão, que foi rejeitado no referendo de 1994. Internacionalmente, ela é mais conhecida por ter sido chefe da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (1983-1987), que entre outras coisas introduziu o conceito de desenvolvimento sustentável tratado no documento “Nosso Futuro Comum” (“*Our Common Future*”, mais conhecido como “Relatório Brundtland”), publicado em 1987. Gro também foi chefe da Organização Mundial da Saúde (OMS) de 1998 a 2003, sendo reconhecida mundialmente como um ícone da política social-democrata do país (BONDE, 2021, s./p.).

As políticas realizadas em interação com os movimentos de mulheres entre os anos 1970 e 1990, portanto, contribuíram para profundas mudanças na cultura, nas leis e instituições da Noruega:

Os novos parâmetros para os papéis sexuais traduzem, juntamente com a vitória sobre a pobreza, a mudança social mais profunda do século XX. O movimento operário personificou a revolta que criou a nova ordem social em meados do século, à medida que o movimento feminista mobilizou a causa vitoriosa do final do período. Ambos modificaram as condições sociais desde o nível individual até o coletivo. A libertação da mulher transformou a vida familiar, influenciou na divisão dos afazeres domésticos, mudou o recrutamento do mercado de trabalho, redistribuiu o poder e os cargos públicos (FURRE, 2006, p. 395).

Entretanto, sublinha Furre, “nem a luta operária nem a feminista alcançaram todos os seus objetivos”, e ambos tiveram que deixar pelo caminho alguns valores caros a esses movimentos (FURRE, 2006, p. 395). Ainda hoje as políticas de família (como adoção, aborto, direitos dos pais, licenças parentais, direito à contracepção, etc.) por exemplo, não são ponto pacificado, e continuam seguindo o eixo ideológico esquerda-direita (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 89).

As questões relacionadas aos direitos reprodutivos e sexuais das mulheres, principalmente, estão sempre sob ameaça e constante tensão. Esses direitos são os primeiros a serem rifados¹⁰⁷ caso sua defesa prejudique os interesses de coalizão ou disputa por votos das alas religiosas e conservadoras. Tal fenômeno se manifesta ao longo da História independente do país e da época. Nos anos 30, a lei do aborto na Noruega, por exemplo, teve duas propostas de emenda para modificar o Código de 1902, inserindo excludentes de ilicitude como casos de estupro, fetos anencéfalos e outras indicações médicas. As mulheres do movimento operário apoiaram a liberalização, mas o Partido dos Trabalhadores não se pronunciou sobre a questão, pois a mera associação com a pauta pró-aborto “poderia ameaçar a aliança pós-1935 do governo com os partidos Liberal e Agrário” (FURRE, 2006, p. 127).

Quase 100 anos depois, do outro lado do Oceano Atlântico, a candidata do Partido dos Trabalhadores, Dilma Rousseff, cuja posse em 2011 fez dela a primeira mulher presidenta do Brasil, despertou esperanças entre as eleitoras mais progressistas de que haveria avanços na flexibilização das regras do aborto. Contudo, o partido também optou por silenciar sobre o tema durante as campanhas de 2010 e 2014, cedendo à pressão¹⁰⁸ do *lobby* religioso conservador, principalmente visando votos entre a imensa parcela da população composta por

¹⁰⁷BN NOTÍCIAS. “Aborto não pode ser moeda de troca para estabilidade política”, afirma pesquisadora **Débora Diniz**. Reportagem de Bruno Luiz. Publicada em: 11/11/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3rlkMyD> Acesso em: 26 jun. 2021.

¹⁰⁸FOLHA DE SÃO PAULO. **Em carta a religiosos, Dilma diz ser contra o aborto e defensora da família**. Reportagem de Márcio Falcão e Letícia Sander. Publicada em: 15/10/2010. Disponível em: <https://bit.ly/3rbVdQt> Acesso em: 28 jun. 2021.

católicos, evangélicos e neopentecostais.¹⁰⁹ Essa ligação de fatos semelhantes entre países e épocas distintas somente reforça o caráter de instabilidade dos direitos das mulheres, sobretudo as questões referentes à autodeterminação sexual e reprodutiva, enquanto uma dimensão fundamental da cidadania das mulheres.

Na Noruega, mesmo com as leis favoráveis que permitem realizar um aborto até a 12ª semana de gravidez, as taxas de aborto nunca foram tão baixas como hoje, muito em razão do aumento das informações e educação sexual. Tal estatística desmonta o argumento de seus opositores, que afirmam que a descriminalização/legalização do aborto levaria as mulheres a banalizar a prática. A médica e pesquisadora Mette Løkeland, acredita que mais do que uma questão moral, o debate sobre o aborto na Noruega perpassa uma questão de confiança: “É sobre ter confiança na moral e na ética das mulheres. Devemos confiar nas mulheres e em suas razões pelas quais desejam um aborto. Poucos casos são rejeitados no tribunal, então isso mostra que eles concordam: as mulheres fazem escolhas eticamente boas para si mesmas, e as razões que elas têm são algo que todos podem apoiar, e sobretudo, tem o dever de respeitar” (LILLESLÅTTEN, 2019, s./p.).

No entanto, muda-se a época, e ainda se observam ameaças às leis referentes aos direitos reprodutivos, reforçando a necessidade de constante vigilância por parte dos movimentos sociais. O dia 8 de março é uma data simbólica para as mulheres em todo o mundo. A reunião de paz em Kristiania (atual Oslo) organizada em 7 de março de 1915 pela Associação das Mulheres do Partido Trabalhista – na época liderada por Martha Tynæs –, é frequentemente considerada a primeira celebração do Dia Internacional da Mulher na Noruega.¹¹⁰ Essa tradição tem se reforçado ao longo das últimas décadas, com as norueguesas ocupando os espaços públicos como forma de protesto e de exercer pressão política na defesa de seus interesses.

¹⁰⁹EL PAÍS. **O aborto na fogueira eleitoral.** Texto de Eliane Brum, para o periódico El País Brasil. Publicado em: 28/04/2014. Disponível em: <https://bit.ly/3Rc8xxJ> Acesso em: 28 jun. 2021.

¹¹⁰O encontro reuniu cerca de mil participantes, e entre as palestrantes estava a socialista russa e ativista dos direitos das mulheres Alexandra Kollontai, que havia chegado ao exílio na Noruega pouco antes. Fonte: Arquivo e Biblioteca do Movimento Trabalhista (*Arbeiderbevegelsens arkiv og bibliotek – Arbark*). Disponível em: <https://www.arbark.no/Utstilling/Kvinnedagen8mars/Kvinnedagen8mars.htm> Acesso em: 30 out. 2021.

Figura 24 – Norueguesas no Dia Internacional da Mulher (Oslo, anos de 1962 e 1975)



Fonte: Arquivo do Movimento Sindical (1962)
Publicado em: Kilden.no (2021).



Fotografia de Per Svensson (1975).
Publicado em: Aftenposten (2019).

Figura 25 – Norueguesas no Dia Internacional da Mulher (Oslo, 8 de março de 2014 e 2018)



Fotografia de Olav Olsen (2014), para Aftenposten.
Publicado em: Store Norske Leksikon (2021).



Fonte: Portal VG.no (2018).

A instabilidade dos direitos das mulheres faz com que ainda hoje as norueguesas precisem se mobilizar e ir às ruas: nos últimos anos, o maior conflito continua sendo em relação às propostas de restrição parcial da lei do aborto. Entre 2011 e 2013, o confronto foi com os conselhos de medicina, devido às denúncias feitas por mulheres que tiveram o procedimento negado por médicos, os quais alegaram o direito à objeção de consciência. Em 2018 e 2019, as mulheres foram novamente às ruas em diversas cidades do país para protestar contra as barreiras burocráticas que dificultariam o acesso ao aborto, deixando em evidência que a luta por igualdade, também para as nórdicas, está longe de chegar ao fim.

Figura 26 – Milhares protestam na Noruega contra a restrição do aborto (Oslo, novembro de 2018)



Fonte: Reuters (2018).

Figura 27 – Protesto em frente ao *Storting* contra a maior restrição ao aborto em 40 anos (Oslo, maio de 2019)



Fonte: Diário de Notícias (2019).

Mesmo após décadas de organização política, quando analisados mais de perto, é possível constatar pontos de tensão significativos entre as mulheres na Noruega. No tocante às políticas familiares, os conflitos gerados pelo aumento da imigração são muito debatidos, contudo, não são os únicos a segmentá-las. Ainda que em menor intensidade, as diferenças de classe continuam gerando tensões, mas a polarização ideológica que as caracteriza tem sido

determinante para a preservação e expansão de direitos já adquiridos. Decisões polêmicas da ex-primeira-ministra Erna Solberg, do Partido Conservador, durante seus mandatos, geraram indignação entre as mulheres. O principal motivo que desencadeou as manifestações de 2018 e 2019 foi o aceno positivo de Erna Solberg a negociar com o Partido do Povo Cristão (KrF) e apoiar as restrições à lei do aborto, caso o KrF ingressasse no governo de coalizão de Solberg (AFTENPOSTEN, 2014; 2018).

Como mencionado anteriormente, mesmo incorporados às Constituições Nacionais como uma questão primeira de direitos humanos, os direitos das mulheres, especialmente ligados ao domínio da reprodução, estão em permanente disputa. O fato de a ex-primeira ministra ser uma mulher e estar disposta a ir contra uma reivindicação tão cara ao movimento feminista, nos conduz a outro conflito clássico na literatura política feminista: afinal, “o esforço deve ser voltado para colocar mais mulheres em posições de poder ou para fazer avançar uma agenda política feminista?” (MIGUEL, 2014, p. 107). A problemática da representação, sob a forma de uma política de ideias e/ou política de presença nos espaços de poder, é uma pauta complexa e em permanente discussão na Ciência Política.

No clássico que marcou o debate sobre o assunto nos anos 90, a autora Anne Phillips (1995; 1998) apresenta como argumento central o deslocamento das ideias e de indivíduos que assumem o lugar de fala por outrem, para a presença de segmentos minoritários nos parlamentos e espaços de decisão, fazendo das características dos agentes da representação um referencial primeiro para se pensar os sujeitos da ação. Conforme explica Araújo, essa é “uma forma de demarcar a sua condição, coletiva, de sujeitos de direitos, condição dada a partir da afirmação de seu pertencimento identitário com base em características físicas e/ou culturais, e não necessariamente ideológicas” (ARAÚJO, 2001, p. 2).

Apesar da própria Anne Phillips ponderar pela necessidade de se evitar as polaridades e dicotomias, optando pelo bom senso e a mediação entre ideias e presença (2001, p. 268), na prática política a questão se apresenta ainda mais complexa. Fazendo um paralelo com o Brasil, especialmente no contexto pós-2018, o perfil conservador de parte da bancada feminina em relação a pautas que seriam de interesse das mulheres, faz do consenso acerca da representação ideal parecer algo cada vez mais distante e difícil de acontecer. No caso da Noruega, como referido anteriormente, fenômeno semelhante levou muitas mulheres a questionar se a presença de Solberg no cargo mais importante do poder institucional do país seria benéfica, pois para grande parte das eleitoras não basta apenas ser mulher, deve-se advogar em defesa da autonomia das mulheres enquanto cidadãs.

Em 2019, outra declaração da ex-ministra de Estado inflamou os debates dentro e fora da internet. Em uma entrevista concedida ao periódico *Dagbladet*, Erna Solberg, ao lado das principais líderes que compõem seu governo – Olaug Vervik Bollestad, Siv Jensen, e Trine Skei Grande – afirmou que ao contrário do que acusam seus oponentes, não considera seu mandato como um governo misógeno: “Eu sou uma feminista. [...] Eu sou uma feminista que acredita na economia de mercado e na liberdade de escolha das pessoas, mas não o feminismo como uma ideologia de esquerda dos anos 1970. Discordo disso”. A referida entrevista gerou inúmeras críticas e comparações ao ícone do feminismo liberal, a “Dama de Ferro” Margaret Thatcher.

A então primeira-ministra britânica costumava afirmar que ela e suas contemporâneas não deviam nada ao movimento feminista, e assim como Solberg, teve sua postura avaliada por grande parte das mulheres como extremamente problemática. No texto de maior repercussão em resposta à entrevista, Jarle Rovde e Torill Brunsvik questionam Solberg: “Mas o que realmente aconteceu nos anos 1970, com essas feministas de esquerda no comando?” Elas enumeram diversos avanços obtidos pelas políticas implementadas na época, considerados determinantes para a igualdade de gênero vista hoje na Noruega, os quais contribuíram para que mulheres como Erna, Olaug, Siv e Trine pudessem exercer a carreira política e ocupar os principais cargos de poder.

“Mas o que realmente aconteceu nos anos 70, com essas feministas de esquerda no comando? Várias organizações de igualdade de gênero foram estabelecidas e exigiam a libertação da sociedade dominada pelos homens. O que aconteceu politicamente durante os anos 70 ainda significa muito para a igualdade de gênero hoje. Aqui estão dez exemplos: 1) Meninos e meninas têm direitos e obrigações iguais na escola garantidos, e não há mais aulas separadas para meninos e meninas ou disciplinas para meninos e meninas (1971); 2) O Conselho de Igualdade de Gênero foi nomeado (1972); 3) A Lei da Nobreza é alterada. O mais velho dos irmãos, independentemente do sexo, recebeu direitos de herança (1974); 4) A primeira Lei do Jardim de Infância foi aprovada, instruindo o poder público a construir jardins de infância (1975); 5) A licença maternidade é estendida pela primeira vez em 40 anos – para 18 semanas (1977); 6) As mulheres podem fazer treinamento para oficial (1977); 7) A lei sobre o aborto autodeterminado é aprovada (1978); 8) As mulheres não precisam solicitar isenção se não quiserem usar o sobrenome do marido no casamento (1979); 9) A publicidade discriminatória de gênero é proibida (1979); e por último mas não menos importante, 10) Temos a Lei de Igualdade de Gênero, promulgada em 1979” (ROVDE; BRUNSVIK, 2019, s./p.).

Rovde e Brunsvik (2019, s./p.) destacam que “essas ‘feministas estatais da década de 1970’ tomaram a iniciativa de nos afastar de uma sociedade dominada pelos homens e nos garantir oportunidades iguais, quer tenhamos nascido com um ou outro sexo. Hoje sabemos que a participação feminina no mercado de trabalho tem garantido para a sociedade valores superiores aos do Fundo Petrolífero”. As autoras levantam a necessidade de política de ideias

ao dizer que apenas “colocar a luta das mulheres na agenda ou chamar a si mesma de feminista não leva necessariamente à mudança em si. Pois feminismo e igualdade de gênero não tratam principalmente de retórica. É sobre luta e ação política” (ROVDE; BRUNSVIK, 2019, s./p.).

Essa problemática nos leva a tratar sobre a estruturação do *welfare state* social-democrata característico dos países nórdicos, as principais críticas ao modelo, e a interlocução dos movimentos sociais na elaboração de políticas para igualdade de gênero. Como visto até o momento, esses temas não devem ser segmentados nem tratados de maneira isolada, porém para fins de organização, parte-se de sua localização mais próxima à variável político institucional.

6.1.3 Variável político-institucional: Estado de bem-estar, politização da parentalidade e conciliação trabalho/família

Tal qual seus vizinhos Dinamarca, Islândia, Finlândia e Suécia, a Noruega caracteriza-se como um modelo de *welfare state* social-democrata. A tipologia clássica desenvolvida por Gøsta Esping-Andersen (a saber: regime liberal; conservador/corporativista; e social-democrata) classifica cada Estado de Bem-Estar segundo o conceito central de desmercadorização/desmercantilização (*de-commodification*), compreendido como “o grau segundo o qual aos indivíduos ou às famílias é possível manter um nível de vida socialmente aceitável, independentemente da participação no mercado” (ESPING-ANDERSEN, 1990, p. 37). Posteriormente, foi incorporado o termo definido por “desfamiliarização” (*de-familialization*), para suprir em partes muitas das críticas oriundas de vertentes feministas, pelo autor ter deixado de contemplar questões fundamentais sobre a cidadania das mulheres, especialmente o impacto que a divisão sexual do trabalho pago e não pago exerce na manutenção do Estado de bem-estar social (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 45).

Apesar da certa sensibilidade de Esping-Andersen em sublinhar o potencial emancipador da extensão da cidadania social e de sua intenção em articular família, mercado e Estado nas análises do *welfare state*, a principal objeção das feministas aos regimes propostos na obra inicial do autor dizia respeito à negligência da perspectiva de gênero na análise da desmercadorização, especialmente quando se trata do trabalho doméstico não remunerado (FARIA, 2018, p. 68-70). Langam e Ostner (1991) e Sainsbury (1994), as primeiras de muitas a realizar tal crítica, observam que apesar de cada um dos regimes de bem-estar social afetar as mulheres de forma característica, todos estes apresentam falhas

quando deixam de integrar as mulheres como beneficiárias e clientes dos serviços sociais, tanto como trabalhadoras assalariadas, quanto como donas de casa. Seu papel político e econômico é visto mais como uma concessão ou benesse do que exatamente como um direito, dado que lhes confere uma “cidadania incompleta” (FARIA, 2018, p. 69).

Na constatação de Carlos Aurélio Pimenta de Faria (2018, p. 70), quando a noção de cidadania é ampliada e passa a contemplar a perspectiva de gênero, evidencia-se “que o *status* de cidadão não se ancora apenas em direitos e deveres no domínio privado das atividades econômicas e na esfera pública das decisões democráticas, mas também na esfera doméstica, onde as responsabilidades de assistência e prestação de serviços ocupam um espaço tão proeminente” (FARIA, 2018, p. 70).

É incontestável a relevância dos conceitos de Esping-Andersen enquanto ferramenta fundamental nas análises sobre as diferenças entre cada regime de bem-estar, no tocante ao nível de dependência e condicionamento dos indivíduos à venda de sua força de trabalho. Contudo, a obra intitulada “As três economias políticas do *welfare state*” (ESPING-ANDERSEN, 1990) apresenta lacunas quando desconsidera “toda uma força de trabalho (feminina) não mercantilizada que tem um papel crucial no suporte daquela que é mercantilizada” (LEITÃO, 2018, p. 18-19).

Afinal, a própria construção do Estado de bem-estar partiu do pressuposto que ao lado do provedor “ganhador de pão” mercantilizado (*male breadwinner*), haveria um “suporte” para os trabalhos de reprodução social, a esposa cuidadora e dona de casa (*housewife female carer*):

Quando Esping-Andersen fala de desmercadorização, ‘o trabalhador que ele tem em mente é homem e a sua mobilização pode depender tanto do trabalho feminino doméstico e não assalariado como das políticas estatais’ pois ‘os modelos podem variar, não apenas de acordo com a natureza da desmercadorização que promovem, mas, também, de acordo com a forma como se afastam do paradigma do homem ganha-pão’ (Adão e Silva, 2002, p. 31); (Lewis, 1992, p. 161). É neste sentido que os principais críticos de Esping-Andersen vêm afirmar que, mais do que *welfare regimes*, **estão em causa ‘gender and welfare regimes’** (Lewis, 1992; Orloff, 1993), pois a relação crucial não é apenas entre trabalho assalariado e bem-estar, mas entre trabalho assalariado, trabalho não assalariado e bem-estar (LEITÃO, 2018, p. 18-19, grifos meus).

Na mesma direção, Gíslason (2011, p. 17-18) afirma que durante a maior parte do século 20, a vida profissional (bem como a própria sociedade) estava organizada como se todos fossem “solteiros”, isto é, se o assalariado tinha família ou morasse sozinho sem a relação de interdependência de genitores, filhos, avós e outros, não foi uma questão considerada. O pressuposto era que se um indivíduo decidisse criar uma família, um dos

parceiros (a mulher) ficaria em casa para cuidar da casa, enquanto o outro (geralmente o homem) poderia se dedicar totalmente a ser assalariado e “prover o sustento” da família. A maior parte da força de trabalho remunerado consistia em homens, mulheres jovens (solteiras) e mulheres mais velhas com filhos adultos (GÍSLASON, 2011, p. 17-18).

Apesar de sustentar o sistema capitalista, nessa dinâmica, o trabalho doméstico reprodutivo que gesta, cria, alimenta, limpa e repara os trabalhadores é considerado um trabalho que “não gera valor”. Tal como argumentado extensamente pela literatura feminista marxista, previamente debatida na seção primeira dessa tese, a imensa carga de trabalho reprodutivo doméstico fica restrita ao privado, ao feminino, e, portanto, relegada ao invisível (LASLETT; BRENNER, 1989; FERGUSON; MCNALLY, 2017; MIES, 2016; FEDERICI, 2017b; 2019; BHATTACHARYA, 2013).

A introdução dos conceitos de familiarização e desfamiliarização nas obras recentes¹¹¹ de Esping-Andersen (1999) trouxe à luz esses elementos, gerando um avanço significativo em relação às análises anteriores sobre o *welfare state*. Paralelo ao conceito de desmercadorização, a familiarização “descreve um regime de providência que vê o núcleo familiar como o primeiro responsável pelo bem-estar dos seus membros no que concerne à prestação de cuidados a familiares dependentes (crianças, idosos e doentes), no âmbito da privacidade e autonomia que reconhece e atribui à família” (LEITÃO, 2018, p. 20). Em um estágio de neoliberalismo financeirizado, com redução das políticas sociais e defesa do Estado mínimo, “o investimento público em *serviços e equipamentos que as possam apoiar nessa tarefa não tem prioridade nem faz parte da agenda política*. A família recorre a si própria (em geral, ao elemento feminino) enquanto primeira/principal fonte de apoio ou, em alternativa, ao mercado privado (famílias com mais recursos)” (LEITÃO, 2018, p. 20, grifo meu).

A *desfamiliarização*, por sua vez, é o conceito pelo qual se analisa um Estado de bem-estar segundo o nível de dependência dos indivíduos desses cuidados/serviços de reprodução social próprios da família. Ou seja, para as mulheres conseguirem se “mercadorizar” de fato – ou seja, garantindo acesso, permanência e sendo remuneradas no mercado de trabalho –, é necessário um maior nível de desfamiliarização, e por conseguinte, maior espectro de “intervenção do Estado em assegurar um conjunto de serviços e equipamentos com vista a apoiar o pai e a mãe trabalhadores” (LEITÃO, 2018, p. 20-21).

¹¹¹ Esping-Andersen discute esses conceitos pela primeira vez no livro lançado em 1999, intitulado “**Social foundations of postindustrial economies**” (“Fundamentos Sociais das Economias Pós-industriais”, em tradução livre).

Uma observação importante, sublinha Esping-Andersen (1999, p. 51), é que o conceito de desfamiliarização não está vinculado a uma noção “antifamília”, no sentido de ser contra o estabelecimento de laços afetivos de parentesco e união. Pelo contrário: ao reduzir a carga de responsabilidades domésticas, “seja por meio da provisão do estado de bem-estar social ou via provisão do mercado”, aumenta-se o bem-estar das famílias, onde o tempo livre inclusive pode ser dedicado ao desenvolvimento afetivo e interpessoal.

Um sistema familiarista, adverte o autor, por sua vez,

não deve ser confundido com ‘pró-família’: é aquele em que a política pública assume – na verdade, insiste – que as famílias devem assumir a responsabilidade principal pelo bem-estar de seus membros [...] Os regimes familiaristas são frequentemente influenciados pelos ensinamentos sociais católicos e pelo princípio da subsidiariedade: limitar a interferência pública a situações em que as redes sociais primárias – leia-se ‘família’ – falham (Van Kersbergen, 1995). É por isso que o familiarismo anda facilmente de mãos dadas com uma política familiar muito passiva e pouco desenvolvida. Como outros observaram, **parece paradoxal, mas as políticas familiares ativas são extraordinariamente subdesenvolvidas nos regimes mais familiaristas**, como a Itália e a Espanha (Guerrero e Naldini, 1996; Saraceno, 1996). (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 51, grifos meus).

Quanto mais próximos do tipo-ideal de *welfare state* social-democrata, modelo no qual inserem-se os países nórdicos, maior o nível de desmercadorização e de desfamiliarização; maior é o equilíbrio na conciliação entre trabalho/família; e maior o nível de autonomia e bem-estar dos indivíduos. O autor faz referência expressa à situação diferenciada das mulheres nórdicas em diversos momentos de sua explanação: “Os estados de bem-estar social nórdicos continuam sendo os únicos em que a política social é explicitamente projetada para maximizar a independência econômica das mulheres. Isso os distingue nitidamente dos regimes liberais, na medida em que oferecem uma garantia de renda suplementar ou alternativa à do mercado” (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 45).

Ao criar mecanismos voltados a “mercantilizar” as mulheres (ou seja: estimulá-las a participar de forma plena no mercado de trabalho formal remunerado), o modelo social-democrata contribui para diminuir a dependência financeira das mulheres em relação aos homens, e conseqüentemente, “desfamiliarizá-las” (isto é, reduzir sua carga de trabalho reprodutivo não pago). Essa característica acentua mais ainda as diferenças entre os regimes de bem-estar.

Ao contrário da social-democracia, sugere Esping-Andersen (1999, p. 45-46), o modelo conservador de *welfare state* não tem interesse em mercantilizar/remunerar “o homem ganhador de pão” com salários justos, e assim diminuir sua dependência do mercado, porque esta é uma forma de fortalecer, ou pelo menos reproduzir, o patriarcado e as dependências familiares tradicionais: dependência econômica das mulheres em relação ao homem; e a

dependência da reprodução social dos machos em relação à fêmea (Saraceno, 1996; Bettio e Villa, 1995)” (*apud* ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 46).

Minimizar as dependências familiares, com a desfamiliarização das responsabilidades do bem-estar e trabalhos reprodutivos, portanto, “implica uma reformulação radical do Estado de bem-estar social” (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 46). Contudo, passaram-se muitos anos até que o desenho inicial pensado por arquitetos do Estado de bem-estar social – desde os planos reformistas de Lord Beveridge, até políticas familiares mais progressistas como as propostas de Alva Reimer Myrdal e Gunnar Myrdal na Suécia – fosse reestruturado de maneira a colocar os serviços de cuidado e de reprodução social como uma questão central para a sustentabilidade do modelo.

Isso por que o principal

compromisso de todos os Estados de bem-estar do pós-guerra estava estreitamente confinado aos cuidados de saúde e manutenção de renda: por meio de transferências de dinheiro, a política social ajudava a custear parte dos custos adicionais de ter filhos ou idosos para cuidar. **E o benefício, sendo normalmente entregue ao chefe de família do sexo masculino, dificilmente poderia ser interpretado como um salário de dona de casa implícito. Os estados de bem-estar do pós-guerra não absorveram o fardo de cuidar da família** (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 54, grifos meus).

Na perspectiva do autor, uma das maiores revoluções das últimas décadas foi a *redefinição da esfera privada*: a forma estática de família nuclear, heteronormativa e com papéis de gênero muito bem definidos, onde “nossos avôs eram os provedores, e nossas avós eram donas de casa”, se trata hoje mais de uma exceção do que uma realidade pressuposta nas sociedades modernas (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 12;51).

Tal refinamento conceitual, com a incorporação das noções de familiarização e desfamiliarização ao repertório de Esping-Andersen, proporcionou um salto qualitativo na interlocução de sua obra com a Teoria Política Feminista. Ele reconhece explicitamente as críticas feitas e as limitações oriundas de sua “cegueira de gênero”.¹¹² Na sua avaliação, ter deixado de considerar as relações de gênero e a divisão sexual do trabalho na constituição/funcionamento do Estado-providência, acabou por prejudicar seriamente suas análises anteriores (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 46).

¹¹²“Agora fechamos o círculo: uma especificação melhor do que as políticas de desmercantilização implicam em diferentes regimes converge com a crítica da *gender blindness* [cegueira de gênero] em muitas pesquisas comparativas sobre o Estado de bem-estar. Como em meus ‘Três Mundos [do Estado de Bem-Estar]’, os regimes de bem-estar social eram geralmente especificados de maneira muito restrita por meio de programas de manutenção de renda, da dualidade de Estado e mercado e das lentes do trabalhador masculino padrão. Ainda assim [...] um reexame baseado empiricamente ao longo dessas linhas confirma mais do que desconfirma a validade de uma simples tricotomia de regime conservador, liberal e social-democrata” (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 46).

Para Mafalda Leitão (2018, p. 22), a maior contribuição do autor nesse campo foi, sobretudo, ter identificado os mecanismos na forma de políticas públicas que tornam um Estado mais ou menos favorável às mulheres. Ou seja, “já não estamos só a falar de políticas/direitos sociais, estamos igualmente a falar de políticas dirigidas às famílias com crianças/pessoas dependentes a cargo e *especificamente desenhadas para apoiar e regular o exercício dessas responsabilidades familiares com o exercício das responsabilidades profissionais*. Entre essas políticas encontram-se os regimes de licenças parentais” (LEITÃO, 2018, p. 22).

As licenças parentais constituem uma política estratégica e com potencial de incidir na estrutura da divisão sexual do trabalho. Isso se explica pois

Ao estabelecerem simultaneamente uma **ponte e uma fronteira entre o trabalho profissional pago e o trabalho cuidador não pago, as licenças parentais estão no cerne da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. Elas constituem o enquadramento institucional (mais ou menos desmercadorizador)** que define os limites e as possibilidades da **mobilização de ambos os pais** em torno das licenças; **contêm, na sua própria arquitetura (elegibilidade, duração e pagamento) mensagens fundamentais sobre o lugar e papel social de cada progenitor nos cuidados à criança após o nascimento; impactam em vários objetivos das políticas que procuram regular e apoiar as famílias com crianças**, designadamente: saúde da mãe trabalhadora e da criança recém-nascida, proteção e promoção do emprego materno/feminino a par da defesa do bem-estar da criança nos primeiros anos de vida, igualdade de gênero, natalidade, apoio financeiro na transição para a parentalidade (LEITÃO, 2018, p. 25, grifos meus).

De acordo com Brandth e Kvande (2011, p. 9), as políticas de licença parental na Noruega foram elaboradas com diferentes objetivos ao longo dos anos. Como visto em outros momentos, as primeiras leis buscavam assegurar proteção especial à maternidade. O foco da política nessa primeira fase visava proteger a saúde das mães trabalhadoras e seus bebês dos riscos e da insalubridade ao qual ficavam expostas durante as jornadas de trabalho industrial.

No início dos anos 1900, os debates sobre a licença maternidade coincidiram com outras medidas de proteção às trabalhadoras, como o trabalho noturno. Em 1909, as mães norueguesas foram as primeiras na Escandinávia a obter licença de maternidade, com 6 semanas pagas como parte da Lei de Seguro Saúde. Em 1947, a licença foi estendida para 12 semanas, sendo as primeiras seis obrigatórias. Posteriormente, o papel da mulher na família foi mais enfatizado nas reformas da política social, e a Noruega ficou conhecida como o “país das donas de casa” (FRØNES, 1994 *apud* BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 9). A época foi marcada por dois princípios contrastantes: o direito das mulheres ao trabalho remunerado e a maternidade como o principal dever e responsabilidade das mulheres.

Nos anos 1970, os debates em torno da prorrogação da licença tinham como objetivo a promoção de direitos iguais, oportunizando a pais e mães igual acesso ao trabalho remunerado e ao cuidado com o bebê. A novidade na reforma de 1977 (a qual entrou em vigor em 1978) era que 12 das 18 semanas podiam ser divididas entre o pai e a mãe, afastando-se aos poucos da ideia de que a licença fosse um direito e uma atribuição exclusiva das mulheres. Ao mesmo tempo, a nova política enviou uma mensagem mista: a elegibilidade do pai derivava da mãe e de sua participação na vida profissional, e portanto, ainda considerava a mãe como a cuidadora principal.

Ainda assim a reforma constitui um avanço importante, pois ao conceder aos homens o direito de compartilhar a licença, essa legislação sinalizou uma nova visão política sobre as responsabilidades dos homens e a participação nos cuidados com os filhos. Além disso, a Lei do Ambiente de Trabalho de 1977 concedeu aos homens o direito de tirar duas semanas de folga não remunerada próximas do nascimento da criança, os chamados “dias do pai” (“*daddy’s days*”, ou *pappapermisjon*), permitindo que eles passassem mais tempo com a mãe e o filho no período logo antes e/ou depois do parto. Ambos os pais agora tinham acesso a direitos individuais e compartilháveis (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 10).

No percurso evolutivo dos regimes de licenças e outras políticas familiares, a orientação ideológica dos partidos tem se mostrado um fator decisivo para determinar a abordagem e o grau de intensidade que cada política exerce para ressignificar os papéis tradicionais de gênero. Tal como argumentam Skevik e Hatland (2008, p. 89), “as políticas norueguesas, desde meados da década de 1980, mudaram claramente na direção do modelo ‘*dual earner/dual carer*’ (‘dois provedores/dois cuidadores’), mas esse desenvolvimento não é incontestável”. Para as pesquisadoras, “as controvérsias nesta área tendem a seguir o eixo político esquerda-direita, com a esquerda favorecendo a igualdade de gênero e a prestação de serviços, e a direita preferindo as transferências de dinheiro (“*cash for care*”) e a promoção da escolha dos pais” (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 89).

As mudanças de governo e a disputa narrativa entre partidos de espectros ideológicos opostos pautaram em grande medida as alterações na política de licenças e demais medidas de apoio parental ao longo dos últimos anos. Esses aspectos da política institucional serão desenvolvidos à parte no tópico a seguir.

6.2 “O QUEBRA-CABEÇA NORUEGUÊS”: ABORDAGENS DISTINTAS E O IMPACTO DAS POLÍTICAS DE LICENÇAS NA NORUEGA

O “quebra-cabeça norueguês”, expressão ao qual faz-se referência no título da presente seção, foi o termo encontrado por Diane Sainsbury (2001, p. 113) para definir o caráter híbrido das políticas de família e de igualdade de gênero naquele país. Apesar da igualdade de gênero ser um objetivo central das políticas familiares, sustentam Brandth e Kvande (2011, p. 3-4), inúmeras outras pesquisas trataram a respeito da “ambivalência e o dualismo como uma característica distinta da intenção e do conteúdo das políticas familiares norueguesas”.¹¹³

Inicialmente, são apresentados os objetivos e abordagens distintas que guiam três políticas de conciliação entre público/privado na Noruega, a saber: I) A política de acesso à rede de serviços de ECEC (*Early Childhood Education and Care*); II) A política de transferência em dinheiro, através da *kontantstøtte* (“cash for care”); e, por fim, III) A *fedrekvote* (cota exclusiva do pai). Juntas, essas três políticas compõem um “tripé” de sustentação às licenças parentais. Essa estratégia foi implementada pelo Estado de modo a maximizar a eficácia das licenças, de maneira a incidir no núcleo da divisão sexual de trabalho e os problemas que dela advêm. Com base no trabalho de Borchorst e Siim (2008), essas três políticas são classificadas segundo os tipos-ideais propostos por Nancy Fraser (1994; 1997) como alternativas possíveis para uma reconfiguração do Estado de bem-estar pós-industrial.

Na sequência, apresenta-se uma síntese com as características dos principais partidos políticos da Noruega, de modo a explicitar como diferentes posicionamentos ideológicos orientam a formulação de políticas familiares, a exemplo das licenças parentais. O foco consiste na análise do percurso evolutivo (marcado por períodos de expansão, retração e estabilidade) e dos principais debates referentes às mudanças na *fedrekvote* (cota exclusiva do pai) desde 1993, ano de sua implementação.

O fechamento do capítulo trata dos impactos da cota exclusiva do pai na transformação dos papéis tradicionais de gênero, aqui compreendidos enquanto o modelo clássico de homem provedor/mulher cuidadora dona de casa (*male breadwinner/housewife carer*). A discussão envolve os principais efeitos observados no tocante à vivência da

¹¹³Tais como fizeram Leira (1992; 2006), Ellingsæter (2003; 2006), Brandth, Bungum e Kvande (2005), Ellingsæter e Leira (2006), Borchorst (2008), entre outros estudos já mencionados no decorrer da exposição.

paternidade (CEDERSTRÖM, 2019), novas perspectivas sobre a masculinidade (LORENTZEN, 2011), o estreitamento de laços com as crianças (BRANDTH; KVANDE, 2018), aspectos envolvendo a divisão das tarefas domésticas de cuidado, organização e limpeza (LAPPEGÅRD, 2008), e por conseguinte os usos do tempo conforme o gênero na execução de tais atividades (ASLAKSEN; KOREN, 1996; KITTERØD; RØNSEN, 2016).

6.2.1 *Ressignificando o gênero na sociedade pós-industrial: rumo ao “modelo do cuidador universal”*

A politização da parentalidade nos países nórdicos, especialmente no contexto norueguês, é um processo marcado pelo caráter híbrido de suas políticas. Isto significa dizer que cada iniciativa de interferência estatal na conciliação trabalho/família, possui uma abordagem e objetivos presumivelmente diferentes para o cuidado infantil e a igualdade de gênero. Na composição das políticas de família do Estado de bem-estar são identificadas três orientações principais: I) A primeira, com Estados que apoiam políticas de incentivo ao pleno emprego de homens e mulheres, de modo a redesenhar a família segundo o modelo “*dual-earner*”, isto é, composta por dois assalariados; II) A segunda abordagem, característica de Estados “mais familiaristas”, com políticas orientadas a manter a estrutura de família tradicional segundo o modelo “*male breadwinner/housewife female carer*”, ou seja, caracterizado por um “ganha-pão” masculino e uma dona de casa/cuidadora feminina; e III) A terceira abordagem, mais “mercadorizadora” e característica do *welfare state* do tipo liberal, com Estados que deixam aos indivíduos a tarefa de encontrar soluções privadas ou baseadas no mercado (ELLINGSÆTER, 2006, p. 120).

De acordo com Anne Lise Ellingsæter (2006, p. 121), ainda que estas políticas direcionem-se ao objetivo maior de criar “uma estrutura de oportunidades que molda as práticas dos pais” é necessário aprofundar as análises de modo “a descobrir as contradições inerentes a configurações de políticas específicas”, para compreender em que nível agem na estrutura da divisão sexual do trabalho. Para esta autora, estudos de caso nacionais, como proposto na presente tese, são fundamentais para se pensar políticas de equidade de gênero mais eficazes:

As regulamentações sobre o direito dos pais de trabalhar *versus* cuidar dos filhos nos primeiros estágios da paternidade – o campo de batalha contemporâneo central para essas questões – são o foco da atenção. Uma abordagem multi-causal e contextual é necessária no estudo das políticas de parentalidade (Ellingsæter, 2003). Os estudos de caso nacionais são particularmente valiosos, pois atendem à complexidade, ao contexto e à cronologia dentro do cenário nacional (Daly e Lewis, 1998). Ao expor a dinâmica dos atores, ideias e práticas que moldam o conteúdo e os resultados das políticas, os estudos de caso são indispensáveis (ELLINGSÆTER, 2006, p. 121).

Na Noruega, os primeiros sinais de ruptura do modelo homem provedor e mulher cuidadora dona de casa (*male breadwinner/housewife female carer*) na transição para o modelo *dual-earner* (ou *dual-breadwinner*, expressão traduzida como “dois ganhadores-de-pão”) surge nas décadas de 1960 e 1970, quando valores e normas relativas à família e ao gênero são incorporados em resposta à efervescência dos movimentos de mulheres e suas demandas (GÍSLASON, 2011, p. 17-18).

Muitas mulheres casadas e mães entraram no mercado de trabalho, a princípio para trabalhar em regime de meio período, ou em empregos compatíveis com as obrigações familiares, de modo a complementar a renda doméstica. Junto a isso, reivindicava-se a coletivização dos cuidados das crianças, de maneira a transferir essa responsabilidade para a sociedade pelo menos de forma parcial. A oferta de creches e escolas com períodos letivos mais longos começava a tornar-se uma realidade. Contudo, essa solução não foi suficiente para reduzir a carga das mulheres, pois “a forma como a vida profissional foi organizada não mudou, ou pelo menos mudou muito pouco e muito tarde. Até hoje, a maior parte da vida profissional é organizada em torno do antigo princípio de um membro da família que recebe um salário e um que presta cuidado” (GÍSLASON, 2011, p. 17-18).

Com o avanço do neoliberalismo e da inexorável precarização das relações de trabalho, o salário de apenas uma pessoa que trabalha fora de casa passou a ser insuficiente para sustentar uma família com mais de duas pessoas. Ou seja, o modelo tradicional em torno do salário-família, conhecido como “*male breadwinner/housewife female carer*” (homem provedor/mulher cuidadora dona de casa), característico das primeiras fases do *welfare state* industrial e com papéis bem definidos de gênero, passou a tornar-se insustentável.

O processo que engloba a transição da ordem tradicional de gênero e a crise dos regimes de bem-estar social com o colapso do salário-família é analisado por Nancy Fraser no texto “*After the family wage: gender equity and welfare state*” (1994). A autora concentra-se em estabelecer um “conceito complexo de gênero”, composto por sete princípios – a saber: I) Princípio antipobreza; II) Princípio antiexploração; III) Princípio da igualdade de renda; IV) Princípio da igualdade do tempo de lazer; V) Princípio da igualdade de respeito; VI) Princípio antimarginalização; VII) Princípio do antiandrocentrismo – de modo a estabelecer um guia normativo que seja capaz de responder aos problemas oriundos do dilema “igualdade-diferença” e as necessidades específicas das mulheres em uma reformulação do Estado de bem-estar pós-industrial (FRASER, 1994, p. 594-601).

Na visão de Fraser (1994), o novo modelo de “dois ganhadores de dinheiro” (*dual earner*) – que com a entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado contribuiu para substituir gradativamente o modelo anterior (*male breadwinner/housewife carer*) – não configurou uma solução definitiva para os problemas ligados à divisão sexual do trabalho, e conseqüentemente, para a plena cidadania das mulheres. Seu argumento é de que “para uma reconstrução sistemática do Estado de bem-estar pós-industrial, a desconstrução das diferenças de gênero é uma condição necessária para a equidade de gênero” (FRASER, 1994, p. 594), e exige, portanto, a criação de um novo referencial de sociedade. A partir desse conceito complexo de gênero, Fraser propõe um experimento mental e apresenta três alternativas para a reconfiguração do Estado de bem-estar pós-industrial: 1) o Modelo do Provedor Universal (*Universal breadwinner model*); 2) o Modelo da Paridade do Cuidador (*Caregiver parity model*); e 3) o Modelo do Cuidador Universal (*Universal caregiver model*).

Conforme esclarecem Borchorst e Siim (2008, p. 211), o primeiro tipo-ideal de Fraser, o “Modelo do Provedor Universal”, visa universalizar o papel do “ganha-pão”. Ele enfatiza a igualdade de gênero a partir da “mercadorização” das mulheres, transformando-as em trabalhadoras cidadãs como os homens. Essa perspectiva considera a *dimensão econômica da cidadania*, fazendo com que as mulheres deixem de ser dependentes financeiramente.

Na explicação de Pateman (2000, p. 5),

Os cidadãos lançados na pobreza carecem de meios para a autoestima como de meios para serem reconhecidos pelos seus concidadãos como tendo o mesmo valor que eles próprios, um reconhecimento essencial para a democracia. Os cidadãos pobres não são – a menos que o resultado da participação no mercado seja compensado de alguma forma – e não podem ser cidadãos plenos [...] Além da categoria de cidadãos, que se tornam párias sociais por causa do acidente de não conseguirem encontrar alguém para comprar sua força de trabalho com um salário justo, Hegel também tem que enfrentar uma categoria de pessoas que são párias porque são *incapazes* de ser incorporadas à sociedade civil e à cidadania (PATEMAN, 2000, p. 4, grifo da autora).

O “Modelo do Provedor Universal” (*Universal breadwinner model*), entre outras coisas, transfere os trabalhos de reprodução social e de cuidado da família para o mercado e o Estado. Ao desonerar as mulheres dos trabalhos típicos da esfera privada, oportunizando acesso de pleno emprego remunerado às mulheres, direciona-se à superação da condição de “párias sociais naturais”, tal como definiu Hegel e a maioria dos teóricos “da ‘tradição da filosofia política ocidental’” (PATEMAN, 2000, p. 4-5). Assim, esse modelo promove emancipação da sua condição histórica que as fez “naturalmente carecer dos atributos e capacidades dos ‘indivíduos’ que podem entrar na sociedade civil, vender sua força de trabalho e se tornar cidadãos” (PATEMAN, 2000, p. 5). Dentre as políticas de apoio familiar

norueguesas, nesse modelo insere-se a política de transferência dos cuidados familiares com as crianças pequenas para a ampla rede de serviços de ECEC (*Early Childhood Education and Care* – instituições de educação e cuidado na primeira infância, creches ou escolas maternais).

O segundo tipo-ideal, o “Modelo da Paridade do Cuidador” (*Caregiver parity model*), mantém o trabalho de cuidado no contexto familiar e busca reavaliar valorativamente o trabalho de cuidado informal por meio da assistência pública. A política de transferência em dinheiro através da *kontantstøtte* (“*cash for care*”) é um benefício pago pelo Estado norueguês para que a família decida terceirizar ou não os cuidados com as crianças. Se a família optar por não terceirizar esses trabalhos de reprodução social, o “*cash for care*” funciona como um “auxílio-cuidador”, ou algo semelhante a um “salário para donas de casa” (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 8).

Tal como enfatizam Borchorst e Siim (2008, p. 211), esse modelo “preserva a divisão de gênero no cuidado e sustento da família, mas busca tornar a diferença de gênero gratuita e elevar as mulheres ao *status* de cuidadoras-cidadãs” (BORCHORST; SIIM, 2008, p. 211). O “*cash for care*”, política classificada dentro do “Modelo da Paridade do Cuidador”, avança de certa maneira por reconhecer o “valor de mercado” dos trabalhos domésticos e de cuidado. Contudo, sua proposta não incide na estrutura da divisão sexual do trabalho, com marcada tendência à reprodução dos papéis tradicionais de gênero, onde o homem é o provedor (e que geralmente detém maior parte da renda) e a mulher cuidadora dona de casa.

O terceiro tipo-ideal, o “Modelo do Cuidador Universal” (*Universal caregiver model*) visa remover a segregação de gênero, tornando os *padrões de vida das mulheres um princípio norteador* da vida em sociedade. Baseia-se nos princípios da representação parental compartilhada com relação ao cuidado e ao sustento da família. Nesse modelo, representativo da terceira fase da trajetória histórica das políticas de licenças parentais (como ilustrado na página 154 com o Quadro 3, baseado em KAMERMAN; MOSS, 2009, p. 261-262), insere-se a *fedrekvote* (cota exclusiva do pai).

Essa política busca redistribuir os trabalhos de cuidado tradicionalmente exercidos pela mãe em direção a uma estrutura familiar mais igualitária, na qual o pai divide as responsabilidades domésticas e de cuidados com o bebê, enquanto a mãe retorna ao trabalho fora de casa. É ao mesmo tempo um direito concedido aos homens de exercer a paternidade fisicamente próximos dos bebês, e também um mecanismo de “coerção sutil” (BRANDTH; KVANDE, 2012), pois condiciona os pais a realizarem as tarefas de cuidado, interação com o bebê, alimentação e limpeza, atividades típicas da esfera privada e vistas como “trabalhos de mulher”. Em contraponto ao “Modelo do Provedor Universal”, que delega essas atividades

aos cuidados do Estado ou esfera privada, o “Modelo do Cuidador Universal” busca o pai e o introduz de volta ao núcleo privado familiar, promovendo a convivência com o bebê (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 22).

Tal condicionamento conduz à percepção dos desafios e aspectos positivos do cotidiano a partir da ótica das mulheres, possibilitando novos sentidos de parentalidade e também de masculinidade. Nesse aspecto, destacam Brandth e Kvande (2011, p. 23),

É bastante claro que os homens usam a cota paterna principalmente para aprofundar seu relacionamento e orientação para com o filho, não para alcançar direitos iguais com a mãe. Bekkengen (2002) tem achados semelhantes em um estudo na Suécia, apontando que tal enfoque na criança é particular para os países nórdicos. **A masculinidade orientada para a criança é uma questão diferente da orientação para a igualdade de direitos. Para o “novo homem”, a criança está no centro (Brandth; Kvande, 1998).** Essa também é uma masculinidade que parece ser apreciada pelas mães (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 23).

No âmbito da classificação proposta por Fraser (1994; 1997), esclarecem Borchorst e Siim (2008, p. 211-212), o “Modelo do Cuidador Universal” é escolhido pela autora como o mais avançado. Este modelo é “o único que administra adequadamente os dilemas pós-industriais e vai além do impasse igualdade-diferença no feminismo”, pois combina a melhor parte dos outros dois tipos, sendo também o único “capaz de desmantelar completamente a oposição de gênero entre cuidar e sustentar a família” (BORCHORST; SIIM, 2008, p. 211-212).

Assim, a cota exclusiva do pai (*fedrekvote*), política específica no âmbito das licenças parentais norueguesas, vem sendo tratada como a iniciativa política mais avançada do mundo para a reconfiguração dos domínios público e privado, em um projeto de sociedade estruturado em uma base feminista. Isso se explica pois o “Modelo do Cuidador Universal” no qual insere-se a cota exclusiva paterna, age na estrutura da divisão sexual do trabalho e “visa tornar os padrões de vida das mulheres a norma para mulheres e homens” (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 9).

No tópico seguinte, será avaliada a influência do posicionamento ideológico entre os partidos representados no Parlamento norueguês durante os principais debates relativos à expansão do sistema de licenças parentais naquele país. O foco da pesquisa concentra-se nos momentos que marcaram o processo político da cota exclusiva do pai.

6.2.2 Partidos políticos e a influência ideológica na elaboração e desenvolvimento da Fedrekvote

O processo evolutivo das políticas de licenças parentais na Noruega traz evidências de que “as questões ideológicas são muito importantes pois permitem tornar mais inteligível como as mensagens que os regimes de licenças transmitem, mais ou menos explicitamente, na sua própria arquitetura, sobre os lugares parentais de homens e mulheres” (LEITÃO, 2018, p. 41-42). O desenho de cada política contém informações sobre o grau de incidência na estrutura social, se colabora para a manutenção ou para a transformação dos papéis tradicionais com a

‘correta divisão dos cuidados em função do gênero’ (Pfau-Effinger, 1998, p. 148). Ou seja, não só informam sobre quem pode cuidar, mas também sobre ‘quem deve’, e, acrescentaríamos nós, quem melhor o faz; assim contribuindo para legitimar/promover culturas de conciliação família/trabalho (Wall e Escobedo, 2013) que estão, afinal, em sintonia com determinadas representações culturais e ideológicas acerca da maternidade e da paternidade (LEITÃO, 2018, p. 41-42).

Desde sua promulgação, as controvérsias políticas familiares na Noruega e os resultados nas relações de gênero pretendidos com cada política “tendem a seguir o eixo político esquerda-direita, com a esquerda favorecendo a igualdade de gênero e a prestação de serviços, e a direita preferindo as transferências de dinheiro e a promoção da escolha dos pais” (SKEVIK; HATLAND, 2008, p. 89). De um modo geral, o desenvolvimento do Estado de bem-estar social norueguês consolidou a identificação e estabilidade da maioria dos partidos políticos com suas respectivas bases ideológicas (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 3).

Buscando contextualizar o posicionamento de cada legenda partidária na elaboração e evolução das licenças, reproduz-se o quadro sistematizado por Kristin Lie Garrubo (*in* FURRE, 2006, p. 21-22) com uma síntese das características dos principais partidos políticos na Noruega:

Quadro 5 – Principais partidos políticos da Noruega

Nome do partido:	Perfil:	Histórico:
<p><u>Partido dos Trabalhadores</u> Sigla: <i>DNA</i> ou <i>Ap</i></p> <p><i>Nynorsk: Det norske Arbeidarparti</i> ou <i>Arbeidarpartiet</i></p> <p><i>Bokmål: Det norske Arbeiderparti</i> ou <i>Arbeiderpartiet</i></p>	<p>Partido social-democrata que tradicionalmente conta com o apoio do movimento sindical. Como organização política e sigla eleitoral, agrega o maior número de filiados e votos no País, posição que mantém há muitas décadas. Abrange grande parte dos grupos e classes sociais. Na legislação atual (2005-2009) detém 61 dos 169 assentos.</p>	<p>Datando de 1887, obteve representação a partir de 1903. Após o início radical e comunista, a facção optou pelo meio-termo social-democrata, sobretudo depois de chegar ao poder, em 1935. No século XX, governou por mais tempo que qualquer outro partido e exerceu influência determinante sobre a sociedade norueguesa.</p>
<p><u>Partido Progressista</u> Sigla: <i>FrP</i></p> <p><i>Nynorsk: Framstegspartiet</i> <i>Bokmål: Fremskrittspartiet</i></p>	<p>Representando o populismo da direita, o Partido cresceu muito durante os últimos anos. Sua trajetória ascendente deve-se, em parte, à xenofobia. Conquistou 38 assentos no pleito nacional de 2005, atraindo eleitores provenientes das duas extremidades da escala socioeconômica.</p>	<p>Fundado em 1973, sob o nome de <i>Anders Langes Parti</i> (Partido de Anders Lange), visava à redução da carga tributária e da intervenção estatal. Em 1978, Carl I. Hagen assumiu o comando, instituindo um personalismo sem precedentes na política norueguesa em uma das mais votadas legendas eleitorais a partir de 1995. Fez o Partido sair da obscuridade aos holofotes, transformando-o em uma das mais votadas legendas eleitorais a partir de 1995.</p>
<p><u>Partido Conservador</u> Sigla: <i>H</i></p> <p><i>Nynorsk: Høyre</i> <i>Bokmål: Høyre</i> Tradução literal: Direita</p>	<p>Com perfil conservador, o Partido pertence à ala moderada da direita. Constitui a opção preferida entre a elite empresarial, os profissionais liberais e os executivos. Defende a liberdade individual e a limitação da burocracia estatal, no entanto, sem desacreditar a atuação do Estado. Conta com 23 das 169 cadeiras do (2005-2009).</p>	<p>Estabelecido em 1884, logo após a introdução do Parlamentarismo na Noruega, é um dos partidos mais tradicionais. Destacou-se principalmente nas primeiras décadas de sua existência, perdendo adesão no decorrer do século XX. Nos anos 80, passou por uma revitalização, sob os auspícios de Kare Willoch. Mais recentemente, teve participação em governos de coalizão de centro-direita.</p>
<p><u>Partido Socialista</u> Sigla: <i>SV</i></p> <p><i>Nynorsk e Bokmål: Sosialistisk Venstreparti</i> Tradução literal: Partido Socialista de Esquerda</p>	<p>De esquerda, o Partido encontra apoio no meio acadêmico e entre os funcionários públicos, sobretudo na área dos serviços sociais e do ensino. Ultimamente, a legenda caracteriza-se por uma tendência popularizante e moderadora que atrai grupos eleitorais mais diversos. Desde o pleito de 2005, sua bancada parlamentar conta 15 representantes, e a atual legislatura constitui sua primeira experiência no poder.</p>	<p>O Partido teve como precursor o <i>Sosialistisk Folkeparti</i> (Partido Popular Socialista), de 1961. Em 1972, diversos grupos de esquerda formaram a Aliança Eleitoral Socialista (<i>Sosialistisk Sosialistis Valforbund</i>) para fazer campanha conjunta contra a adesão à CEE. Obtiveram bastante êxito nas eleições de 1973, mas a nova organização, formalizada em 1975, não conseguiu evitar uma divisão entre os companheiros de campanha. A partir de 1989, depois de muitos anos com resultados eleitorais fracos, o Partido deu grandes saltos qualitativos.</p>
<p><u>Partido do Centro</u> Sigla: <i>Sp</i></p> <p><i>Nynorsk e Bokmål: Senterpartiet</i></p>	<p>O Partido ocupa posição de centro ou centro-esquerda no espectro ideológico. A base eleitoral é predominantemente ligada à atividade agrícola e às áreas rurais. Ganhou fama como porta-voz de campanha contra a adesão à UE. No último</p>	<p>Sob o nome de <i>Bondepartiet</i> (Partido Agrário), a organização política foi fundada em 1920, sempre mantendo forte ligação com os agricultores. O Partido chefiou o governo entre 1931 e 1933. Sua próxima atuação situacionista ocorreu na década de 1960, integrando a coalizão do centro-</p>

	pleito (2005) elegeu 11 deputados e, pela primeira vez, faz parte de um governo de coligação, social-democrata e socialista.	direita. Depois disso teve participação em vários outros governos centristas. Mais recentemente, está se voltando para a esquerda e firmando parcerias com os social-democratas e os socialistas.
<p><u>Partido Democrata Cristão</u> Sigla: <i>KrF</i></p> <p><i>Nynorsk: Kristeleg Folkparti</i> <i>Bokmål: Kristelig Folkparti</i></p>	Pendendo para a centro-direita, o Partido segue a tradição cristã democrata. Com forte presença em algumas províncias da região Sudeste, angaria grande parte dos votos nos meios religiosos. 11 parlamentares representam a sigla na legislatura de 2005 a 2009.	Fundado em 1933 como partido regional, iniciou sua atuação nacional em 1938. O fim da Segunda Guerra deu-lhe um impulso, destacando os valores cristãos. Teve sua primeira experiência governista em 1963. Nas últimas décadas participou de diversos governos centristas e de centro-direita, chegando a preencher o posto de primeiro-ministro três vezes.
<p><u>Partido Liberal</u> Sigla: <i>V</i></p> <p><i>Nynorsk e Bokmål: Venstre</i> Tradução literal: Esquerda</p>	Apesar de sua longa tradição política, este partido centrista amargura derrotas eleitorais há mais de meio século. No entanto, os 10 assentos conquistados nas eleições de 2005 inspiraram certo ânimo nos quadros partidários. A plataforma política resume-se ao social-liberalismo com viés ambientalista. O perfil dos eleitores inclui formação superior e rendas acima da média. Entre os filiados, há profissionais liberais, empresários e funcionários públicos.	Remontando a 28 de janeiro de 1884, o Partido Liberal é o mais antigo da história da Noruega. Foi instrumental na introdução do Parlamentarismo e assumiu a primeira gestão deste regime. Atuou com destaque na política do País até 1935, inclusive dirigindo vários governos. Depois entrou em declínio, mas sua pequena base eleitoral não o impediu de reassumir a condição governista a partir da década de 1960, quando as coalizões de centro-direita apresentaram novas oportunidades.

Fonte: Kristin Lie Garrubo (in FURRE, 2006, p. 21-22).

Como visto no ponto anterior, o caráter híbrido das três principais políticas de apoio à parentalidade na Noruega revela-se em abordagens diferenciadas de conciliação público/privado. O objetivo por trás do desenho de cada uma delas – oferta de serviços de ECEC (*Early Childhood Education and Care*); benefício em dinheiro (*kontantstøtte*, o “*cash for care*”); e a *fedrekvote* (cota exclusiva do pai) – conduz a arranjos familiares e níveis de igualdade distintos segundo os três modelos propostos por Nancy Fraser (1994). Do mesmo modo, elas refletem uma divisão entre os partidos políticos noruegueses em relação à família e ao cuidado dos filhos.

Influenciada por ideias de igualdade de direitos e com vistas a promover maior nível de desmercadorização, a política familiar de licenças garantia que as mães tivessem a oportunidade de combinar a participação no mercado de trabalho com o parto e cuidados com o bebê, mas principalmente começar a introduzir uma cultura onde se pudesse naturalizar o comportamento de homens cuidando dos próprios filhos. O estudo proposto por Kari Håland (2001; 2005 *apud* BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 13) evidenciou que as mudanças mais significativas no sistema norueguês de licenças são fruto do debate político intensificado nos

anos 1980 e 1990, com o forte apoio dos partidos de esquerda. A continuidade de governos trabalhistas – iniciada com a gestão de Odvar Nordli e estendida no segundo mandato de Gro Harlem Brundtland – possibilitaram um trabalho gradual de negociação a favor da expansão das licenças.

A principal inovação da reforma de 1978 (governo Nordli) foi a transformação da licença maternidade em licença parental, instaurando o compartilhamento do período de licença entre o pai e a mãe. Ao conceder tal direito aos homens, a legislação norueguesa de licenças na década de 1970 sinalizou uma nova visão política sobre as responsabilidades e a participação masculina nos cuidados com os filhos. Essa passagem da licença maternidade para a licença parental constituiu, portanto, um passo decisivo para alterar o senso comum de que o cuidado com crianças é incumbência exclusiva das mães, passando a promover a coletivização do cuidado (BRANDTH; KVANDE, 2020, p. 6).

Brandth e Kvande (2011, p. 12) ponderam que ao contrário do debate tempestuoso que cercou a implementação da política de “*cash for care*” na Noruega, o desenvolvimento do sistema de licença parental foi, de modo geral, “muito mais pacífico e aceito pela maioria dos partidos políticos”. Fora duas exceções pontuais – Partido Conservador (H) e Partido Progressista (FrP) – “todos os partidos eram a favor da cota do pai. Contudo, embora ambos os lados da divisão política direita/esquerda pudessem concordar com a cota, seus motivos eram bem diferentes” (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 12).

Por sua vez, Anne Lise Ellingsæter (2020, p. 5) considera o debate em torno da cota paterna como um processo mais complexo, onde “percepções rivais das consequências sociais cercaram as reformas, principalmente na sequência de uma divisão esquerda/centro *versus* direita”. Em seus trabalhos mais recentes de avaliação da política, a autora identificou diferentes fases na evolução da *fedrekvote*, caracterizadas por períodos de promulgação e estabilidade (1993-2005); expansão incremental (2005-2013); contenção (2014); e reversão/expansão (2018). (ELLINGSÆTER, 2020, p. 5;7;8).

Sete partidos representados no *Storting* participaram dos debates sobre a expansão das licenças, incluindo a *fedrekvote*: situados à direita do espectro ideológico estão o Partido Progressista (FrP) e o Partido Conservador (H); representando o centro “não socialista”, estão o Partido Democrata Cristão (Krf), o Partido Liberal (V) e o Partido do Centro (Sp); e à esquerda o Partido dos Trabalhadores (DNA ou Ap) e o Partido Socialista (SV).

Tabela 4 – Desenvolvimento do sistema de licenças remuneradas na Noruega: 1909-2019
(por nº de semanas)

Primeiro-Ministro(a) e partido:	Ano:	Número total de semanas:	Pré-parto:	Licença/cota da mãe:	Licença parental:	Cota do pai:	“Daddy days”:
Gunnar Knudsen (Partido Liberal)	1909	6	-	6	-	-	-
Gunnar Knudsen (Partido Liberal)	1915	8	-	6	-	-	-
Einar Gerhardsen (Partido dos Trabalhadores)	1946	12	-	12	-	-	-
Odvar Nordli (Partido dos Trabalhadores)	1978	18	-	6	12	-	2**
Gro Harlem Brundtland II (Partido dos Trabalhadores)	1987	20	-	6	14	-	2
Gro Harlem Brundtland II (Partido dos Trabalhadores)	1988	22	-	6	16	-	2
Jan P. Syse (Partidos Conservador, Cristão Popular e Centro)	1989	24/30*	-	6	18/22*	-	2
Gro Harlem Brundtland III (Partido dos Trabalhadores)	1990	28/35	-	6	22/29	-	2
Gro Harlem Brundtland III (Partido dos Trabalhadores)	1991	32/40	2	6	24/32	-	2
Gro Harlem Brundtland III (Partido dos Trabalhadores) <i>*Trabalhista/minoritário</i>	1993	42/52	3	6	29/39	4	2
Kjell Magne Bondevik II (Partido Democrata Cristão) <i>*Centro-direita/minoritário</i>	2005	43/53	3	6	29/39	5	2
Jens Stoltenberg II (Partido dos Trabalhadores) <i>*Vermelho-verde/majoritário</i>	2006	44/54	3	6	29/39	6	2
Jens Stoltenberg II (Partido dos Trabalhadores) <i>*Vermelho-verde/majoritário</i>	2009	46/56	3	6	27/37	10	2
Jens Stoltenberg II (Partido dos Trabalhadores) <i>*Vermelho-verde/majoritário</i>	2011	47/57	3	6	26/36	12	2
Jens Stoltenberg II (Partido dos Trabalhadores) <i>*Vermelho-verde/majoritário</i>	2013	49/59	3	14	18/28	14	2
Erna Solberg (Partido Conservador) <i>*Direita/majoritário</i>	2014	49/59	3	10	26/36	10	2
Erna Solberg (Partido Conservador) <i>*Centro-direita/minoritário</i>	2018	49/59	3	15	18/28	15	2
Erna Solberg (Partido Conservador) <i>*Centro-direita/minoritário</i>	2019	49/59	3	15/19*	16/18	15/19*	2

* 80% (em vez de 100%) de compensação salarial aumenta a duração da licença.
 ** Pago pelo empregador após acordos coletivos.
 *** A coalizão vermelho-verde é uma coalizão de partidos de centro-esquerda na Noruega, formada pelo Partido Trabalhista (DNA ou Ap), o Partido Socialista (SV) e o Partido do Centro (SP).

Fonte: Adaptado de Brandth e Kvande (2020, p. 5) e Ellingsæter (2020, p. 6).

Considerando essa composição, os dados presentes na Tabela 4 mostram a evolução nos esquemas de licença, desenvolvidos gradualmente no decorrer dos anos 1980 e 1990, principalmente através de políticas para extensão do período. O quadro exposto demonstra claramente que, no caso específico da Noruega, mesmo políticas bastante “maduras” como a cota exclusiva do pai estão sujeitas a tensões duradouras, podendo se desestabilizar devido a mudanças pontuais nas coalizões de governo. Uma vez que a política de cota paterna norueguesa equilibra-se ao longo de um eixo esquerda-direita, as mudanças no governo são de particular relevância. Quando percepções da necessidade de cotas para se alcançar maior igualdade de gênero são promovidas pela esquerda e apoiadas por partidos de centro político, ocorrem “efeitos de *feedback* de auto-reforço que estabilizaram ou fomentaram a expansão das cotas” (ELLINGSÆTER, 2020, p. 18-19).

Além disso, outros aspectos do contexto institucional e organizacional podem gerar pressões sobre os governos para manter ou revisar os arranjos existentes (BE’LAND; ROCCO; WADDAN, 2019; JACOBS; WEAVER, 2015 *apud* ELLINGSÆTER, 2020, p. 3). Um exemplo marcante nesse sentido foi a influência do movimento masculino norueguês, particularmente o Comitê sobre o Papel do Homem, atuante no país no final dos anos 1980. Mobilização determinante para pavimentar os caminhos até a promulgação da cota exclusiva do pai, uma comissão interdisciplinar foi nomeada pelo Ministério do Consumidor em 1986 (posteriormente denominado Ministério da Criança e Igualdade). O primeiro líder desse comitê foi Jens Stoltenberg, que destacou-se na organização juvenil do Partido Trabalhista Norueguês, e anos depois eleito ao cargo de primeiro-ministro do país. Inspirado nas experiências do Comitê Sueco sobre o Papel do Homem, o grupo tinha por objetivo estimular no contexto norueguês o debate relativo às mudanças no papel dos homens, focalizando especialmente questões relacionadas a masculinidades, crianças e responsabilidades de cuidados (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 17-18).

De acordo com Brandth e Kvande (2011, p. 19-20), a questão do envolvimento dos homens com atividades de cuidado assumiu uma posição central nas produções do comitê, devendo ser colocada como prioridade por diferentes razões: em primeiro lugar, argumenta-se que “um maior envolvimento dos pais pode resultar em um relacionamento mais forte entre pais e filhos”, em referência a estudos apontando melhorias significativas tanto no desenvolvimento intelectual quanto emocional das crianças que compartilham de um relacionamento próximo com o pai. Efeitos positivos também reverberam na prevenção do comportamento agressivo típica da socialização dos meninos.

Em segundo lugar, “um maior envolvimento no cuidado das crianças beneficiaria os próprios homens e seu desenvolvimento como seres humanos. As relações dos homens com as crianças dariam às suas vidas novas dimensões, não apenas emocionais, mas também práticas para lidar com as trivialidades e o caos” (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 19). As autoras observam que “a participação na assistência à infância foi, portanto, considerada a forma mais adequada de mudar o papel tradicional do homem”. O terceiro aspecto considerado nos relatórios do Comitê Masculino incluía o relacionamento com as parceiras. Se os pais se envolvessem mais na assistência aos filhos, isso contribuiria para relações mais democráticas entre mulheres e homens e uma distribuição mais igualitária de deveres e direitos, tanto no trabalho como na vida familiar. Os problemas da divisão sexual do trabalho e da dupla/tripla jornada de trabalho feminino também foram discutidos pelo grupo (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 19-20).

Em 2007 e 2008 o Comitê foi revitalizado e composto por um espectro mais amplo de movimentos e passou a chamar-se “Painel Masculino”, cujo mandato previa reunir recomendações ao Ministério da Criança e da Igualdade sobre licença parental, direitos dos pais nas negociações de divórcio, bem como diretrizes sobre homens e violência. Esse campo de pesquisa foi aumentando gradativamente e uma rede de pesquisadores sobre homens e masculinidades foi estabelecida, gerando pesquisas e dados utilizados posteriormente por legisladores e formuladores de políticas. Na avaliação das autoras, “a licença parental e a discussão sobre a cota do pai configuram uma importante contribuição para o trabalho pela igualdade de direitos, que tem sido moldado por mulheres que trabalham em ministérios governamentais” (BRANDTH; KVANDE, 2011, p. 24-25).

A ideia de igualdade de direitos continuou a ser uma forte justificativa para estender a licença parental. Contudo, a parte da licença parental que poderia ser compartilhada não teve muita adesão dos homens, fato que dificultou os avanços para alcançar igual exercício da parentalidade. Diante dos números irrisórios, a *fedrekvote* foi introduzida em 1993, com vistas a estimular ainda mais os pais a tirar a licença. Como mencionado acima, esse é um direito individual concedido *aos homens*, e não à família como entidade cuidadora. A regra é, se o pai não o utiliza, toda a família perde. Com a cota exclusiva do pai, intensificou-se também a discussão sobre o direito das crianças e os benefícios ao desenvolvimento psíquico e social que ter um pai presente na primeira infância acarreta. Com isso, o objetivo da *fedrekvote* passava também por fortalecer o vínculo entre o pai e o bebê (BRANDTH; KVANDE, 2012, p. 58).

Diferente do esquema de licença parental (anteriormente neutra em termos de gênero e totalmente compartilhável), a licença paterna é considerada uma política de igualdade de gênero desde o início de sua implementação, pois assim como a mãe, o pai também pode exercer esse direito. Contudo, a introdução da cota exclusiva do pai ensejou inúmeras discussões sobre uma excessiva interferência do Estado na vida privada. Essa legislação descrita como mais “paternalista” entrava em conflito com a defesa de uma ideologia liberal, que propunha a liberdade do controle estatal (HÅLAND, 2005 *apud* BRANDTH; KVANDE, 2012, p. 58). A política foi promulgada com o apoio do Partido Socialista (SV), do Partido do Centro (Sp) de base agrária, e do Partido Democrata Cristão (KrF). Por sua vez, coerentes à ideologia liberal, o Partido Conservador (H) e o Partido Progressista (FrP) se opuseram à criação da cota exclusiva do pai porque ela limita a livre escolha dos pais e “pune” os pais que não a usam. Após a fase de implementação em 1993, dez anos de estabilidade se seguiram (ELLINGSÆTER, 2020, p. 7).

A cota exclusiva do pai avançou em relação à licença paternidade pois além de seu objetivo político explícito para fortalecer o relacionamento pai-filho, ela foi desenhada de modo a alterar a divisão de trabalho por gênero no que diz respeito ao cuidado de crianças pequenas. A decisão sobre quem deveria tirar a licença foi retirada da família, incidindo a nível estrutural para aplicar-se a todos os pais, sendo assim um direito que foi negociado para os homens como pais e empregados. Portanto, a principal alteração com a reforma de 1993 é que não é mais facultado a cada pai ou casal individual escolher quem fica em casa com o bebê na cota exclusiva do pai. O fato de toda a família perder caso o pai opte por não utilizar a *fedrekvote* gerou a discussão na literatura corrente sobre se a cota do pai se trata de fato de “livre escolha” ou se a norma exerce uma “coerção sutil”. Na avaliação de Brandth e Kvande (2012, p. 59), “muito mais claramente do que os outros elementos da licença parental, o debate sobre a cota do pai diz respeito à relação entre o Estado e os indivíduos, e não apenas à relação entre os sexos” (BRANDTH; KVANDE, 2012, p. 59).

Durante o período de expansão incremental (2005-2013), todos os partidos no Parlamento apoiaram o aumento das licenças, exceto o Partido Progressista (FrP), que manteve-se contra as extensões de licença em geral e a cota paterna em particular. O principal argumento do FrP era a prerrogativa da liberdade de escolha dos pais, os quais deveriam poder decidir por si próprios como querem distribuir a licença entre si. A coalizão centro-esquerda reeleita (2009-2013) na vigência do segundo mandato do trabalhista Jens Stoltenberg, atingiu seu objetivo de estender a cota paterna para 14 semanas em 2013 (ELLINGSÆTER, 2020, p. 7-8).

Em 2010, o Partido Conservador (H) juntou-se ao Partido Progressista (FrP) para abandonar totalmente a cota, embora contra a vontade da liderança do partido. Afirma Ellingsæter (2020, p. 8) que na visão “desses dois partidos de direita, a cota demonstrou a grande divisão entre a esquerda e a direita”, pois consideravam-na “uma ‘camisa de força socialista’ da interferência indesejada do Estado na vida familiar”. A fase de contenção da cota paterna consolidou-se após a eleição de 2013, quando esses dois partidos formaram um governo minoritário. Embora o objetivo dos partidos de direita fosse abolir completamente a *fedrekvote*, um acordo de cooperação com o Partido Democrata Cristão (KrF) e o Partido Liberal (V) foi o que garantiu as negociações para sua manutenção. De todo modo, em julho de 2014, o governo de Erna Solberg, líder do Partido Conservador (H), conseguiu aprovar a redução da cota paterna de 14 para 10 semanas, gerando fortes críticas em diversos segmentos da sociedade (ELLINGSÆTER, 2020, p. 8).

Em 2017, o contexto político-institucional viabilizou uma maioria parlamentar a favor de reverter o corte, inaugurando uma nova fase de reversão e expansão da cota exclusiva do pai:

Todos os partidos no Parlamento votaram a favor da reforma em 2018, exceto o Partido Democrata Cristão (KrF) que a considerou muito ‘rígida’, por exemplo, atrapalharia as mães que desejavam um período maior em casa para amamentar. O Partido Progressista (FrP) foi explícito sobre votar ‘em algo a que realmente nos opomos’ – o partido acreditava na ‘liberdade para as famílias’, mas ‘quando você entra em uma coalizão, você tem que dar e receber em um processo contínuo’ [...] no início de 2019, o Partido Democrata Cristão (KrF) entrou no governo. Isso garantiu a maioria parlamentar, no entanto, o regime de licença parental não foi mencionado na nova plataforma governamental (ELLINGSÆTER, 2020, p. 9).

A extensão da cota paterna de 2018 foi, na verdade, uma reversão de um corte anterior, negociado como parte de uma nova plataforma de governo, recebendo apoio de todos os partidos. Nas fases mais recentes da política, as mídias digitais e redes sociais emergem como um papel novo e significativo a impulsionar o debate público entre os atores. Em uma disputa polarizada e emocionalmente carregada, protagonistas favoráveis à reforma argumentam que neutralizar os padrões de gênero tradicionais neste estágio inicial são vitais para a igualdade de gênero nos estágios posteriores da paternidade. Por outro lado, antagonistas mais inclinados à direita apegam-se ao fator biológico para reduzir a cota paterna e expandir o período de licença da mãe, com marcada tendência a reproduzir o modelo tradicional de gênero, revelando tensões duradouras no processo político da cota paterna norueguesa (ELLINGSÆTER, 2020, p. 18;19;20).

6.3 PATERNIDADE, DIVISÃO DE TRABALHOS DOMÉSTICOS E CUIDADOS COM AS CRIANÇAS NA EXPERIÊNCIA DA MASCULINIDADE

A manifestação dos papéis de gênero nas mais diversas culturas é fenômeno cada vez mais estudado pelas Ciências Humanas, com a socialização do gênero masculino ganhando espaço entre os debates feministas. Se a premissa de que “não se nasce mulher, torna-se mulher” é verdadeira, também é lícito nos apropriarmos da lógica preconizada por Simone de Beauvoir, pensando o “ser homem” enquanto um ser em construção.

Desde sua concepção, esta tese seguiu parâmetros norteadores explicitamente vinculados à tradição teórica feminista, focalizando a perspectiva das mulheres sobre os problemas ainda não superados decorrentes da divisão sexual do trabalho. Mas assim como em uma caminhada, no processo de escrita nos concentramos de tal maneira no caminho e no destino final, que muitas vezes terminamos o trajeto sem recordar de aspectos básicos da paisagem que nos acompanharam desde o início. Faço essa exposição prévia pela seguinte razão: ao colocar a experiência norueguesa da cota exclusiva do pai no núcleo da análise, como estratégia para amenizar os problemas decorrentes da divisão sexual do trabalho que atingem as mulheres com maior intensidade, pode ter passado despercebido que o tempo todo em nossa “paisagem de fundo” está em questão a socialização masculina.

Diante do quadro exposto, o final do presente capítulo trata dos impactos da cota exclusiva do pai na transformação dos papéis tradicionais de gênero, aqui considerados segundo o modelo clássico de homem provedor/mulher cuidadora dona de casa (*male breadwinner/housewife carer*), ideal inscrito nas estruturas e funcionamento do *welfare state* industrial.

6.3.1 “...Ser um viking feminino, não fere o meu lado masculino”: mecanismos e efeitos relativos à cota exclusiva do pai

O imaginário clássico da Era Viking retrata sociedades primitivas, em cenários onde “os fracos não têm vez” na luta pela sobrevivência. A cultura audiovisual contemporânea contribuiu para personificar na figura dos guerreiros nórdicos a legítima performance da masculinidade hegemônica (CONNELL, 1995; 2013): bravos, fortes, destemidos e sanguinários, sempre prontos para desbravar mares e territórios, abater o inimigo, sacrificar animais, e gerar herdeiros com o maior número de mulheres disponíveis. Munidos de armas rudimentares como espadas, lanças em brasa e pesados machados, a violência, sangue e o

sexo se manifestam em estado cru. Não há espaço para outro tipo de homem que não personifique o macho em tempo integral.

Na contramão desse estereótipo, cenas de homens empurrando carrinhos de bebê na rua, trocando fraldas e brincando com seus filhos pequenos nas praças de Oslo são um fenômeno cotidiano e que não espanta mais ninguém. “Como isso foi possível?”, questionam os periódicos *The Guardian* e *Le Monde* (2011), na matéria que chamou a atenção do grande público fora dos limites geográficos da Escandinávia. Diz o artigo¹¹⁴ que na França, Audun Lysbakken certamente seria considerado “um político um tanto irreverente”. No outono de 2010, após o nascimento de sua filha Aurora, o ministro norueguês da Infância, da Igualdade e da Coesão Social saiu quatro meses de licença paternidade. Durante dezesseis semanas, Audun Lysbakken trocou fraldas, fez compras e preparou as refeições enquanto sua companheira retornava ao trabalho.

O ministro transformou sua experiência com a paternidade e seu período em licença exclusiva em livro. “*Frihet likhet farskap*” (“Liberdade, igualdade, paternidade”, em tradução livre), é um testemunho sobre vivenciar o cuidado com os filhos pequenos a partir da perspectiva masculina. Diz ele que “queria passar tempo com meu bebê e mostrar que o trabalho, por mais importante que seja, não justifica que se fuja das responsabilidades familiares”, explica. “Estar em casa é preocupar-se ao mesmo tempo com pequenas e grandes coisas: saber quando o bebê comeu, conhecer seus hábitos, arrumar suas roupas e estar lá quando ele sorrir pela primeira vez”. Algumas semanas depois de Lysbakken, informa a reportagem, outro representante de alto escalão pendurou a toga temporariamente para usufruir da sua *pappapermisjon*. O ministro da Justiça, Knut Storberget, trocou a rotina junto aos processos jurídicos por fraldas, brinquedos e mamadeiras ao cuidar em tempo integral de sua filhinha, Ingrid (THE GUARDIAN, 2011, s./p.).

Antes da votação da lei, em 1993, somente 3% dos pais tiravam uma licença parental após o nascimento da criança. Dois anos mais tarde, o número saltou para 70%, e agora chega aos 90%. “É uma verdadeira revolução!”, afirma Elin Kvande, professora de Sociologia na Universidade Norueguesa de Ciência e Tecnologia (NTNU) e autora de um livro sobre a paternidade. “Hoje, os pais estão mais próximos de seus filhos e participam mais ativamente da vida familiar, durante, mas também após a licença parental. É uma ótima notícia para os

¹¹⁴THE GUARDIAN. **Norway, the fatherland:** Paternity leave law helps to create more equal households. Reportagem de Anne Chemin. Publicado em: 19/07/2011. Artigo original: *Le Monde*. Disponível em: <http://www.theguardian.com/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin> Acesso em: 12 set. 2021.

casais: as pesquisas mostram que quanto mais igualitários são os casais, menor é a ocorrência de divórcios. Muitas separações acontecem por tensões geradas pelas desigualdades que persistem nos lares” (KVANDE *in* THE GUARDIAN, 2011, s./p.).

Um projeto político que inclua os homens como potenciais agentes de transformação social, visa não só proteger os direitos das mulheres e meninas, mas também considera os inúmeros prejuízos que uma socialização masculina violenta acarreta na vida de homens e meninos ao redor do mundo. Nesse sentido, aponta Carl Cedeström (2019), é largamente documentado que os papéis tradicionais de gênero podem ser restritivos tanto para os homens quanto para as mulheres: “Os homens que aderem a ideias tradicionais rígidas sobre o que significa ser um homem costumam ser menos capazes de expressar suas emoções e, por extensão, estão mais sujeitos à depressão e a níveis mais baixos de satisfação com seus relacionamentos e com a vida em geral” (CEDERSTRÖM, 2019, p. 31). E acrescenta que “o que diferencia os pais nos países nórdicos dos pais na maioria dos outros países não é que eles queiram ficar com os filhos. A diferença é que *eles podem*”, situação oportunizada com o esquema de licenças parentais.

Em um estudo comparativo entre Noruega e Polônia, os resultados apresentados por Kosakowska-Berezecka *et al.* (2020) mostraram que o contexto cultural de cada país pode estar relacionado à percepção das tarefas domésticas que são percebidas como “mais neutras em relação ao gênero”. Na avaliação das autoras, políticas sociais como a cota exclusiva do pai fomentam valores culturais que promovem a igualdade de gênero e contribuem para mais práticas igualitárias em relação à divisão do trabalho doméstico na Noruega, do que entre os casais da Polônia. Utilizando a perspectiva da teoria da construção biossocial, as autoras explicam que a divisão entre “trabalhos de mulher” e “trabalhos de homem” é resultado de crenças culturais sobre os papéis de gênero que correspondem às observações das pessoas sobre as atividades das mulheres e dos homens em seu meio social:

Se as pessoas observam as mulheres cuidando dos filhos e fazendo tarefas domésticas, elas sentem que as mulheres são mais adequadas para desempenhar trabalho doméstico do que os homens (Eagly; Steffen, 1984; Wood; Eagly, 2012). Essas inferências de papéis de gênero, por sua vez, promovem um comportamento diferenciado por sexo que também se manifesta na prontidão e na obrigação de mulheres e homens de se envolverem no trabalho doméstico (KOSAKOWSKA-BEREZECKA *et al.*, 2020, p. 2276).

Elas acrescentam que outra explicação potencial para o comportamento evitativo e a tendência entre os homens a se abster de realizar atividades de cuidado, organização e limpeza, seja uma forma de compensar as ameaças à sua masculinidade, de modo a afirmar sua virilidade perante si e aos outros. Em outras palavras, “o medo de não serem percebidos

como *viris* o suficiente” faz com que se afastem de todos os signos associados ao feminino: “a masculinidade é construída ao longo das linhas de agência e um mandato antifeminilidade que desencoraja os homens a se envolverem em atividades que são femininas e comunitárias, como cuidar de crianças e trabalho doméstico” (KOSAKOWSKA-BEREZECKA *et al.*, 2020, p. 2277).

Quando a *fedrekvote* foi votada, em 1993, por um governo social-democrata, Grete Berget conduzia o Ministério da Infância e da Família. Hoje, a ex-ministra sorri quando lembra das gozações e do desprezo suscitados na época por essa reforma, inspirada no modelo sueco. Como já dizia a canção,¹¹⁵ “ser um homem feminino” definitivamente é uma grande barreira a ser quebrada no inconsciente coletivo. Mesmo que os cuidados com as crianças já tenham se incorporado à masculinidade de boa parte dos homens noruegueses, apontam Brandth e Kvande (2012, p. 61), “em alguns ambientes esse ainda é um campo em que a masculinidade é posta à prova, porque cuidar das crianças é considerado feminino. Assim, parte da base da motivação dos homens é a questão de se eles correm o risco de perder sua reputação masculina caso usem essa licença” (BRANDTH; KVANDE, 2012, p. 61). Também existem diferenças entre os trabalhos envolvendo cuidar de uma criança e outras tarefas do lar: “O trabalho doméstico e sua divisão entre mãe e pai é outra coisa. Este é o campo em que divergências e conflitos entre mãe e pai são disputados em um grau muito maior” (BRANDTH; KVANDE, 2003; 2012, p. 68).

Altamente segregada por gênero, a esfera de cuidado de crianças pequenas é a área onde incide a *fedrekvote*. A introdução da cota do pai no sistema de licença parental norueguês representa uma medida política que visa transformar a paternidade, e consequentemente, desestabiliza os significados de masculinidade hegemônica. Brandth e Kvande (2018, p. 3-4), sintetizam as principais abordagens teóricas que tratam acerca da reformulação das identidades masculinas em direção ao modelo de “paternidade carinhosa”. Entre elas, estão conceitos como “masculinidades afetivas”, proposto por Elliott (2015), “masculinidade inclusiva”, desenvolvida por Anderson (2009), e “masculinidade positiva crítica”, tratada por Lomas (2013 *apud* BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 3).

¹¹⁵“Em 1983, o casal Pepeu Gomes e Baby Consuelo, que depois se tornaria Baby do Brasil compôs um dos hinos da diversidade e contra o preconceito no Brasil. Já devidamente embalados pela aura mística que sempre os acompanhou, os compositores iniciam uma reflexão sobre o sexo do Criador para em seguida afirmar: ‘Se Deus é menina e menino, sou masculino e feminino’. A música foi lançada por Pepeu, em álbum com o mesmo nome, ‘Masculino e Feminino’, e depois regravada mais de uma vez por Baby. Um dos versos que se tornou mais conhecido foi justamente o da introdução, uma lição de vida contra o machismo: ‘Ser um homem feminino, não fere o meu lado masculino...’” (VIDIGAL, 2015, s./p.).

A primeira delas refere-se às práticas reais de cuidados dos homens, de modo a entender como as práticas alteram a identidade dos homens para englobar os cuidados. No cerne das masculinidades atenciosas/afetivas está a rejeição da dominação – uma característica da “masculinidade hegemônica” (CONNELL, 1995) que enfatiza o domínio sobre feminilidades e outras masculinidades que não atendem a expectativas sociais de virilidade. Nesse contexto, as masculinidades afetivas também compreendem a integração de valores associados ao cuidado, como expressar sentimentos/emoções, interdependência, sensibilidade, empatia, resultando em relacionamentos mais saudáveis:

Cuidar oferece recompensas comuns, incluindo sentir-se amado e experimentar intimidade emocional (Hanlon, 2012). **A integração de valores e práticas de cuidado na identidade masculina, por exemplo, por meio de políticas, pode ser redefinida como normal para os homens** (Scambor *et al.*, 2014). Dentro de uma estrutura de masculinidades atenciosas, Elliott afirma que “‘competência’ não significa ‘domínio’ sobre a família ou uma habilidade de alguém, mas sim a ‘capacidade’ de cuidar, neste caso, de crianças. Aqui, não exercendo ‘medo’ típico que emana da autoridade do patriarca” (p. 14). Isso ilustra como as masculinidades atenciosas podem ser um modelo mais gratificante do que a masculinidade hegemônica (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 3-4, grifo meu).

A segunda abordagem descrita pelas autoras contempla a “teoria da masculinidade inclusiva”, desenvolvida por Anderson (2009 *apud* BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 4), que entende a masculinidade contemporânea como um processo fluido de mudança. Anderson (2009) argumenta que a homofobia e o medo do feminino operam como mecanismos permanentes para policiar os limites da masculinidade e reprimir os comportamentos desviantes da norma. Mas à medida que esse tabu da virilidade diminui gradualmente, em que as masculinidades coexistem em uma ordenação não hierárquica de práticas masculinas, uma gama mais ampla de masculinidades é valorizada, e os homens podem se envolver em uma variedade maior de práticas femininas sem que isso seja uma fonte de subordinação.

A terceira abordagem trata do conceito de “masculinidade positiva crítica”, que basicamente consiste na negociação dos homens com a masculinidade hegemônica para construir práticas masculinas mais “positivas”. O enfoque dado por Lomas (2013) é mais relacionado a aspectos de saúde e bem-estar dos homens, campo no qual a masculinidade hegemônica gera padrões de comportamento extremamente nocivos e de autodestruição. Aqui podemos mencionar o abuso de substâncias, vício em álcool e outras drogas, maiores índices de suicídio, maior exposição a situações que oferecem risco de vida (como esportes radicais, condução perigosa de veículos, fetiche por armas de fogo, etc.), envolvimento com crime e violência, morte ou invalidez por doenças não tratadas, entre outros comportamentos de risco que resultam em prejuízos inestimáveis à vida de meninos e homens.

O potencial de mudança dos homens, argumenta, não significa necessariamente resistência a normas e práticas hegemônicas, pois processos sociais complexos influenciam essa mudança. Em vez disso, as práticas de cuidado podem ser incorporadas às masculinidades convencionais e ser capazes de endossar e desafiar as normas e práticas masculinas existentes (Lomas, 2013, p. 177). (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 4).

Apesar de constituir uma “revolução inacabada” e a “conta-gotas” – isto é, “pequenas mudanças que acontecem com o tempo, mas não necessariamente no mesmo ritmo e direção o tempo todo” – como referem Ellingsæter e Kitterød (2021, p. 34), a cota exclusiva do pai sem dúvida exerce um papel decisivo nas transformações de gênero observadas na Noruega. O ministro Audun Lysbakken sublinha que “alguns anos atrás, essas licenças certamente teriam suscitado uma grande polêmica, mas hoje é o contrário: não tirá-las é que criaria uma controvérsia! Em vinte anos, as mentalidades mudaram completamente: os noruegueses acham normal que os pais passem tempo junto de seus filhos. Se queremos que as mulheres consigam a igualdade no mundo do trabalho, é preciso que as responsabilidades sejam mais bem divididas em casa” (LYSBAKKEN *in* THE GUARDIAN, 2011, s./p.). As pesquisadoras Berit Brandth e Elin Kvande, que monitoram a evolução do significado cultural da cota paterna há décadas, corroboram a fala do ministro. Berit Brandth acredita que a cota paterna teve um efeito de redefinição de normas:

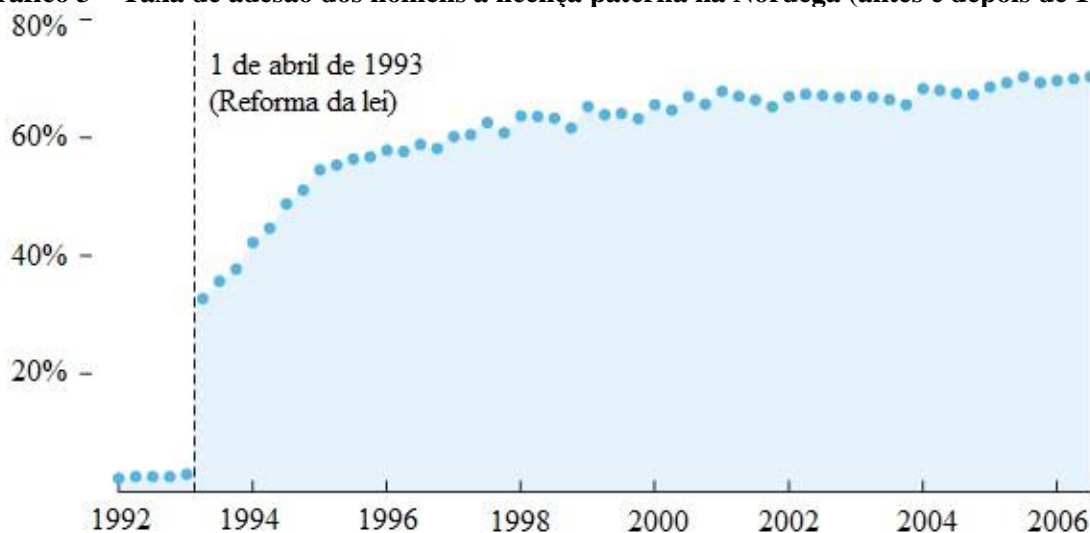
Quando vários estudos sobre a cota paterna norueguesa indicaram que se tornou a norma, é com base no fato de que mais de 90% dos pais assumem a totalidade ou parte dela, diz ela. **Tornou-se uma coisa natural cumprir a cota quando você se torna pai, como parte do contrato social. Não aceitar a licença é quase estigmatizante e um sinal de que você é um pai ruim, irresponsável e desatualizado** (BRANDTH *in* BITSCH, 2021, s./p., grifo meu).

Os resultados dessa “coerção sutil” proporcionada pelo desenho da *fedrekvote* nos conduzem a interpretar essa medida sob mecanismos de análise política que expliquem seus efeitos. A principal mudança ocorrida em 1993 em comparação ao período anterior, foi a inserção da regra “use ou perca” (“*use it, or lose it*”), ou seja, não é mais permitido transferir para a mãe se o pai não quiser ou não puder utilizar a cota. Desde 1977 é garantido ao pai partilhar a licença de parto com a mãe, mas mesmo assim, apenas 2% a 3% dos pais tiraram proveito desta oportunidade no início dos anos 1990. Na visão masculina, era mais cômodo continuar dedicando-se à carreira e usufruir das condições domésticas mínimas que viabilizam a plena dedicação ao trabalho (por exemplo, alimentação, organização/asseio do lar e vestuário, cuidado e responsabilidade com o desenvolvimento dos filhos, etc.) ao invés de trocar esses papéis para viabilizar à mulher uma igual dedicação à carreira, e consequentemente, para a manutenção de seus cargos.

Assim, diante dos pífios 3% de homens que optavam por conceder às parceiras tal oportunidade, o Estado norueguês valeu-se de uma estratégia política e econômica para aumentar esses índices. Por tratar-se de um direito intransferível, se o pai não utilizasse sua parte, a família toda perderia o benefício. Argumenta-se que o mecanismo por trás da adesão dos homens à cota paterna é o mecanismo causal da *escolha racional heterodoxa*: essa vertente do paradigma neoinstitucionalista poderia explicar a mudança de comportamento adotada entre a parcela masculina da sociedade norueguesa, que por sua vez, gerou uma nova configuração familiar.

No caso, a mudança de comportamento causada pela política de exclusividade de cotas para licença paternidade fez com que homens e mulheres em união ponderassem, frente ao novo cenário institucional, a escolha mais benéfica ao núcleo familiar. O Gráfico 3 ilustra tal percurso de 1992 a 2006:

Gráfico 3 – Taxa de adesão dos homens à licença paterna na Noruega (antes e depois de 1993)



Fonte: Dahl; Løken; Mogstad (2014, p. 2055).

A partir da mudança introduzida pelas instituições políticas foi necessária uma série de adaptações ao novo cenário que a cota exclusiva do pai requer, já que a mãe também pode dedicar-se à carreira em condições iguais ao pai. Com efeito, foi preciso ampliar a oferta de creches próximas ao trabalho e às universidades, e a iniciativa privada teve que readequar seus padrões de contratação para postos de trabalho. Em entrevistas de emprego, por exemplo, é reconhecido em muitos países como parte da cultura das relações trabalhistas questionar as mulheres em idade fértil sobre gravidez ou possibilidade futura de ter filhos. A pergunta não só é inadequada ao contexto, pois não mede a competência da candidata ao cargo em questão, como também é discriminatória nos países onde a licença paterna é menor ou inexistente, pois

nesses casos há o pressuposto de que o homem gera menos encargos à empresa caso este venha a ter filhos. Nesse ambiente desigual, o sistema não considera o capital humano que está em formação, e direta ou indiretamente trata a licença maternidade como fator negativo e que acarreta em prejuízos ao orçamento da empresa.

Com um novo bebê em casa, poucos pais optaram por seguir trabalhando, uma vez que a cota exclusiva do pai não pode mais ser transferida para a mãe. Nessa “nova economia da organização”, os casais optaram por dividir os cuidados com os filhos e tarefas domésticas para maximizar o bem-estar/benefício de todos na família (HALL; TAYLOR, 2003, p. 203). Assim, ao contrário do que poderia se pensar, a escolha racional pautada para benefício próprio, acabou por gerar uma nova ordem na sociedade norueguesa. Por conseguinte, constata-se que “no mundo das trocas econômicas esta dinâmica das ações individuais apresenta outro resultado em termos agregados: a ação individual, tida como otimizadora e egoísta, resulta na riqueza da nação” (RIBEIRO, 2012, p. 94).

Em síntese, o caso exposto pode ser considerado um exemplo de processo interativo, interdependente e contínuo entre vários “subsistemas” naturalmente complexos: indivíduos, população, ambiente/ecologia adaptaram-se às mudanças das regras do jogo. Um dado importante é a estatística trazida pelo site da Embaixada da Noruega no Brasil, que revela que em 2008 quase 90% das famílias utilizaram a cota do pai. A parcela de homens que usufruem da licença para além do mínimo também está aumentando. Em 2008, 16,5% dos pais tiraram uma licença maior que a cota do pai, sendo que no ano 2000, esta parcela foi de 11%.¹¹⁶

A política de igualdade da concessão de cotas para licença paternidade contribuiu para uma nova concepção cultural e valorização do papel do pai na criação dos filhos. Como se extrai da literatura pertinente, quando os homens têm chance de ter uma relação mais forte com os filhos desde o nascimento, o pai se conscientiza de que esta responsabilidade vai muito além do seu tradicional papel de “provedor financeiro”, e que diz respeito também à educação das crianças e aos cuidados no lar. E não apenas isso, tal cultura estendeu-se para as empresas privadas e cargos públicos. Ministros, embaixadores, CEO’s de empresas, não importa: todos eles são pais, e fazem parte da “revolução” chamada *pappapermisjon*.

Em entrevista, Liv Ragnhild Teig, uma das dirigentes do NHO, o sindicato patronal norueguês, afirma que “hoje, a licença paternidade está totalmente integrada aos costumes, e as empresas não têm o direito de recusá-lo, uma vez que se trata de um direito concedido aos

¹¹⁶EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL. **Subsídio parental e licença de paternidade**. Disponível em: <http://goo.gl/YIMCe> Acesso em: 02 jun. 2021.

país. E elas encontram soluções com bastante facilidade: dividem a carga de trabalho extra entre os outros funcionários ou empregam um substituto por alguns meses ou por um ano”. Mesmo com todas essas alterações, a instauração da *pappapermisjon* não bastou para apagar todas as desigualdades entre homens e mulheres. Na Noruega, as diferenças de salário chegam a 15%, sendo que as mulheres representam a maior parte da força de trabalho em meio período e majoritariamente empregadas no setor público, sem penetração na iniciativa privada e cargos de liderança. “Estamos em uma sociedade de igualdade ‘light’”, sintetizou a *ombudsman* para a Igualdade e Antidiscriminação, Sunniva Orstavik (in THE GUARDIAN, 2011, s./p.).

Efeitos correlatos da licença paterna têm sido observados na divisão dos trabalhos domésticos. Segundo a professora de Direito da Universidade de Tromsø (UiT), Hege Brækhus, esse é o aspecto decisivo pelo qual ainda não se atingiu a igualdade de gênero completa, e descreve a família como “o último baluarte do patriarcado”: “Todas as desigualdades entre os sexos hoje podem ser explicadas em grande parte pelo fato de que as mulheres fazem mais em casa. Percorremos um longo caminho em termos de igualdade de gênero na Noruega desde que comecei a pesquisar o assunto na década de 1970”, mas apesar disso, esses avanços não foram suficientes para fechar a lacuna de gênero (in DÆHLEN, 2021, s./p.).

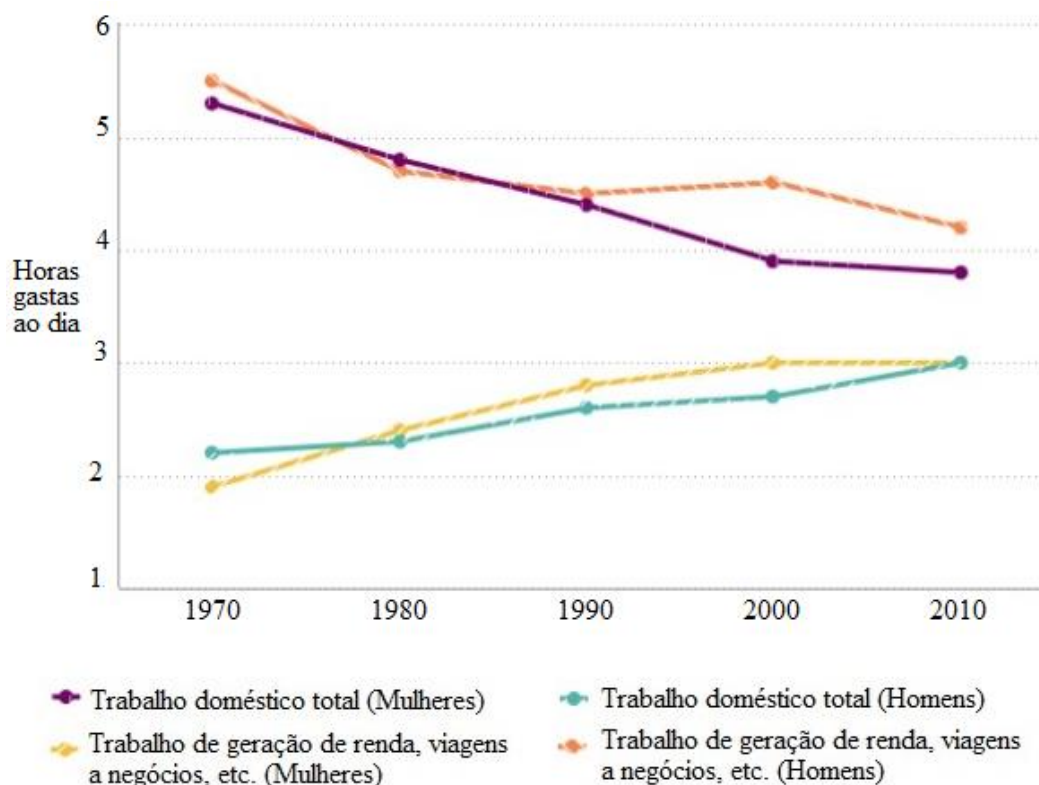
Ellingsæter e Kitterød (2021, p. 34) distinguem dois grupos principais de atividades que são classificadas como a função mais importante em um determinado intervalo de tempo: I) Trabalho doméstico, que inclui preparo das refeições, lavar a louça, limpeza da casa, lavanderia e similares; e II) Trabalho de cuidado com as crianças, que inclui interação e auxílio às necessidades que bebês e crianças demandam, em aspectos de saúde física, mental, aprendizado, conversas, leitura, jogos, brincadeiras e outros. Além disso, acrescenta-se ainda os trabalhos de manutenção, que são o cuidado do jardim e dos animais de estimação, reformas, reparos e manutenção, compra de mercadorias, consultas médicas, visitas a outros postos públicos e similares.

Apesar da dificuldade em quantificar exatamente os usos do tempo em cada um desses aspectos, pois inúmeras tarefas distintas são feitas em paralelo a outras, as pesquisadoras chegaram a uma média do tempo gasto com o trabalho familiar, que é o conjunto dessas atividades. Em comparação com os dados coletados em 1980, as autoras constataram que em 2010, na Noruega, o trabalho familiar total do pai aumentou significativamente durante o período analisado:

Constatou-se um aumento de 171 minutos por dia em 1980, para 226 minutos por dia em 2010. Entre as mães, houve um declínio claro, e a diferença de gênero foi, portanto, significativamente reduzida [...] os pais aumentaram o tempo tanto para os afazeres domésticos, quanto para cuidar dos filhos, fazer compras e outros. As mães fizeram muito menos tarefas domésticas, enquanto o tempo para ocupar-se do trabalho e compras subiu. O tempo gasto em trabalhos de manutenção foi bastante estável tanto para os pais quanto para as mães (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 36).

No passado, os pais gastavam mais tempo cuidando dos filhos do que nas tarefas domésticas. Em 1990, por exemplo, eles gastavam 55 minutos no trabalho de cuidado, mas apenas 44 minutos no trabalho doméstico. Em 2010, os pais realmente gastaram mais tempo com as tarefas domésticas, 64 minutos completos, e 59 minutos foram para cuidados com as crianças. Autoridade em planejamento e análise de pesquisas de uso do tempo da *Statistics Norway*, a cientista Ragni Hege Kitterød afirma que “o trabalho doméstico e de cuidar se tornou parte da vida diária da maioria dos pais”, mas reforça que a despeito das mudanças, esta é ainda “uma revolução inacabada” (in DÆHLEN 2021, s./p.). Isso ocorre porque o tempo que as mulheres passam no trabalho remunerado mudou mais do que o tempo que os homens gastam com tarefas domésticas não remuneradas e cuidados com os filhos, tal como ilustra o Gráfico 4:

Gráfico 4 – Diferenças nos usos do tempo conforme o gênero na Noruega (1970-2010)



Adaptado de: Bufdir.no (2016), com base em Statistics Norway e Vaage (2012).

Para Kitterød e Ellingsæter (2021), o nível de educação formal é uma das variáveis que faz a diferença quando se trata de maior divisão nos trabalhos domésticos e de cuidado. Pais com alto nível de escolaridade se destacam ao dedicar mais tempo ao trabalho familiar, apresentando maior ritmo de mudança, padrão encontrado especialmente nos anos 2000. Homens com educação universitária mais extensa ficavam mais tempo em casa, aqueles com ensino médio ficavam menos tempo e aqueles com educação universitária curta ficavam em algum ponto intermediário. Os homens que tinham apenas ensino fundamental gastavam 52 minutos por dia com o trabalho doméstico e 24 minutos com o cuidado, enquanto aqueles com maior tempo de formação universitária (mais de cinco anos) despendiam 81 minutos com o trabalho doméstico e 93 minutos com o cuidado (*in* DÆHLEN 2021, s./p.).

Um mecanismo que contribui para as mudanças nos usos do tempo de pais e mães, argumentam as autoras, está atrelado aos processos de *difusão*:

De acordo com a **teoria clássica da difusão, as inovações sociais serão inicialmente adotadas pelos altamente qualificados** (Sani & Treas, 2016; Sullivan, Billari & Altintas, 2014), ou seja, homens com boa educação aumentarão seu tempo cuidando dos filhos e das tarefas domésticas primeiro, o que reforçará as diferenças de outros grupos educacionais [...] **A teoria da difusão também assume que as práticas adotadas pelas elites acabarão por se espalhar para os pais com menos educação, o que resultará na diminuição das diferenças de classe.** Isso está de acordo com Esping-Andersen e Billari (2015), que argumentam que em muitos países há um processo de difusão para que o apoio à igualdade como ideal e prática seja disseminado dos estratos sociais mais altos para os mais baixos. Eles afirmam que **o processo acelera quando uma massa crítica é atingida, como é o caso dos países nórdicos** (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 31, grifo meu).

Do mesmo modo, Trude Lappegård (2008, p. 141) sustenta que as mulheres com maior tempo de estudo e altos níveis de escolaridade também se beneficiam nas negociações para melhor divisão das tarefas. As estimativas mostraram que quanto mais elevados os níveis educacionais da mãe e do pai, maior o tempo de licença parental utilizado pelo pai. Lappegård, Kjeldstad e Skarðhamar (2012, p. 5) asseveram que entre as abordagens para explicar diferenças na distribuição de tarefas domésticas entre os cônjuges, estão a abordagem dos recursos relativos, a disponibilidade de tempo, e a percepção dos papéis de gênero.

Na abordagem de recursos relativos pressupõe-se que a maioria das pessoas evita o trabalho doméstico e que a alocação se rege pelas regras e princípios das relações de troca, em que os parceiros negociam implícita ou explicitamente a atribuição de trabalho remunerado e não remunerado. O poder de barganha dita os rumos da negociação, que depende dos recursos econômicos (potenciais), da educação, da posição no mercado de trabalho e da renda de cada indivíduo da relação. Nessa dinâmica, o parceiro que detém o poder de barganha mais forte

faz a menor parcela de esforço referente ao trabalho doméstico (LAPPEGÅRD; KJELDSTAD; SKARÐHAMAR, 2012, p. 5). Ou seja, o empoderamento econômico da mulher continua sendo um elemento que a reveste de autoridade no âmbito das relações de gênero. A autora explica que existem diferentes teorias que podem ser usadas para compreender os processos de negociação nas famílias modernas:

Na teoria da escolha racional, a divisão entre os cônjuges das tarefas domésticas e dos cuidados com os filhos é o resultado de uma decisão racional feita pelo casal de dedicar tempo e atenção às coisas que fazem melhor (Deutsch *et al.*, 1993). Isto é, com base no argumento de que os casais maximizam a utilidade ou eficiência doméstica atribuindo racionalmente a cada cônjuge tarefas que cada um faz melhor com o mínimo de investimento de tempo (Becker, 1981; 1991). Outro argumento dentro da teoria da escolha racional é **que a decisão sobre quanto trabalho doméstico e cuidado com os filhos cada cônjuge faz é baseada no poder relativo de cada parceiro. A hipótese central é quanto maior a discrepância nos recursos econômicos (por exemplo, educação, status e renda) que favorecem os maridos em relação às esposas, menor será o trabalho doméstico realizado pelo homem, incluindo cuidados com os filhos (Deutsch *et al.* 1993)**. Os recursos econômicos aumentam o poder de negociar a liberdade de trabalhos domésticos e cuidados com os filhos e levam a mais tempo gasto no mercado de trabalho, o que reduz as contribuições em casa a fim de promover os interesses econômicos de toda a família (Aldous *et al.*, 1998; Shelton; John, 1996) (LAPPEGARD, 2008, p. 141).

Ainda que maiores níveis educacionais estejam atrelados à maior renda, que faz com que também aumentem os compromissos fora de casa, um argumento é que “muitos pesquisadores observam correlação positiva entre os níveis educacionais dos homens e o trabalho doméstico (por exemplo, Coltraine; Ishii-Kuntz, 1992; Kitterød, 2002a; Ross, 1987)” (*apud* LAPPEGARD, 2008, p. 141). Tal perspectiva parte da afirmação que as atitudes de homens e mulheres em relação ao gênero afetam a divisão das responsabilidades de cuidar dos filhos na família, uma vez que quanto maior o tempo de educação formal, maior a tendência a não apresentar crenças tradicionais de gênero. Nesse contexto, homens com papéis sexuais mais tradicionais gastam menos tempo com as tarefas domésticas do que aqueles com atitudes menos tradicionais, enquanto o inverso é esperado para as mulheres (LAPPEGARD, 2008, p. 141).

Outra constatação interessante nos âmbitos da negociação por melhor divisão nas tarefas é que pais com maior tempo de escolaridade estão mais envolvidos no trabalho de cuidar do que aqueles com menos tempo de estudo, pois aqueles costumam ter um parceiro que também tenha mais tempo de educação formal. Nessa dinâmica, o pressuposto é que a parceira mais escolarizada possui um campo maior de barganha para “pressionar” o pai a passar mais tempo com os filhos, de acordo com as expectativas de uma criação intensiva dos filhos (ENGLAND; SRIVASTAVA, 2013 *apud* ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021).

Com base no estudo de Ellingsæter e Kitterød (2021), argumenta-se que os processos e mecanismos envolvidos nas transformações na divisão dos trabalhos domésticos, de cuidado e novos significados de paternidade na Noruega, seguem ordens múltiplas. Para estas autoras, “as principais mudanças sociais incluem relações complexas entre fatores institucionais, estruturas ideológicas e recursos individuais”. Essas mudanças não são perceptíveis a curto prazo, e exigem, portanto, uma perspectiva de tempo mais longa e orientada para o processo, este quase sempre de caráter complexo e desigual/não linear (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 29).

Na avaliação das pesquisadoras, para entender os processos de longo prazo que transformam a relação entre os sexos, é necessário valer-se de uma estrutura analítica que vincule as mudanças nos níveis macro e micro:

Mudanças no nível institucional e ideológico, nos processos de socialização, e interação no nível individual afetam-se mutuamente ao longo do tempo. A socialização precoce de gênero e as interações com outras pessoas e com o parceiro mais tarde na vida interagem com um contexto social de normas ideológicas, sistemas regulatórios e restrições materiais (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 29).

Os mecanismos de *aprendizado* e de *substituição geracional* são os mais adequados para explicar as mudanças na divisão de gênero do trabalho no cuidado infantil e no trabalho doméstico, e uma via para responder por que elas se estendem ao longo de gerações e às vezes podem estar sujeitas à desaceleração ou aceleração. Os desenvolvimentos são influenciados por contingências históricas, ou seja, configurações historicamente específicas de padrões de emprego, políticas familiares e ideologias de gênero. Como explicam Ellingsæter e Kitterød (2021),

cada nova geração de pais enfrenta novas oportunidades e limitações (Gerson, 2010). Diferentes regimes de bem-estar (configurações de educação, vida profissional e política de bem-estar) formam a estrutura institucional que é a base para o “regime de socialização” (Goerres & Tepe, 2012): as expectativas e oportunidades para as novas gerações de pais são moldadas pelos regimes de apoio público existentes. Tal abordagem de regime mostra como uma série de fatores nacionais podem afetar a combinação de família e trabalho remunerado de pais e mães (Altintas & Sullivan, 2017). (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 30).

Como demonstrado ao longo do trabalho, a Noruega costuma estar entre os primeiros lugares em *rankings* internacionais de igualdade de gênero, qualidade da democracia e índices de desenvolvimento humano. Outro indicador que tem ocupado lugar de relevância como demonstrativo de igualdade de gênero em um país é a quantidade de tempo que os homens dedicam às tarefas domésticas e cuidados infantis. Dados da OECD *Better Life Index*

(Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, 2014) demonstram que os homens noruegueses são os mais igualitários em relação ao trabalho doméstico quando comparados aos outros 34 países da OCDE analisados no relatório (KOSAKOWSKA-BEREZECKA *et al.*, 2020, p. 2277).

O contexto do Estado de bem-estar social nórdico, portanto, é uma variável importante que contribuiu para uma maior igualdade no uso do tempo. O contexto, afirmam Ellingsæter e Kitterød (2021, p. 30), possui “tanto um significado direto, porque dá aos pais acesso a recursos e serviços específicos, quanto um significado indireto, porque contribui para a mudança das normas da paternidade”. Essa fórmula, composta pela substituição geracional em conjunto com a mudança institucional é considerada o mecanismo central por trás das mudanças de padrões de gênero entre os homens pais noruegueses (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 30).

O ponto crucial é que aqueles que eram pais na Noruega em 1980 e 2010, respectivamente início e fim do período analisado pelas autoras, representam duas gerações diferentes de pais. Tanto a socialização nos primeiros anos, como as vivências da educação e da vida profissional e de convivência com o parceiro foram influenciadas por distintos significados de gênero, diferente distribuição de gênero na educação e vida profissional, além de outro arranjo de políticas de apoio à paternidade. Aqueles que se tornaram pais em 1980, eles próprios nasceram e cresceram nas décadas de 1950 e 1960, em famílias que ainda eram caracterizadas por papéis tradicionais de gênero no ápice do modelo *male breadwinner/housewife female carer* (homem provedor/mulher cuidadora dona de casa) e, como pais, atendiam a expectativas limitadas de contribuir em casa. A licença maternidade na Noruega, por exemplo, não se tornou licença parental até 1978, e a cota exclusiva paterna somente entrou em vigor em 1993 (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 30).

Por outro lado, aqueles homens que se tornaram pais em 2010 cresceram nas décadas de 1980 e 1990 em famílias que foram mais influenciadas pela atividade profissional de suas mães e demais mulheres de seu núcleo social. Assim, um outro ideário de igualdade de gênero na sociedade era visível, e uma maior igualdade de gênero podia ser percebida em suas próprias experiências de educação e de vida profissional. Inúmeras mudanças estruturais ocorreram nesse período, a exemplo do aumento do nível de escolaridade da população e o formato dos arranjos familiares. Observam as autoras que os pais eram mais velhos quando tiveram seu primeiro filho e os padrões familiares tornaram-se mais complexos – incluindo filhos de outros relacionamentos. São demandadas, portanto, expectativas maiores dos homens dessa geração, não apenas no tocante a maior igualdade no trabalho familiar, mas de

maior envolvimento na vida diária dos filhos. Somado a isso, a transição do modelo *male breadwinner/housewife* para o modelo *dual earner/dual carer* facilitou que mães e pais pudessem exercer o papel de trabalhadores assalariados e cuidadores ao mesmo tempo (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 30).

Brandth e Kvande (2018), por sua vez, observam que as mudanças mais significativas na forma como a “paternidade cuidadora” é incorporada à masculinidade ocorrem quando o pai fica sozinho com a criança durante a licença. A profusão de estudos em torno da temática “*fathers on leave alone*”, é algo digno de nota. Durante a revisão da literatura realizada para este estudo, a constante referência à expressão revela o progressivo aumento do número de publicações tratando dos efeitos e valores que pais sozinhos durante a licença incorporam à socialização masculina. Cuidar dos filhos sozinho, sem a presença da mãe da criança, babás ou da rede de apoio feminina da família (avós, tias, primas, irmãs, madrinhas, amigas, etc.) fortalece o vínculo pai-filho, aumenta sua autoestima na capacidade de cuidar de um bebê, e condiciona os pais a aprender e desenvolver novas habilidades.

O mecanismo de aprendizado é ativado com políticas como a cota paterna, pois seu desenho constrange os atores a assumir responsabilidades de cuidado que normalmente eram exercidas pela mãe. Outro ponto importante é que assim como a paternidade é aprendida, a maternidade também não é uma competência inata. Ressalta-se esse ponto pois normalmente entende-se as habilidades maternas como algo natural, mas na verdade as mulheres só desenvolvem as competências sociais de cuidar de um bebê na prática, com a empiria e observação. Ou seja, não se nasce mãe: “torna-se” mãe, da mesma maneira com que os homens se tornam pais. Esta tese filia-se à posição das autoras quando afirmam que a paternidade é construída ao longo dos processos de fazer e desfazer o gênero:

Ao estudar a masculinidade através das práticas dos homens – o que os pais fazem quando estão de licenças – somos inspirados pela perspectiva *Doing Gender* (West e Zimmerman, 1987), na qual o gênero é teorizado como prática situada, algo dito e feito. **O gênero é entendido como práticas e processos construídos em situações em vez de existir a priori (West e Zimmerman, 1987). Essa perspectiva também aponta que o gênero é relevante em todas as situações sociais, bem como nas estruturas e desigualdades sociais.** A perspectiva de fazer gênero foi criticada por se concentrar demais na persistência das diferenças de gênero (Deutsch, 2007). Com a noção de “desfazer gênero”, Deutsch aponta situações que se tornam locais de resistência nas quais o gênero pode ser desfeito ou as diferenças de gênero reduzidas. Reconhecendo que os pais estão entrando em um contexto altamente maternal ao cuidar de filhos pequenos, os pais podem ser entendidos como “fazendo” ou desfazendo o gênero. A aplicação da abordagem do fazer ao entendimento da paternidade reflete um entendimento muito aberto, no qual **são as atividades/práticas que determinam o significado da masculinidade** (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 2-3, grifos meus).

Nas narrativas dos homens entrevistados no estudo de Brandth e Kvande (2018), o cuidar assumiu o caráter de trabalho após vivenciarem os desafios de gerir a dinâmica doméstica na prática – sozinhos durante a licença. Eles descreveram essas funções como um “trabalho árduo e falaram sobre cuidar como algo desafiador, cansativo e que consumia mais tempo do que esperavam”. Muitos deles também compararam o trabalho de cuidar com seu próprio mundo de trabalho, quando tinham empregos fisicamente exigentes, e até afirmaram que “ficaram muito mais cansados de estar em casa” do que quando saíam para trabalhar fora. Quando esses homens assumiram a responsabilidade primária de cuidar, eles também adquiriram uma compreensão do esforço de trabalho que as mães costumam realizar (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 9).

Ao experimentar o período de licença em casa como um trabalho intensivo, o trabalho doméstico é referenciado como um grande esforço que deve ser reconhecido. Ao ficarem sozinhos em casa com os filhos, os homens aprendem na prática, “sentindo na pele” o que o trabalho doméstico e o cuidado realmente significam em termos de esforço, tempo, energia e dedicação. Para muitos pais de primeira viagem, o trabalho árduo de nutrir e cuidar muitas vezes foi uma surpresa, pois imaginavam que a maior permanência em casa poderia significar um período agradável, com muito tempo disponível para si. E ainda mais, como descreve um dos entrevistados da pesquisa mencionada, com toda essa situação ele poderia até mesmo “ficar um pouco entediado”. Nesse caso, embora o respondente tenha sido alertado por amigos mais experientes de que teria pouco tempo livre, ele tentou combinar os cuidados com o bebê e aspectos relacionados à sua carreira, mas descreve essa combinação como “terrível”. Essa exaustão parecia estar ligada ao fato de não terem mais tanto tempo para si próprios e de serem constantemente interrompidos pelas demandas por atenção que uma criança pequena requer (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 10-11).

Outro aspecto citado é que mesmo presumindo-se que as gerações de homens mais jovens tenham incorporado os trabalhos domésticos pela necessidade de viver sozinhos, existe um “mundo de diferença” entre administrar uma família após a chegada dos filhos em comparação ao aprendizado “da época em que eram estudantes e/ou moravam sozinhos antes de começar uma família”. Na perspectiva de um entrevistado, ele observa que “você não consegue entender isso antes de ter filhos. Antes de ter filhos, eu pensava que isso seria ‘moleza’ e não conseguia entender por que as pessoas faziam tanto barulho para cuidar de uma casa”. Após passarem o período sozinhos em licença paterna, ao menos para os entrevistados da pesquisa citada, fica evidente que a visão masculina em relação aos trabalhos de reprodução social mudou radicalmente (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 10-11).

Estudos sobre o uso da cota paterna apontaram que se tornou uma norma entre os homens na Noruega tirar licença quando se tornarem pais (HALRYNJO; KITTERØD 2016; NAZ, 2010). As entrevistas conduzidas por Kvande (2021, p. 158) apontam na mesma direção e revelam que 29 anos depois de sua introdução, a cota paterna já se apresenta como uma norma social incorporada entre os homens na Noruega. O fato de ser baseada na lei, reservada e intransferível, identifica essa licença com os *homens* e a define como seu direito e “propriedade”.

Também é interpretada como uma obrigação e vista como um sinal do Estado de bem-estar de que os homens podem e devem se envolver em cuidar de crianças pequenas. Os relatos chamam a atenção para uma realidade incomum na maioria dos países:

“Não havia dúvida de que eu deveria cumprir a cota dos pais”, disse Steinar, um engenheiro com duas filhas. De acordo com Ivar, **“para os pais ter 12 semanas é bastante natural de certa forma. Tornou-se incorporado”** [...] **“A sociedade reage se você não aceitar, é certo”**, disse Harold. Lars, um engenheiro, afirmou que a cota “parece algo que você deve, que é algo que você deve exercer [...] Parece que **há uma pressão sobre você para aceitá-la. Que se você quer ser um bom pai, você tem que sair de licença**”. Vários pais afirmaram que se eles não tivessem utilizado sua cota paterna, eles teriam que se explicar para os outros. **A saída dos pais é apoiada por normas sociais de boa paternidade que esses pais parecem ter incorporado em suas identidades** (KVANDE, 2021, p. 158, grifos meus).

Em síntese, é consenso na literatura examinada que “só a paternidade permitiu que os homens desenvolvessem sua competência no cuidado e aumentassem sua sensibilidade para com os filhos e sua confiança na leitura de uma criança pequena” (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 5). O constrangimento imposto pelo desenho da política de cota exclusiva do pai conduziu os homens ao aprendizado de práticas de cuidado “orientadas para as necessidades”, permitindo que as rotinas de cuidar dos filhos determinassem o conteúdo do que os pais faziam durante o dia (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 5).

Estar sozinho na administração dessa rotina tem se mostrado fator determinante para a assimilação mais intensa de novos valores a respeito da paternidade. “Nos casos em que o pai não ficava sozinho em casa, a mãe continuava cuidando do bebê e o pai passava a ser sua pessoa de apoio. Esses pais precisavam das mães para mediar as necessidades da criança e as práticas de cuidado baseadas no conhecimento delas sobre a criança não eram bem desenvolvidas” (BRANDTH; KVANDE, 2018, p. 5). Em outras palavras, “paternar sozinho” empodera os homens em um aprendizado mais efetivo das atividades de cuidado com o bebê, sem delegar a responsabilidade a terceiros sob a justificativa de que “não leva jeito” para a realização dessas tarefas.

Subvertendo a ideia corrente de que os homens são inimigos das mulheres na “guerra dos sexos”, essas evidências apontam que a Noruega, mesmo sendo país berço da cultura Viking, conseguiu destacar-se com políticas de orientação feminista, por considerar os homens importantes aliados na construção de uma sociedade menos violenta e desigual. A cota exclusiva do pai avança no sentido de reformulação das definições de cuidado, transformando gradualmente atividades como culinária, limpeza, organização e até troca de fraldas em qualidades “masculinas”. Afinal, descoladas do contexto social, todas as atividades humanas são neutras, e não pertencem a um gênero ou outro. “Cuidar” é verbo universal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“Este ensaio é baseado em três pressupostos fundamentais: Primeiro, enquanto as mulheres não tiverem acesso a capital e dinheiro na mesma proporção que os homens, a igualdade de gênero não será totalmente alcançada. Em segundo lugar, a mudança não pode se concentrar apenas nas estruturas, mas deve incluir atitudes e aspectos emocionais. Terceiro, tanto homens quanto mulheres fazem parte do sistema de gênero existente e são responsáveis por reproduzi-lo ou mudá-lo”
Jørgen Lorentzen (2011, p. 111).

As razões pelas quais a desigualdade de gênero persiste em um mundo tão moderno, onde as distâncias são reduzidas ao toque de uma tela ou a horas de avião, são questões que chocam quem se detém a refletir um pouco além do senso comum. Os avanços tecnológicos levaram a experiência humana na Terra a níveis jamais vistos, no entanto, a tecnologia apenas não é suficiente para solucionar problemas se a mente humana por trás das máquinas não as conduz com senso de justiça, equidade e redistribuição. Mapear uma trajetória tão complexa, sobre desigualdades que existem desde que os humanos começaram a conviver em sociedade, sem dúvida é uma tarefa ambiciosa.

Independentemente do êxito alcançado, problemas difíceis só podem ser resolvidos quando se toma consciência de sua origem e funcionamento. É esse o sentido que move a Ciência. Para tanto, abracei o desafio inspirada em Joan W. Scott, pois “é precisamente onde os problemas são mais intratáveis e menos passíveis de resolução que a política mais importa. A política tem sido descrita como a arte do possível; eu preferiria chamá-la de negociação do impossível” (SCOTT, 2005, p. 29). Diante do exposto, esta tese buscou contribuir com o conhecimento acadêmico de modo a entender os mecanismos que tornam as desigualdades de gênero tão arraigadas e difíceis de reparar.

Identificada como o “ponto zero” dos problemas enfrentados pelas mulheres no mundo (FEDERICI, 2019), a divisão sexual do trabalho é um campo hermético a mudanças. Argumentou-se ao longo desta exposição que somente políticas com mecanismos específicos para incidir na sua estrutura têm força para reorganizar as esferas pública e privada. As maiores desigualdades de gênero hoje são vistas no âmbito da representação de poder político e das diferenças de remuneração, problemas visíveis que oneram mulheres no mundo todo. Esse desequilíbrio está diretamente atrelado às diferenças de gênero no âmbito do trabalho reprodutivo não remunerado.

Majoritariamente realizados por mulheres, os trabalhos de cuidado e de manutenção da vida constituem a base para o funcionamento do sistema capitalista moderno. Com efeito, o elemento motivador para a presente pesquisa consiste na reflexão crítica a respeito dessa problemática. Para compreender como tal fenômeno se manifesta, esta tese propôs-se a reconstituir a trajetória sobre como as diferenças de gênero se estruturaram nas sociedades modernas, até a implementação de licenças parentais igualitárias, tomando por base o caso da Noruega.

Quase sempre não remunerados ou desvalorizados na dinâmica do capitalismo, os trabalhos de cuidado, organização, ensino, limpeza e criação dos filhos tendem a onerar as mulheres de forma desigual. Como visto, as mulheres foram penalizadas das mais diversas formas ao longo da História. Tal como argumenta Eisler (2007, p. 120), as tentativas de quebrar o insulamento na esfera doméstica e todas as formas de dominação foram severamente reprimidas pelo poder masculino vigente. Quanto mais próximas da conquista de direitos, maiores são os níveis de violência contra quem ousa desestabilizar o *status quo*.

A caça às bruxas mostrou-se o ponto alto dessa perseguição ao feminino na transição ao capitalismo, mas esse fenômeno de tempos em tempos se intensifica. A resistência ao movimento feminista do século XIX, por exemplo, gerou um aumento exponencial do que “os registros criminais denominam agressão exacerbada”. Theodore Roszak (*apud* EISLER, 2007, p. 120), aponta que eram comuns “espancamentos domésticos em que se fraturavam os ossos da esposa, ateava-se fogo em seu corpo e se lhe arrancavam os olhos”. Em pleno século XXI, reações semelhantes continuam a acontecer, com a diferença de que são noticiadas em tempo real e comentadas por milhares de pessoas nas redes sociais.

Ainda sem solução, “a violência contra as mulheres tem constituído a resposta do sistema androcrático a qualquer ameaça de mudança fundamental [...] Para a manutenção da androcracia, as mulheres devem ser reprimidas a qualquer preço” (EISLER, 2007, p. 120). Assim como as diferenças de remuneração ou na representação política, essa violência é apenas uma das faces visíveis de uma estrutura desigual de poder e constitui um “termômetro” das mudanças: se esta violência “está aumentando em todo o mundo, isto se deve ao fato de a dominação masculina nunca ter sido antes tão vigorosamente desafiada através de um movimento feminino de auxílio recíproco e sinérgico em prol da libertação humana” (EISLER, 2007, p. 120).

Esse fenômeno está por trás do conceito de “*backlash*”. Assim nomeado por Susan Faludi (2001), o “*backlash*” é compreendido como um “refluxo antifeminista”, e parte de um “poderoso contra-ataque aos direitos da mulher, levando a um retrocesso, a uma tentativa de

reduzir o punhado de pequenas e sofridas vitórias que o movimento feminista a muito custo conseguiu”. A autora sustenta que “tais surtos raramente são casuais; eles sempre são ocasionados pela percepção – correta ou não – de que as mulheres estão avançando a passos largos” (FALUDI, 2001, p. 17-18). A violência é visível, a última instância que registra e marca na pele a desigualdade, com consequências ainda mais drásticas para mulheres e meninas negras, pobres, indígenas, migrantes e sem instrução.

Indo além do problema descrito, essa pesquisa buscou tratar da cadeia “invisível” e insidiosa de processos e fatos sociais que constituem as raízes da desigualdade. Compreender e questionar a ordenação dos lugares de gênero na sociedade, repensando o papel dos homens nessa transformação são questões de primeira ordem se quisermos dar continuidade à espécie. Nas palavras de Kunzru (2000, p. 25), “quando as pessoas descrevem algo como sendo ‘natural’, elas estão dizendo que ‘é assim que o mundo é, não podemos mudá-lo’. Por gerações, foi dito às mulheres que elas são ‘naturalmente’ fracas, submissas, extremamente emocionais e incapazes de pensamento abstrato”. Essa construção discursiva, como tratado no início da presente tese, fundamentou boa parte das teorias científicas e serviu como base para a exclusão das mulheres e demais categorias marginalizadas da sociedade.

A busca por reverter a noção de que a natureza única das mulheres consiste na maternidade e de que os homens não são inclinados aos valores de cuidado, é o que chama a atenção no caso analisado. Altamente “desfamiliarizadores”, os Estados de bem-estar da social-democracia nórdica têm entre seus principais objetivos estabelecer o pleno emprego e a igualdade de gênero, refletidos no modelo de política familiar “*dual earner/dual carer*”, no qual se espera que ambos os pais sejam igualmente trabalhadores e cuidadores.

O conceito de “desfamiliarização”, tal como referido por Esping-Andersen (1999) deve capturar “políticas que diminuem a dependência dos indivíduos na família, que maximizam o comando dos indivíduos sobre os recursos econômicos, independentemente das relações familiares ou conjugais” (ESPING-ANDERSEN, 1999, p. 45). Segundo o autor, os países nórdicos são, até o momento, os únicos em que a política social é explicitamente concebida para maximizar a independência econômica das mulheres e onde a participação das mulheres em tempo integral e vitalícia no mercado de trabalho é ativamente incentivada pela redução da carga familiar por meio de políticas públicas.

O regime de licenças parentais da Noruega, em especial a cota exclusiva do pai foi, portanto, a alternativa encontrada para trazer os homens ao privado, tanto como um direito de exercício da paternidade, quanto como um dever em compartilhar suas responsabilidades domésticas. Ao longo de uma trajetória de 29 anos desde a implementação da *fedrekvote*,

marcada por intensos debates e disputas pela sua permanência e expansão, a estratégia política de “coerção sutil” para promover melhor equilíbrio entre público e privado se destaca com resultados bastante significativos. Mas como reforçado diversas vezes, essa é uma “revolução inacabada”: não linear e com resultados difusos, a “conta-gotas” (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021). Os processos de mudança no contexto estudado revelam-se complexos e parcialmente desiguais ao longo do tempo, com achatamento na década de 1990 e aceleração na década de 2000.

Na constatação de Ellingsæter e Kitterød (2021), a interação entre mudança institucional e mudança geracional parece ter sido uma força motriz importante. Isso significa que as reformas das políticas familiares facilitaram o aumento da igualdade na esfera privada, e a mudança institucional contribuiu tanto para novas condições de ação quanto para novas expectativas do papel do pai para as gerações subsequentes de homens. Para além dos mecanismos de aprendizado e de substituição geracional, o período 1980-2010 sinaliza que a mudança institucional também está por trás de mecanismos de difusão, responsáveis por contribuir para um aumento significativo do trabalho doméstico feito pelos homens em todos os grupos educacionais, partindo dos grupos mais escolarizados em direção àqueles com menor instrução (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021).

Observa-se que o fato de o desenvolvimento ter se estabilizado na década de 1990, e particularmente acentuado na década de 2000, reforça o pressuposto sobre a importância da política familiar para a difusão de novas práticas e atitudes. Isso é visível quando se contrastam períodos distintos: “Enquanto os anos 1990 representaram vagos sinais de igualdade, os anos 2000 foram uma década de especiais mudanças abrangentes na política familiar, com expansões na cota paterna e a realização do jardim de infância como um esquema de bem-estar universal na forma de acessibilidade e direitos dos pais” (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 46).

A maioria dos noruegueses prefere creches diurnas e mantém o “modelo universal de ganha-pão”, com pai e mãe em postos de trabalho remunerado, equilibrando vida pessoal e profissional. De acordo com as estatísticas, existiam “aproximadamente 5.700 jardins de infância na Noruega em 2019. Mais da metade deles eram privados, representando 53% de todas as vagas do jardim de infância. Um total de 276.000 crianças tinham uma vaga no jardim de infância em 2019, e a cobertura do jardim de infância parece ter se estabilizado: 92% das crianças de 1 a 5 anos agora têm uma vaga no jardim de infância, o que representa um aumento de mais de 70% desde 1980” (STATISTICS NORWAY, 2020, p. 39). Entre as crianças mais velhas (3-5 anos), a maioria delas também frequenta o jardim de infância.

Porém, a política de expansão de creches não reduziu a necessidade de cuidados dos pais, nos conduzindo a outro elemento que integra a nossa “paisagem de fundo”, que diz respeito ao papel social e o melhor interesse das crianças.

Quando tratamos de políticas de família e igualdade de gênero, a discussão também se refere, e muito, à socialização primária de meninos e meninas. Apesar de o foco desse estudo não incidir diretamente no assunto, o direito das crianças a uma socialização igualitária e não violenta, em hipótese alguma deve ser considerado uma questão menor. Tal como observam Eydal e Rostgaard (2011), aliar o melhor interesse das crianças em políticas de família e de igualdade de gênero pode ser um conceito bastante problemático, afinal, qualquer medida de intervenção nesse campo, eventualmente, de uma forma ou de outra, irá exercer algum tipo de efeito sobre as crianças (EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 24).

O “quebra cabeça” que caracteriza as diferentes abordagens de políticas familiares na Noruega (especialmente as agendas políticas contrastantes que movem o “*cash for care*” à direita, e a cota exclusiva do pai à esquerda do espectro ideológico), é um debate que divide as opiniões também na perspectiva de se decidir qual contexto é melhor para as crianças. Isso requer decidir sobre a questão: delegar os cuidados com as crianças para os serviços públicos de ECEC, levando-as para as creches e jardins de infância cada vez mais cedo; definir um “pagamento para o cuidado”, geralmente para a mulher, fortalecendo o argumento da liberdade de escolha e da necessidade que a criança possui de estar perto da mãe; ou uma cota exclusiva que exerce uma “coerção sutil” para que a criança fique mais próxima do pai?

No debate político norueguês, como sublinham as autoras citadas, os críticos das cotas afirmam que colocar as crianças em creches e afastá-las da mãe precocemente, não é o mais adequado para as crianças, já que somente os pais seriam as pessoas mais capazes de proporcionar a segurança e a paz que as crianças pequenas necessitam. Portanto, o confronto reside em promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho ou fazer o que seria o melhor interesse das crianças. Por consequência, afirma-se que se está diante de situações quase irreconciliáveis (EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 24-25). Por outro lado, sustentam as autoras, argumenta-se que “difícilmente é do interesse das crianças crescer em uma sociedade que discrimina com base no gênero”, o que justificaria intervenções aparentemente negativas, mas cujos efeitos as beneficiariam no todo. “Apenas uma sociedade hostil às crianças, especialmente às meninas, ensinaria às crianças que a sociedade valoriza as mulheres e os homens de maneira diferente e que eles desempenham funções diferentes”, além do que um pai presente e afetuoso provavelmente não teria lugar em uma estrutura pautada na tradicional divisão sexual do trabalho (EYDAL; ROSTGAARD, 2011, p. 24-25).

Outro aspecto essencial, mas que não se teve a pretensão de aprofundar em razão da sua complexidade, é a integração dos imigrantes à cultura norueguesa, especialmente quanto às manifestações de gênero e na forma de adesão das famílias estrangeiras à cota exclusiva do pai. Os Estados de bem-estar social nórdicos também foram os pioneiros em politizar o papel do pai como cuidador (ELLINGSÆTER; LEIRA, 2006), e como visto ao longo da tese, tais estados destacam-se por seus planos abrangentes de licença parental e serviços de creche subsidiados publicamente, de modo a consolidar o modelo “duplo provedor/duplo cuidador” (“*dual earner/dual carer*”).

No entanto, o aumento da imigração nas últimas décadas é visto como um desafio tanto para a sustentabilidade do Estado de bem-estar quanto para a igualdade de gênero. Assim como em muitos países, a complexa situação que envolve a reserva de trabalho das mulheres imigrantes em situação de pobreza, muitas vezes acaba por reproduzir o modelo tradicional, relegando-as mais uma vez à precarização de suas atividades. Na Noruega, as baixas taxas de emprego e o maior uso de benefícios em dinheiro para a família (como o “*cash for care*”) entre mulheres imigrantes de alguns países não ocidentais são motivo de preocupação significativa. Mas conforme observação de Ellingsæter e Kitterød (2019, p. 960), “a relação entre a imigração e o outro elemento-chave do modelo ‘duplo assalariado-duplo cuidador’ – o pai carinhoso – recebeu pouca atenção”.

A grande escala de imigração nas últimas décadas do século XX diversificou o país étnica e culturalmente. Os imigrantes representam cerca de 14% da população total, com mais de 3% compreendendo noruegueses nascidos de imigrantes. Apesar do desemprego ser mais elevado entre os imigrantes, esta parcela é relativamente bem integrada na Noruega. A política estatal de abertura a estrangeiros foi encerrada em 1975, com a chegada dos paquistaneses ao mercado de trabalho (NILSEN, 2012, s./p.). Os que chegaram depois de 1975 são basicamente cidadãos da União Europeia – Suécia, Polônia, Lituânia, França, Alemanha – empregados pela indústria, ou refugiados e exilados submetidos a critérios de aceitação muito estritos. Em 2021, imigrantes da Síria representavam o grupo mais expressivo vindo de um país fora da Europa (STATISTICS NORWAY, 2020, p. 3).

No plano econômico, a Noruega segue sendo um país riquíssimo, principalmente devido ao descobrimento do pré-sal, da exploração de petróleo e dos recursos marítimos, situação que a blindou da crise financeira internacional anterior à pandemia causada pelo novo coronavírus. O Estado de bem-estar social segue consolidado: a despeito de uma reorganização que conduziu ao fechamento de alguns estabelecimentos, não se tem notícias de cortes drásticos nos gastos públicos e o país mantém-se no topo das políticas sociais mais

generosas do mundo. No entanto, o país não foi poupado pelo avanço do neoliberalismo: as desigualdades sociais e as diferenças salariais aumentaram muito ao longo dos últimos vinte anos. Os salários dos mais ricos aumentaram significativamente, enquanto os dos assalariados caíram. Na visão de Nilsen (2012), é nesse contexto que a imigração se tornou uma questão política central. Os neoliberais, financiados por organizações patronais, se esforçaram para comprovar que o modelo nórdico de Estado de bem-estar social não era mais viável, apesar de ainda estar em vigor uma realidade cotidiana que mostrava que o sistema fiscal e o crescimento da produtividade sustentavam amplamente o modelo atual (NILSEN, 2012).

A prosperidade crescente do país, cujo PIB progrediu de forma ininterrupta desde 1998, exceto por um recuo em 2009, permitiu ocultar o agravamento das desigualdades sociais. Quadro semelhante se viu no Brasil, onde particularmente a camada masculina, branca e de classe média, enxerga nos movimentos sociais uma afronta a seus privilégios até então inquestionáveis. Essa massa de indivíduos é seduzida pelos discursos conservadores, que se dispõem ideologicamente a recuperar as frustrações de um eleitorado que se sente maltratado e não contemplado pelas políticas afirmativas e de cunho identitário.

Tais discursos emergem da direita radical norueguesa (em especial a que se opõe aos seguidores do islã), composta por pessoas com poucas expectativas de futuro e que se consideram desclassificadas/excluídas da sociedade. Ao mesmo tempo em que elas se veem como uma força essencial à nação, elas “não conseguem mais se identificar com esta, porque outra concepção da comunidade nacional se impôs: mais cosmopolita e igualitária, baseada antes na cidadania do que na aparência etnonacional” (ERIKSEN *in* NILSEN, 2012, s./p.). Esses problemas também devem ser considerados para pensar de forma mais abrangente como se encontra o quadro político cultural da nação estudada. O “*backlash*” diante das conquistas de grupos minoritários (FALUDI, 2001) tem sido objeto de constante preocupação do governo norueguês. O progresso no tocante aos direitos das mulheres e a melhoria de suas condições de vida são interpretados pelos “homens – especialmente aqueles confrontados com ameaças reais ao seu bem-estar econômico e social em outros campos – como algo que iria levá-los à ruína” (FALUDI, 2001, p. 18).

Em declaração da ex-primeira-ministra da Noruega, Erna Solberg, ao periódico Bloomberg, “o desafio nos países escandinavos é não acabar tendo um grande grupo de homens jovens sem objetivo na vida, sem esperança de emprego”. Esse é um grupo demográfico que requer “uma atenção política cuidadosa para evitar uma reação perigosa”, destacou a ex-ministra. A reportagem informa ainda que na Universidade de Oslo, aproximadamente 57% dos estudantes de doutorado em 2017 eram mulheres, superando o

tradicional desnível de gênero no acesso aos bancos escolares/universitários. O risco de os homens serem superados profissionalmente pelas mulheres também os torna mais vulneráveis a perderem seus empregos para a automação e tecnologia, não só na Noruega como em vários outros países. Na avaliação de Erna Solberg, “vemos nos homens brancos furiosos que eles não apenas não gostam de muçulmanos e imigrantes, mas também detestam as mulheres, pelo menos se não puderem manter a mulher só para eles”. Já a ministra das Relações Exteriores, Ine Eriksen Søreide, reforça que “o problema apontado por Erna é um problema gigantesco, mundialmente. Muitos países muito vulneráveis têm uma taxa enorme de desemprego juvenil e a maioria dos desempregados é homem” (SOLBERG; SØREIDE *in* SLEIRE, 2018, s./p.).

Os governos do país estão cientes desse complexo conjunto de alterações no tecido social, especialmente após os atentados sofridos em 2011.¹¹⁷ O diagnóstico converge com as áreas estratégicas de ação do Programa 2019-2022 para igualdade de gênero do Conselho Nórdico, que posiciona os homens e meninos como importantes atores na luta pela igualdade. Diz o documento que o trabalho para a igualdade de gênero deve necessariamente incluir homens e meninos, passando por uma reflexão profunda sobre os sentidos de masculinidade. Isso requer investigar o papel do homem no mercado de trabalho e na família, a fim de impedir estereótipos dos papéis de gênero e das assimetrias entre mulheres e homens, e meninos e meninas. Nesse sentido, “questões relacionadas a normas e responsabilidades específicas de gênero relativas às condições de vida de meninos e homens serão foco de atenção especial no programa para igualdade de gênero do Conselho Nórdico” (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2019, p. 8).

A estratégia de integrar a parcela masculina no programa para a igualdade de gênero tem ainda o objetivo de modificar normas restritivas e estereótipos tóxicos de masculinidade, que limitam o pleno desenvolvimento de homens e meninos. Isso acontece pois ao mesmo tempo em que se reforça a ideia de que eles devem ser fortes e independentes, aumenta também a sua vulnerabilidade em outros aspectos. Dados disponibilizados no referido programa do Conselho Nórdico sugerem que, por preconceito, eles deixam de procurar ajuda médica, principalmente no que se refere à saúde mental. Meninos costumam ter seu rendimento prejudicado na idade escolar, e os homens são igualmente mais propensos a cometer/sofrer agressões, o que os torna potenciais vítimas da violência. Ou seja, se

¹¹⁷A Noruega foi palco de um dos maiores crimes de ódio da Europa neste século, quando em 2011 o supremacista branco Anders Behring Breivik massacrou 77 pessoas, a maioria membros da ala jovem do Partido Trabalhista do país (SLEIRE, 2018, s./p.).

consideradas as normas atuais de masculinidade, homens e meninos são privilegiados em relação às mulheres, porém eles também são afetados negativamente de muitas formas como consequência dessa socialização violenta (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2019).

O documento aponta ainda a divisão sexual do trabalho e o fato de mulheres e meninas ainda serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e de cuidados não remunerados, como um problema a ser superado através de ações voltadas à conscientização e educação do público masculino (NORDIC COUNCIL OF MINISTERS, 2019). Todo esse arrazoado coloca em evidência os investimentos permanentes da Noruega para promover igualdade de gênero e respeito às diferenças. Tais esforços atravessam as esferas pública e privada em busca de uma nova concepção de parentalidade, visando a reformulação dos papéis sociais esperados do que significa ser homem ou ser mulher no mundo atual.

De acordo com um levantamento de 2010, 70% dos noruegueses “apreciavam a cultura dos imigrantes e sua participação na vida ativa, e pensavam que os trabalhadores imigrantes vindos de um país de fora da Escandinávia contribuíam positivamente para a economia norueguesa” (NILSEN, 2012, s./p.). Em que pese a força simbólica dessa opinião, importante salientar que a divisão sexual do trabalho, apesar de mais equilibrada, segue sendo um problema na Noruega, desafio que hoje soma-se aos diferentes tons da diversidade. No caso das mulheres do Norte global, sua entrada no mercado de trabalho acentuou a dupla/tripla jornada, porém trouxe consigo o fenômeno da delegação de tarefas domésticas para aquelas mulheres de situação mais precária, designadas para a manutenção e produção do viver.

Como constatam Hirata e Kergoat (2007, p. 602), essa situação remete a duas relações sociais inéditas em termos históricos. Uma relação de classe estabelecida entre as empregadoras do Norte e uma nova classe servil. Uma concorrência entre mulheres precarizadas, com a nuance de juntar países do Norte e do Sul e outras “cores”, com a vinda ao mercado das representantes dos países do Leste. O resultado disso é a remodelação das relações étnicas por meio “das migrações femininas e da explosão dos serviços a particulares” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 602).

Mais do que a precarização do trabalho que afeta as migrantes, o desemprego é um problema ainda maior. Somam-se a isso as orientações tradicionais de gênero entre os imigrantes, cuja estrutura das relações familiares segue o modelo de pai provedor e esposa dona de casa/cuidadora, configurando uma série de obstáculos para a adaptação cultural ao modelo nórdico caracterizado pelo “trabalhador assalariado cuidador universal”.

Especialmente imigrantes nativos da Somália e do Paquistão demonstram apoiar menos o trabalho formal remunerado entre as mulheres mães de crianças pequenas, se comparados à população como um todo (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2019, p. 962). Ao lado de Eritreia, Iraque e Turquia, esse grupo apresenta as taxas de emprego mais baixas e as diferenças de gênero mais pronunciadas no mercado de trabalho. A inscrição de crianças imigrantes em creches aumentou consideravelmente, contudo, a taxa ainda é menor do que a da maioria da população, especialmente entre as crianças mais novas (STATISTICS NORWAY, 2018). Entre os pais com um filho de um ano de idade, 43% daqueles com antecedentes de imigração receberam o “*cash for care*”, benefício em dinheiro para assistência condicionado à não utilização de creches, enquanto a parcela correspondente entre os pais com origens nativas foi de 15% (STATISTICS NORWAY, 2017).

Nesse ponto questiona-se os critérios de elegibilidade da cota paterna, pois um dos requisitos para o pai sair em licença é a mãe estar empregada. O desenho da política, portanto, influencia fortemente o acesso dos pais imigrantes às licenças parentais. Em comparação com o esquema norueguês, por exemplo, o regime de licenças na Suécia é mais amigável aos migrantes, “pois não exige emprego anterior e os direitos dos pais não estão condicionados aos direitos das mães” (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2019, p. 964). Assim, conclui-se que o desenho da política de cota paterna na Noruega, apesar de hoje ser um dos mais avançados do mundo, não considerou as peculiaridades e contradições próprias da fase atual do capitalismo, uma vez que as “crises de cuidado” contemporâneas (FRASER, 2016, p. 100) são distribuídas de maneira desigual segundo a raça/etnia ou a classe social.

Uma explicação para o desenho da política sueca ser mais adequado às demandas do feminismo contemporâneo multicultural, talvez seja justamente pela longa história de institucionalização do feminismo no Estado, que faz com que a incorporação desses valores seja mais capilarizada do que na Noruega. Inger Skjelsbæk e Torunn L. Tryggestad, autoras de um importante estudo sobre a intersecção de gênero no posicionamento ideológico dos países nas relações diplomáticas, demonstraram que embora a igualdade de gênero seja considerada um valor central na sociedade norueguesa – ratificando a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres em 1981 e seu Protocolo opcional em 2002 – a Noruega adota uma postura mais pragmática, evitando o uso do termo feminismo em documentos que tratem de mulheres e questões de gênero na política externa.

A Suécia, pelo contrário, utiliza o termo diariamente em um contexto político, e tem se autoafirmado cada vez mais como um Estado feminista. Ao nomear-se dessa maneira, a Suécia insere de forma mais contundente esses valores na sua identidade nacional, logo, o termo permeia tanto a política quanto os documentos públicos em uma extensão muito maior (SKJELSBÆK; TRYGGESTAD, 2019). No referido estudo, Skjelsbæk e Tryggestad escrevem que o conceito de feminismo continua sendo visto como polarizador, pois representa uma agenda mais radical daquilo que a Noruega pode querer em termos de política externa. Contudo, essa postura mais conservadora pode também configurar uma estratégia, já que evitar o uso do termo “feminismo” faz com que a Noruega seja convidada para muito mais processos de paz do que a Suécia.

Essas nuances nos remetem às próprias origens do termo “gênero”, que segundo Joan W. Scott (1995, p. 75) foi criado justamente para maquiar o caráter político do movimento e assim obter legitimidade no meio científico. Nas palavras da autora, a palavra “Gênero tem uma conotação mais objetiva e neutra do que mulheres. O gênero parece integrar-se na terminologia científica das ciências sociais e, por consequência, dissociar-se da política – (pretensamente escandalosa) – do feminismo”. Ainda assim, assevera Scott, devemos ter ciência de que este tipo de uso não alude a uma “tomada de posição sobre a desigualdade ou o poder, nem mesmo designa a parte lesada (e até agora invisível)”. Por conseguinte, na medida em que a expressão “história das mulheres revela a sua posição política ao afirmar (contrariamente às práticas habituais) que as mulheres são sujeitos históricos legítimos, o gênero inclui as mulheres sem as nomear, e parece assim não se constituir em uma ameaça crítica” (SCOTT, 1995, p. 75).

Em vários conflitos em que a Noruega está envolvida e facilitando as negociações, será gradualmente possível converter decisões de países marcadamente conservadores. A abordagem pragmática pode, em muitos contextos, estar relacionada com o percurso histórico analisado. Em comparação com a Suécia, por exemplo, foi um processo mais lento até que o ideal de igualdade de gênero tenha se transformado em uma diretriz fundamental nas políticas públicas norueguesas (HAGEMANN, 2002 *apud* BERNHARDT; NOACK; LYNGSTAD, 2008, p. 286). Conforme observam Bernhardt, Noack e Lyngstad (2008), essa trajetória possivelmente tomou direções distintas por influência dos diferentes papéis desempenhados pelos partidos social-democratas nos dois países. Enquanto o Partido Social-democrata da Suécia corroborava a política da igualdade de *status*, seguindo as feministas da agremiação, o Partido Trabalhista norueguês deu prioridade à figura das donas de casa, o que acabaria reforçando a “estrutura familiar tradicional” e a “ideologia de gênero” a ela associada.

Logo, conclui-se que os partidos políticos têm forte influência no modo como as políticas para igualdade de gênero são construídas. O cenário exposto demonstra que ao observarmos “de fora” a orientação dos países nórdicos para igualdade de gênero, todos parecem constituir um bloco comum. Entretanto, os resultados conjuntos só apareceram recentemente, e apesar de semelhantes, cada país passou por processos complexos e com características particulares que os diferenciam entre si.

Outro aspecto que caracteriza o caso norueguês é o de que “ideais familiares protestantes bastante fortes persistiram por mais tempo do que na Suécia mais secular, o que poderia explicar a tradição de dona de casa mais forte e atitudes menos favoráveis em relação às mães que trabalham” (KJELDSTAD, 2001; KNUDSEN; WÆRNESS, 2001 *apud* BERNHARDT; NOACK; LYGSTAD, 2008, p. 286). A influência protestante mais tradicional também possa constituir um fator por trás da forte segregação sexual no mercado de trabalho norueguês, com uma super-representação de homens em profissões melhor remuneradas (KITTERØD; PETTERSEN, 2006), sendo o Estado, através destas políticas de cuidado, o maior empregador de mulheres.

A transposição dos trabalhos reprodutivos feitos pelas mulheres na esfera privada e a absorção de sua mão de obra como empregadas da máquina pública é uma das críticas feministas à estrutura patriarcal dos Estados de bem-estar. No clássico “O Estado de bem-estar patriarcal” (2000), Carole Pateman afirma que esses questionamentos por parte das mulheres vêm surgindo entre elas não apenas como “acadêmicas, ou ativistas, ou como beneficiárias e usuárias de serviços, mas também como pessoas de quem depende em grande parte o funcionamento cotidiano do Estado de bem-estar” (PATEMAN, 2000, p. 24).

As críticas são diversas, e “vão desde sua estrutura patriarcal (e às vezes, especialmente na área da saúde, práticas misóginas), aos seus procedimentos de tomada de decisão e gestão – tão burocráticos e não democráticos – às suas práticas de serviço social e políticas de educação” (PATEMAN, 2000, p. 24). Contudo, a autora observa que a objeção também perde um ponto importante, e que cabe para a presente reflexão. Na sua avaliação, “há uma diferença crucial entre a construção das mulheres como dependentes dos homens e sua dependência do Estado de bem-estar. No primeiro caso, cada mulher vive com o homem ou com os benevolentes de quem depende”.

Tal perspectiva considera que

Toda mulher (nos termos da frase extraordinária de J. S. Mill) se encontra em uma ‘situação crônica de suborno e intimidação combinados’ (Mill, 1970, p.137). **No Estado de bem-estar social, cada mulher recebe o que é seu por direito e pode potencialmente se juntar a outros cidadãos para afirmar suas justas demandas.** O Estado é dotado de um grande poder de intimidação, mas **a ação política se dá em termos coletivos na arena pública, e não a portas fechadas em casa, onde cada mulher tem que contar com suas próprias forças e seus próprios recursos** (PATEMAN, 2000, p. 23-24, grifos meus).

Esse arranjo reforça a existência de um amplo espectro de elementos e condições históricas que levaram a uma variedade de estruturas políticas e institucionais para a igualdade de gênero nos países nórdicos. Os efeitos “a conta-gotas” apontam para a relevância de políticas que favoreçam a igualdade de gênero por uma janela maior de tempo, a fim de moldar tanto os ideais predominantes na legislação e costumes, quanto as práticas reais de igualdade de gênero no lar. Antes de concluir a exposição, e longe de esgotar o tema, entende-se que embora a mudança geracional deva ser considerada uma força motriz geral nos processos em direção à mais igualdade, o caso da Noruega nos fornece claros indícios de que “as mudanças nos ambientes institucionais nacionais podem contribuir tanto para a estagnação quanto para a aceleração e ter um impacto sobre como as novas práticas de paternidade são disseminadas em diferentes grupos de pais” (ELLINGSÆTER; KITTERØD, 2021, p. 46-47).

Mesmo com os desafios gerados pela impossibilidade de se fazer uma observação participante ou uma etnografia no país analisado, de modo geral afirma-se que os objetivos da pesquisa foram atendidos. Explorar em profundidade documentos e outras pesquisas igualmente relevantes que registraram a perspectiva masculina após a introdução da cota paterna na Noruega, proporcionou resultados satisfatórios para o que esta tese se propôs inicialmente. A resposta à hipótese é positiva: os dados obtidos demonstram que a cota exclusiva do pai gerou avanços significativos na vivência da paternidade no que se refere à uma “masculinidade carinhosa”, e uma visão mais compreensiva da importância e dos esforços que trabalhos de reprodução social (como cuidado com as crianças e de gestão, limpeza e organização de uma casa, entre outros) demandam. Essas mudanças ficam nítidas em diversos pontos, com ênfase nos achados de Ellingsæter e Kitterød (2021), principais autoridades em estudos que correlacionam gênero e usos do tempo na Noruega.

Como visto, em comparação com os dados coletados em 1980 (antes, portanto, da implementação da *fedrekvote*), observou-se que em 2010, o trabalho familiar total do pai aumentou significativamente, comprovando que “o trabalho doméstico e de cuidado se tornou parte da vida diária da maioria dos pais” (KITTERØD *in* DÆHLEN 2021, s./p.). Conjugado

com a entrada das mulheres no mercado de trabalho remunerado, esse movimento mostra uma alteração substantiva no modelo tradicional composto pelo homem provedor e mulher cuidadora/dona de casa (*male breadwinner/housewife carer*). Tal arranjo tem se mostrado pioneiro e com forte potencial de estabelecer o “modelo do cuidador universal” (FRASER, 1994; BORCHORST; SIIM, 2008). No âmbito da classificação proposta por Fraser (1994), este modelo visa estabelecer os padrões de vida atuais das mulheres como a norma, ao mesmo tempo em que desconstrói o gênero dessas atividades, dando mostras de ser “o único que administra adequadamente os dilemas pós-industriais e vai além do impasse igualdade-diferença no feminismo [...] capaz de dismantelar completamente a oposição de gênero entre cuidar e sustentar a família” (BORCHORST; SIIM, 2008, p. 211-212).

Argumentou-se ao longo da tese que a divisão sexual do trabalho constitui o ponto nevrálgico para a igualdade plena – ou a “última fortaleza do patriarcado”, nas palavras de Hege Brækhus – onde raras intervenções se mostram eficazes para alterar os padrões de gênero. A política de cota exclusiva do pai, pelo contrário, tem provocado mudanças significativas nos papéis de gênero, e, por conseguinte, na divisão sexual do trabalho, elementos tradicionalmente herméticos a transformações estruturais. Evidentemente que essa avaliação é feita sobre um fenômeno social em curso – uma “revolução inacabada”, nos termos de Ellingsæter e Kitterød (2021) – fato que deixa em aberto de forma permanente a proposição de estudos futuros sobre o tema. As licenças parentais, especialmente a cota exclusiva do pai, revelam-se como importantes estratégias políticas para a promoção da igualdade de gênero, e fornecem inúmeros subsídios para desenvolver análises futuras sobre os impactos dessas políticas nos níveis de igualdade entre homens e mulheres.

Por fim, cumpre reiterar que muitos aspectos históricos e estruturais pertinentes ao contexto norueguês não puderam ser aprofundados aqui. De qualquer forma, a arquitetura das licenças parentais, especialmente o papel da licença paterna para igualdade de gênero, ainda são temas em franca expansão e devem ser mais bem explorados tanto no Norte como no Sul global. Sendo assim, estima-se ter trazido elementos para amplificar essa discussão, ainda mais quando se considera a realidade de países como o Brasil, onde prima a necessidade de se avançar na elaboração de políticas feministas e de buscar mecanismos para promover a igualdade de gênero.

Ao investir nas potencialidades femininas nas mais diversas carreiras e também nas capacidades masculinas para os trabalhos de cuidado e reprodução social, o caso da Noruega é exemplar para se pensar que é possível reverter ou amenizar os efeitos de toda uma construção discursiva que atribui lugares diferentes para homens e mulheres. Recriar novas

formas de viver em uma sociedade mais justa não é utopia se considerarmos que boa parte do que nos torna humanos não é inata, e sim passível de ressocialização. Na reflexão de Kunzru (2000, p. 25), para as mulheres, sempre foi dito que “estava ‘em sua natureza’ serem mães em vez de executivas, que elas preferiam entreter visitas em casa a estudar Física das Partículas. Se todas essas coisas são naturais significa que elas não podem ser mudadas. Fim da história. Volta à cozinha. Proibido ir adiante”.

Mas, se por outro lado, enquanto seres que não nascem prontos, “todos nós podemos ser reconstruídos [...] Pressupostos básicos como, por exemplo, decidir se é natural ter uma sociedade baseada na violência e na dominação de um grupo sobre outro tornam-se repentinamente questionados. Talvez os humanos estejam biologicamente destinados a fazer guerras e a poluir o ambiente. Talvez não” (KUNZRU, 2000, p. 25). Criadores (as) de nossas realidades, somos criaturas em permanente transformação.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*? **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, pp. 111-126, abril de 2020. Disponível em <https://bit.ly/3rbnwOL> Acesso em: 02 maio 2020.

ADDATI, Laura; CASSIRER, Naomi; GILCHRIST, Katherine. **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. International Labour Office – Geneva: ILO, 2014. Disponível em: <https://bit.ly/3xovRQr> Acesso em: 11 out. 2019.

AFTENPOSTEN. **Advarsel fra kvinnedagen**. Publicado em: 09/03/2014. Disponível em: <https://www.aftenposten.no/meninger/leder/i/yvowE/advarsel-fra-kvinnedagen> Acesso em: 21 mai. 2021.

AFTENPOSTEN. **Elise Ottesen-Jensen kjempet på barrikadene for den forbudte prevensjonsopplysningen**. Texto de Hilde Harbo. Publicado em: 07/03/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3xhsvyq> Acesso em: 03 abr. 2021.

AFTENPOSTEN. **Kvinnebevegelse varsler demonstrasjoner mot Solberg**. Publicado em: 06/11/2018. Disponível em: <https://www.aftenposten.no/norge/i/BJ98kQ/kvinnebevegelse-varsler-demonstrasjoner-mot-solberg> Acesso em: 21 mai. 2021.

AFTENPOSTEN. **Kvinnedagen: En kampdag mot mine egne**. Artigo de Ingrid Vatnar Olsen. Publicado em: 07/03/2019. Disponível em: <https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/1k164e/kvinnedagen-en-kampdag-mot-mine-egne-ingrid-vatnar-olsen> Acesso em: 21 mai. 2021.

AFTENPOSTEN. **Enquanto minha mãe cuidava de casa, o movimento feminista desafiou o ideal de dona de casa**. Texto de Abid Q. Raja – Ministro da Cultura e Igualdade de Gênero da Noruega (Em tradução livre). Publicado em: 06/03/2020. Disponível em: <https://bit.ly/32nqK7o> Acesso em: 14 jul. 2021.

AFTENPOSTEN. **Quem é o responsável pelo escândalo da previdência social e que erros foram cometidos?** (Em tradução livre). Reportagem de Solveig Ruud e Thomas Spence. Publicado em: 04/08/2020. Disponível em: <https://bit.ly/30Xzxw3> Acesso em: 18 abr. 2021.

AFTENPOSTEN. **Torbjørn Røe Isaksen vê várias semelhanças entre o escândalo da previdência social e o erro do NAV na liberação da cota do pai** (Em tradução livre). Reportagem de Solveig Ruud e Olav Olsen. Publicado em: 05/09/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3nPjaKY> Acesso em: 18 abr. 2021.

AGDERPOSTEN. **Barnets ar-hundre?** Artigo de Kari Helene Kullerud. Publicado em: 11/09/2015 [Foto original da localidade de Nystøl, Birkenes – Noruega, 1910]. Disponível em: <https://hifoagder.files.wordpress.com/2015/09/150911-kullerud-barnets-aarhundre.pdf> Acesso em: 12 ago. 2021.

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Declaração de Beijing** [Publicado em 17/02/2005, na página da Câmara dos Deputados, Brasil]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/59229-declaracao-de-beijing/%C2%B4mailto:agencia@camara.gov.br%C2%B4> Acesso em: 28 set. 2020.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas.** Reportagem publicada em 26/04/2019. Disponível em: <https://bit.ly/30WXkwN> Acesso em: 15 mar. 2020.

ANTUNES, Luísa Marinho. **As malícias das mulheres:** discursos sobre poderes e artes das mulheres na cultura portuguesa e europeia. Lisboa: Esfera do Caos, 2014. 236 p.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018. 325 p.

ARAÚJO, Clara. As cotas por sexo para a competição legislativa: o caso brasileiro em comparação com experiências internacionais. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 44, n. 1, 2001. Disponível em: <https://bit.ly/3DJPWCZ> Acesso em: 01 ago. 2020.

ARISTÓTELES. **Política.** Trad. Mario da Gama Kury. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1985.

ASLAKSEN, Iulie; KOREN, Charlotte. Unpaid household work and the distribution of extended income: The Norwegian experience. **Feminist Economics**, v. 2, n. 3, pp. 65-80, 1996, DOI: 10.1080/13545709610001707766

ASTELL, Mary. **Some Reflections upon Marriage.** London, 1700.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado:** o mito do amor materno. 5. ed. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro, Nova Fronteira. 1985.

BALAFOUTAS, Lukas; KERSCHBAMER, Rudolf; SUTTER, Matthias. Distributional Preferences and Competitive Behavior. **Journal of Economic Behavior & Organization**, v. 83, n. 1, pp. 125-135, 2012.

BARROS, Maria Nazareth Alvim de. **As Deusas, as bruxas e a igreja:** séculos de perseguição. 2. ed. Rio de Janeiro: Record: Rosa dos Tempos, 2004.

BASSOLI, Melina. Pobreza menstrual. **QG Feminista** – Feminismo em revista (Portal Medium). Publicado em: 17/03/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3COzlg3> Acesso em: 10 jan. 2020.

BBC NEWS. **Why Finnish babies sleep in cardboard boxes.** Reportagem de Helena Lee. Publicada em: 04/06/2013. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/magazine-22751415> Acesso em: 06 jan. 2021.

BBC NEWS. **O que faz da Noruega o país mais democrático do mundo?** Reportagem de Constanza Hola Chamy. BBC Mundo. Publicada em: 31/05/2015. Disponível em: <https://bbc.in/3nMFViM> Acesso em: 02 jun. 2020.

BBC NEWS. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** Publicado em: 12/08/2015. Disponível em: <https://bbc.in/3r7Sjw6> Acesso em: 18 abr. 2019.

BBC NEWS. **O que a campanha #MeToo conseguiu mudar de fato?** Publicado por BBC News Brasil, em 21/05/2018. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-44164417> Acesso em: 22 set. 2020.

BBC NEWS. **Como desigualdade virou tema central na eleição do país 'mais igualitário' do mundo.** Reportagem de Paula Adamo Idoeta. Publicada em: 22/09/2021. Disponível em: <https://bbc.in/3cJSdSJ> Acesso em: 25 set. 2021.

BEAUVOIR, Simone de. **O Segundo Sexo.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

BENSTON, Margaret. The political economy of women's liberation. **Monthly Review**, v. 41, n. 7, Dec./1989.

BERG, Ole T. **Stein Kuhnle.** In: Store Norske Leksikon. Disponível em: https://snl.no/Stein_Kuhnle Acesso em: 13 out. 2020.

BERGSTRØM, Ida Irene. **Historien om likestillingslandet.** Publicado em: 07/06/2013. Portal Kilden.no. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/nb/2013/06/historien-om-likestillingslandet> Acesso em: 21 jul. 2021.

BERNHARDT, Eva; NOACK, Turid; LYNGSTAD, Torkild Hovde. Shared housework in Norway and Sweden: advancing the gender revolution. **Journal of European Social Policy**, v. 18, n. 3, pp. 275-288. SAGE Publications 2008, Los Angeles, London, New Delhi and Singapore. DOI: 10.1177/0958928708091060

BHATTACHARYA, Tithi. **Social Reproduction Theory:** remapping class, recentring oppression. London: Pluto Press, 2017.

BHATTACHARYA, Tithi. O que é a teoria da reprodução social? Artigo originalmente publicado em 10 set. 2013 no periódico Socialist Worker. Tradução de Maíra Mee Silva e revisão técnica de Mariana Luppi. **Revista Outubro**, n. 32, 1º sem. de 2019. Disponível em: <https://bit.ly/3FUxgku> Acesso em: 12 jan. 2020.

BHATTACHARYA, Tithi. Teoria da reprodução social e porque precisamos dela para entender a crise do coronavírus. In: ROQUETA, Marta *et al.* **Coronavírus, gênero e a luta de classes.** Terra sem Amos: Brasil, 2020. 40 p.

BIGLIA, Barbara. Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social. In: MENDIA, I. *et al.* (Eds.). **Otras formas de (re)conocer:** reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista. Bilbao: UPV, pp. 21-44, 2014.

BIROLI, Flávia. Teorias feministas da política, empiria e normatividade. **Lua Nova**, São Paulo, n. 102, pp. 173-210, Dez./2017. Disponível em: <https://bit.ly/3xiI7St> Acesso em: 02 mar. 2020.

BITSCH, Anne. **Paternal leave does not alter stubborn gender roles.** Publicado em: 31/08/2021. Kilden.no. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/en/2021/08/paternal-leave-does-not-alter-stubborn-gender-roles> Acesso em: 10 set. 2021.

BLAY, Eva Alterman. **Trabalho domesticado**: a mulher na indústria paulista. São Paulo: Ática, 1978.

BLOM, Ida. A centenary of organized feminism in Norway. **Women's Studies International Forum**, v. 5, n. 6, pp. 569-574, 1982.

BLOM, Ida. Structures and agency: A transnational comparison of the struggle for women's suffrage in the Nordic countries during the long 19th century. **Scandinavian Journal of History**, v. 37, n. 5, pp. 600-620, Dez./2012.

BN NOTÍCIAS. **'Aborto não pode ser moeda de troca para estabilidade política', afirma pesquisadora Débora Diniz**. Reportagem de Bruno Luiz. Publicada em: 11/11/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3rlkMyD> Acesso em: 26 jun. 2021.

BONDE, Aslak. **Gro Harlem Brundtland**. In: Store Norske Leksikon [Última atualização do verbete em 21 de julho de 2021]. Disponível em: https://snl.no/Gro_Harlem_Brundtland Acesso em: 20 fev. 2021.

BORCHORST, Anette; SIIM, Birte. Woman-friendly policies and state feminism: Theorizing Scandinavian gender equality. **Feminist Theory**. v. 9, pp. 207-224, Aug./2008.

BORCHORST, Anette. **Woman-friendly policy paradoxes?** Childcare policies and gender equality visions in Scandinavia. In: MELBY, Kari; RAVN, Anna-Birte; WETTERBERG, Christina C. (Eds.) **Gender equality and welfare politics in Scandinavia: the limits of political ambition?** Bristol, UK: Bristol University Press, pp. 40-55, 2008.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. Tradução de Maria Helena Kühner. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012. 160 p.

BORGES, André. Desenvolvendo argumentos teóricos a partir de estudos de caso: o debate recente em torno da perspectiva histórico-comparativa. **Revista Brasileira de Informação Bibliográfica em Ciências Sociais (BIB)**, São Paulo, n. 63, pp. 45-59, 1º sem. 2007.

BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin. **Norway**: the making of the father's quota. In: KAMERMAN, Sheila; MOSS, Peter. **The politics of parental leave policies**. Children, parenting, gender and the labour Market. Policy Press, pp. 191-206, 2009a.

BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin. **Norway**: the making of the father's quota [Manuscrito de pré-publicação, disponibilizado *online* pelas autoras: pp. 1-33, Jan./2011]. Disponível em: <https://bit.ly/3FOaDyl> Acesso em: 11 jan. 2021.

BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin. **Free Choice or Gentle Force?** In: KJØRHOLT A.T., QVORTRUP J. (Eds.) **The modern child and the flexible labour market**: Studies in childhood and youth. Palgrave Macmillan, London. 2012.

BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin. Masculinity and fathering alone during parental leave. **Men and Masculinities**, v. 21, n. 1, pp. 72-90, 2018. DOI: 10.1177/1097184X16652659

BRANDTH, Berit; KVANDE, Elin. **Designing parental leave policy: the Norway model and the changing face of fatherhood**. 1. ed. Bristol University Press. 2020. 238 p. ISBN 9781529201574.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. Embaixada do Brasil em Oslo. **Noruega: Informações gerais sobre o país e a cidade**. Disponível em: <https://bit.ly/3cOtlco> Acesso em: 16 abr. 2021.

BRENDE, Børge; STRANDHÄLL, Annika. Declarações sobre igualdade de gênero. *In: THE NORDICS. Equality: the Nordic way*. Disponível em: <https://thenordics.com/equality> Acesso em: 04 set. 2020.

BRENNER, Johanna; LASLETT, Barbara. Gender and social reproduction: Historical perspectives. **Annual Review of Sociology**, v. 15, pp. 381-404, 1989.

BRIGHTON, Kurt. **Is Finland part of Scandinavia?** Why Finland often gets left out when people talk about Scandinavia. 2020. Portal Scandification. Disponível em: <https://bit.ly/3HJOnr0> Acesso em: 17 nov. 2020.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Mulher, casa e família: cotidiano nas camadas médias paulistanas**. Fundação Carlos Chagas: Vértice, Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 1990.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectivas para o futuro. **Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, pp. 17-32, 1994. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16287> Acesso em: 20 jul. 2019.

BUDIG, M. J.; ENGLAND, P. The wage penalty for motherhood. **American Sociological Review**, v. 66, n. 2, pp. 204-225, Apr./2001.

BUFDIR.NO. **Tidsbruk og kjønnsforskjeller**. Tabela 05994, Statistics Norway. Publicado em: 01/11/2016. Disponível em: <https://bit.ly/30YfZZ0> Acesso em: 17 mai. 2021.

BUNGUM, Brita; KVANDE, Elin. **‘Norway country note’ 2021**. *In: KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja; DOBROTIĆ, Ivana; KAUFMAN, Gayle; MOSS, Peter (Ed.) 17th International Review on Leave Policies and Related Research 2021*. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Hagen: Fernuniversität in Hagen. pp. 449-460. Publicado em: 22 jul. 2021. Disponível em: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2021/Norway.final.edited_pm.22july2021.pdf Acesso em: 05 ago. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 3. ed. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. 236 p.

BUTLER, Judith. **Bodies that matter: on the discursive limits of “sex”**. Psychology Press, 1993. 288 p.

CARRARA, Sergio (Org.) *et al.* **Curso de Especialização em Gênero e Sexualidade – Volumes 1 a 6**. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília, DF: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres, 2010.

CARRARA, Sergio (Org.) *et al.* **Disciplina 1: Diversidade, diferença e desigualdade.** Material proposto no curso de pós-graduação lato sensu em Gênero e Sexualidade, Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília, DF: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres, 2010a.

CARRARA, Sergio (Org.) *et al.* **Disciplina 2: Gênero.** Material proposto no curso de pós-graduação lato sensu em Gênero e Sexualidade, Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ). Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília, DF: Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres, 2010b.

CHILCOTE, Ronald H. **Teorias de política comparativa: a busca de um paradigma reconsiderado.** Trad. Carlos Alberto Silveira Netto Soares. Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

CHODOROW, Nancy. **Family, structure and society.** In: ROSALDO, Michelle; LAMPHERE, Louise. *Woman, culture and society.* Stanford: Stanford University Press, 1974.

CEDERSTRÖM, Carl. **State of the Nordic fathers 2019.** Nordic Council of Ministers. Copenhagen: Nordisk Ministerråd, 2019. 48 p. DOI: <http://doi.org/10.6027/NO2019-044>

CISNE, Mirla. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social.** 1. Ed. São Paulo: Outras Expressões, 2012.

COELHO, Thalita da Silva. O eco de fantasmas: perpetuação da misoginia no cânone. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 27, n. 1, 2019.

CONNELL, Raewyn. Políticas da Masculinidade. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, 1995.

CONNELL, Raewyn; MESSERSCHMIDT, James. W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 1, Jan./Abr. 2013.

COOLS, Sandra; FIVA, Jon H.; KIRKEBØEN, Lars Johannessen. Causal effects of paternity leave on parents and children. Discussion Paper 657, **Statistics Norway**, 2011.

COOLS, Sara; FIVA, Jon H.; KIRKEBØEN, Lars Johannessen. Causal effects of paternity leave on children and parents. **Scandinavian Journal of Economics**, v. 117, n. 3, pp. 801-828, 2015. DOI: 10.1111/sjoe.12113.

CORRÊA, Mariza. O sexo da dominação. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 54, p. 43-53, jul. 1999.

CORRELL, Shelley J.; BENARD, Stephen; PAIK, In. Getting a job: Is there a motherhood penalty? **American Journal of Sociology**, v. 112, n. 5, pp. 1297-1339, Mar./2007.

COSTA, Joana Simões; PINHEIRO, Luana; MEDEIROS, Marcelo; QUEIROZ, Cristina. **A face feminina da pobreza: sobre-representação e feminização da pobreza no Brasil.** Brasília: IPEA, 2005. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1137.pdf. Acesso em: 28 jul. 2019.

COX, Nicole; FEDERICI, Silvia. Contraplanejamentos da cozinha. *In*: FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

CUNHA, Eleonora Schettini Martins; ARAÚJO, Carmem E. Leitão. **Potencial do uso de Process Tracing na análise dos fenômenos políticos**. Trabalho apresentado no 9º Congresso Latino-americano de Ciência Política da Associação Latino-americana de Ciência Política (ALACIP). Montevideo, 26 a 28 de julho de 2017.

CUNHA, Eleonora Schettini Martins; ARAÚJO, Carmem E. Leitão. **Process Tracing nas Ciências Sociais**: fundamentos e aplicabilidade. Brasília: Enap, 2018.

CYRINO, Rafaela. **A categorização do masculino e do feminino e a ideia de determinismo cultural**: uma crítica epistemológica aos usos normativos do gênero. Seminário Internacional Fazendo Gênero 10 (Anais Eletrônicos). Florianópolis, 2013. Disponível em: <https://bit.ly/37YTmla>. Acesso em: 10 nov. 2019.

DAGBLADET. Erna, Siv, Trine og Olaug: “- Nei, vi er ikke kvinnefiendtlige”. Entrevista conduzida por Mats Rønning. Publicado em: 24/01/2019. Disponível em: <https://www.dagbladet.no/nyheter/nei-vi-er-ikke-kvinnefiendtlige/70690052> Acesso em: 17 ago. 2021.

DAHL, Tove Stang. **O Direito das Mulheres**: uma introdução à teoria do direito feminista. Lisboa: FCG, 1993.

DAHL, Gordon B.; LØKEN, Katrine V.; MOGSTAD, Magne. Peer Effects in Program Participation. **American Economic Review**, v. 104, n. 7, pp. 2049-2074, July 2014. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2049>.

DAHLERUP, Drude. **Confusing concepts-confusing' reality**: A theoretical discussion of the patriarchal state. *In*: SASSOON, Anne Showstack (Ed.). Women and the state. London: Hutchinson, pp. 93-127, 1987. Disponível em: <https://bit.ly/2LfxlVa>. Acesso em: 20 jun. 2019.

DAHLERUP, Drude. Learning to live with the state – State, market, and civil society: Women's need for state intervention in East and West. **Women's Studies International Forum**, v. 17, n. 2-3, pp. 117-127, Mar./Jun. 1994.

DALLA COSTA, Mariarosa; JAMES, Selma. **The power of women & the subversion of the community**. Bristol: Falling Wall Press, 1973.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. Tradução de Heci Regina Candiani. São Paulo: Boitempo, 2016. 244 p.

DÆHLEN, Marte. **Fedre bruker nesten en time mer hver dag på husarbeid og barnepass enn de gjorde i 1980**. Artigo publicado no portal [Forskning.no](https://forskning.no), em 08/02/2021. Disponível em: <https://bit.ly/3cKu7HB> Acesso em: 20 abr. 2021.

D'EAUBONNE, Françoise. **As mulheres antes do patriarcado**. Tradução de Manuel Campos e Alexandra de Freitas. Lisboa: Ed. Vega, 1977.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). **O Estado de bem-estar social no século XXI**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DERRY, Thomas Kingston. **A History of Scandinavia**: Norway, Sweden, Denmark, Finland and Iceland. Minneapolis: University of Minnesota Press, in association with the American-Scandinavian Foundation. 1979. 468 p.

DEUTSCHE WELLE. **Pandemia reverte progressos na igualdade de gênero**. Reportagem de Kristie Pladson. Publicada em: 31/03/2021. Disponível em: <https://bit.ly/30RqRaG> Acesso em: 17 abr. 2021.

DI STEFANO, Christine. Masculine Marx. *In*: SHANLEY, Mary Lyndon; PATEMAN, Carole (Eds.). **Feminist Interpretations and Political Theory**. Cambridge: Polity Press, 1991. pp. 146-163.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. **Noruega aprova primeira restrição ao aborto em 40 anos**. Publicado em: 14/06/2019. Disponível em: <https://www.dn.pt/mundo/parlamento-noruegues-aprova-primeira-restricao-ao-aborto-em-40-anos-11009182.html> Acesso em: 21 mai. 2021.

DOS SANTOS, Íris Gomes. **Agentes de mudança, contextos políticos e dinâmica institucional**: um estudo sobre o processo de mudança institucional gradual no setor da segurança pública no Brasil. Tese (Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da Universidade Federal de Minas Gerais). Orientadora: Natália Guimarães Duarte Sátyro. 2015. 259 p.

DØRUM, Knut. **Politikk, profesjon og vekkelse**: kvinner i Norge på 1800- og 1900-tallet. Bergen: Fagbokforlaget, 2014.

DURÁN, María Ángeles. **O valor do tempo**: quantas horas te faltam ao dia? Tradução de Ana Curado. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2013. 158 p.

DUTTA, Diya. 'No work is easy! Notes from the field on unpaid care work for women', **Mind the Gap**: The State of Employment in India 2019, Oxfam India. Disponível em: <https://bit.ly/3r8srjG> Acesso em: 01 fev. 2020 *apud* OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade (Sumário executivo). Publicado em: 19/01/2020. ISBN 978-1-78748-541-9. DOI: 10.21201/2020.5419. Disponível em: <https://bit.ly/3l6Zd0C> Acesso em: 20 jan. 2020.

DUVANDER, Ann-Zofie; LAMMI-TASKULA, Johanna. Parental leave (Cap. 1). *In*: GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk *et al.* (Org.). **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 6 Jan. 2012. Disponível em: <http://goo.gl/PdnPp>. Acesso em: 20 jun. 2019. pp. 31-64.

EISLER, Riane. **O cálice e a espada**: Nossa história, nosso futuro. Rio de Janeiro: Imago Editora, 2001.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. The complexity of family policy reform: The case of Norway. **European Societies**, v. 5, n. 4, pp. 419-443, 2003.

ELLINGSÆTER, Anne Lise; LEIRA, Arnlaug. **Politicising parenthood in Scandinavia**. Bristol: Policy Press, 2006.

ELLINGSÆTER, Anne Lise; LEIRA, Arnlaug. **Introduction: Politicising parenthood in Scandinavia**. In: ELLINGSÆTER, Anne Lise; LEIRA, Arnlaug. **Politicising Parenthood in Scandinavia**. Bristol: Policy Press, 2006. pp. 1-24.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. **The norwegian child care and its paradoxes**. In: ELLINGSÆTER, Anne Lise; LEIRA, Arnlaug. **Politicising Parenthood in Scandinavia**. Bristol: Policy Press, 2006. pp. 27-52.

ELLINGSÆTER, Anne Lise. Conflicting policy feedback: enduring tensions over father quotas in Norway. **Social Politics: International Studies in Gender, State & Society**, pp. 1-26, 2020. DOI:10.1093/sp/jxaa027.

ELLINGSÆTER, Anne Lise; KITTERØD, Ragni Hege. Den “uferdige” revolusjonen: Hva betyr utdanning for fedres familiearbeid? **Tidsskrift for Samfunnsforskning**, v. 62, n. 1, pp. 27-50, Fev./2021. DOI: 10.18261/issn.1504-291X-2021-01-02

ELSHTAIN, Jean Bethke. **Public man, private woman: Women in social and political thought**. Princeton: University Press, 1981.

EL PAÍS. **O aborto na fogueira eleitoral**. Texto de Eliane Brum, para o periódico El País Brasil. Publicado em 28/04/2014. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2014/04/28/opinion/1398692471_063651.html Acesso em: 28 jun. 2021.

EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL. **Subsídio parental e licença de paternidade**. Disponível em: http://www.noruega.org.br/About_Norway/policy/Assistencia-Social/benefits/. Acesso em: 09 out. 2019.

EMBAIXADA DA NORUEGA NO BRASIL. **A Noruega na atualidade**. Disponível em: <https://www.norway.no/pt/brasil/valores-prioridades/noruega-atualidade/> Acesso em: 02 mai. 2021.

ENCICLOPÉDIA BRASILEIRA DE DIREITOS HUMANOS (DHnet). **Conferência de Direitos Humanos de Viena (1993)**. Comentários do *site* institucional no prefácio do documento. 1995. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html> Acesso em: 11 out. 2020.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do estado** – Trabalho relacionado com as investigações de L. H. Morgan. Tradução de Leandro Konder. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1984. 180p.

ERICHSEN, Bodil Christine. **Norske kvinners liv og kamp 1850-2000**. Oslo: Res Publica, 2017.

ERIKSEN, Thomas Hylland. **Norwegian professors weigh in: Why do we say “Scandinavia” and the “Nordics”?** Entrevista à Lara Rasin. Portal Norway Today. Publicado em: 29/10/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cHVbHz> Acesso em: 30 out. 2020.

ERIKSEN, Maren; HOLLUND, Janet Molde. **Fødselspermisjon og foreldrepenger: Hva har dere krav på?** 2021. Disponível em: <https://www.babyverden.no/okonomi-rettigheter-og-stonader/fodselspermisjon-og-foreldrepenger-hva-har-dere-krav-pa/> Acesso em: 11 abr. 2021.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. **Politics against markets: the social democratic road to power.** Princeton: Princeton University Press, 1985.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. **The three worlds of welfare capitalism.** Princeton: Princeton University Press, 1990.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. As três economias políticas do welfare state. **Lua Nova**, v. 24, pp. 85-116, Set./1991.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. **Social foundations of postindustrial economies.** Oxford University Press, 1999.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. **The incomplete revolution: adapting to women's new roles.** Cambridge: Polity Press, 2009.

EUROPEAN COMISSION. **Employment, social affairs & inclusion: Your social security rights in Norway.** Publicado em: 12/07/2013. 31 p. Disponível em: <https://bit.ly/3xhyGm6> Acesso em: 02 abr. 2021.

EYDAL, Guðný Björk; ROSTGAARD, Tine. Toward a Nordic childcare policy: the political processes and agendas. *In: EYDAL, Guðný Björk; GÍSLASON, Ingólfur V. (Eds.) Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries.* TemaNord 2011:562 ISBN 978-92-893-2278-2 Copenhagen: Nordic Council of Ministers, pp. 147-178, 2011.

FALLETI, Tulia G.; LYNCH, Julia F. Context and causal mechanisms in political analysis. **Comparative political studies**, v. 42, n. 9, pp. 1143-1166, 2009.

FALUDI, Susan. **Backlash: contra-ataque na guerra não declarada contra as mulheres.** Rio de Janeiro: Rocco, 2001.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. **Regulating the family and domesticating the state: the swedish family policy experience.** Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, IUPERJ, Rio de Janeiro, 1997.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 17, n. 48, pp. 173-196, 2002.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Uma genealogia das teorias e tipologias do Estado de bem-estar social. *In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). O Estado de bem-estar social no século XXI.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. pp. 33-78.

FAUSTO-STERLING, A. **Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality.** New York: Basic Books, 2000.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2017a.

FEDERICI, Silvia. Notas sobre gênero em “O Capital” de Marx. **Cadernos CEMARX**, n. 10, 2017b. Disponível em: <https://bit.ly/3FLW3HG> Acesso em: 01 abr. 2020.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução: Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FERGUSON, Susan; MCNALLY, David. Capital, força de trabalho e relações de gênero. Tradução de Maíra Silva. Revisão técnica de Mariana Luppi. **Revista Outubro**, n. 29, pp. 23-59, Nov./2017. Disponível em: <https://bit.ly/30Wquvk> Acesso em: 05 mar. 2020.

FERREIRA, Wallace. Justiça e reconhecimento em Nancy Fraser: interpretação teórica das ações afirmativas no caso brasileiro. **Perspectiva Sociológica**, v. 5. Disponível em: <https://bit.ly/3CJAO7r> Acesso em: 16 ago. 2021.

FINANSFORBUNDET.NO. **Dette bør du lese før du skal i foreldrepermisjon** (“O que você deve saber antes de sair em licença parental” – em tradução livre). Reportagem de Guro Istad. Publicada em: 11/01/2021. Disponível em: <https://bit.ly/30Y3JHm> Acesso em: 19 abr. 2021.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Em carta a religiosos, Dilma diz ser contra o aborto e defensora da família**. Reportagem de Márcio Falcão e Letícia Sander. Publicada em: 15/10/2010. Disponível em: <https://bit.ly/3rbVdQt> Acesso em: 28 jun. 2021.

FONSECA, Rhaysa Sampaio Ruas da. **Contribuições contemporâneas da Teoria da Reprodução Social**: totalidade social e o debate sobre as opressões. Versão aprovada para a edição 2019 da Revista do Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Marx e o Marxismo da Universidade Federal Fluminense (NIEP-Marx/UFF). Disponível em: <https://bit.ly/3l68oP4> Acesso em: 02 abr. 2020.

FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara (Org.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. 268 p.

FORTUNATI, Leopoldina. **The arcane of reproduction**: Housework, prostitution, labor and capital. New York: Autonomedia, 1995 [1981].

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. **Trabalho doméstico**. Tradução de Naira Pinheiro. In: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. pp. 256-262.

FRASER, Nancy. After the family wage: gender equity and the welfare state. **Political Theory**, n. 22, pp. 591-618, Nov./1994.

FRASER, Nancy. After the family wage: a postindustrial thought experiment. In: FRASER, Nancy. **Justice interruptus**: critical reflections on the ‘postsocialist’ condition. New York: Routledge, 1997. pp. 41-66.

FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. Tradução de Julio Assis Simões. **Cadernos de campo**, São Paulo, n. 14/15, pp. 1-382, 2006.

FRASER, Nancy. Contradições entre capital e cuidado. Tradução de José Ivan Rodrigues de Souza Filho. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, v. 27, n. 53, pp. 261-288, Mai.-Ago./2020.

FRIEDAN, Betty. **Mística feminina**. Tradução de Áurea B. Weissemberg. Rio de Janeiro: Vozes, 1971 [1963].

FURQUIM, Carlos Henrique de Brito. A pesquisa identitária e o sujeito que pesquisa. **Cadernos de Gênero e Diversidade** [S. l.], v. 5, n. 1, pp. 11-23, 2019. DOI: 10.9771/cgd.v5i1.31914. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/31914>. Acesso em: 27 jul. 2021.

FURRE, Berge. **História da Noruega: Século XX. da independência ao estado de bem-estar social**. Tradução: Kristin Lie Garrubo. Blumenau: Edifurb, 2006. 512 p.

GIONGO, Marina Grandi. **Socialização de gênero e educação infantil**: estudo de caso sobre a construção e reprodução dos papéis de gênero em uma escola no Rio Grande do Sul. 2015. 169 p. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Porto Alegre, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/30Zh2HZ> Acesso em: 01 fev. 2020.

GIONGO, Marina Grandi. **A advocacy feminista nórdica para a igualdade e antidiscriminação**. II Congresso de Diversidade Sexual e de Gênero. Vol. III, 1ª Edição Internacional. 1ª ed. Belo Horizonte: Initia Via, 2017, 225 p. [Trabalho apresentado e publicado nos anais do evento] DOI: http://dx.doi.org/10.17931/DSG_V03_art10 Disponível em: <https://bit.ly/32m0udC> Acesso em: 10 ago. 2020.

GÍSLASON, Ingólfur V. Introduction. In: GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk *et al.* (Org.). **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 6 Jan. 2011. pp. 13-30. Disponível em: <http://goo.gl/PdnPp>. Acesso em: 20 jun. 2019.

GÍSLASON, Ingólfur V.; EYDAL, Guðný Björk *et al.* (Org.). **Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries**. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 6 Jan. 2011. Disponível em: <http://goo.gl/PdnPp>. Acesso em: 20 jun. 2019.

GORDON, Rebecca. The future may be female, but the pandemic is patriarchal. Common dreams (commondreams.org), pp. 27-35. In: ROQUETA, Marta *et al.* **Coronavírus, gênero e a luta de classes**. Terra sem Amos: Brasil, 2020. 40 p.

GREENSTEIN, T. N. Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension. **Journal of Marriage and Family**, v. 62, n. 2, pp. 322-335, May/2000.

HABERMAS, Jürgen. **Mudança estrutural da esfera pública**: investigações sobre uma categoria da sociedade burguesa. Tradução de Denilson Luís Werle. 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2014.

HALL, Peter; TAYLOR, Rosemary. As três versões do neo-institucionalismo. **Lua Nova**, 58, pp. 193-223, 2003.

HALL, Stuart. O Ocidente e o resto: Discurso e poder. **Projeto História**: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História, [S.l.], v. 56, out. 2016. ISSN 2176-2767. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/revph/article/view/30023/20834> Acesso em: 27 jan. 2020.

HALRYNJO, Sigtona; KITTERØD, Ragni Hege. **Fedrekvoten**: norm for fedres permisjonsbruk i Norge og Norden: En litteraturstudie. Report 2016:06. ISF, Oslo, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3cKrLZb> Acesso em: 30 jun. 2021.

HALSAA, Beatrice. The (trans)national mobilisation of sámi women in Norway. **Moving the Social**: Journal of Social History and the History of Social Movements. v. 63, 2020, Issue “Cross Movement Mobilisation: Perspectives from the Global North and South”. Disponível em: <https://bit.ly/3oXLWIR> Acesso em: 11 ago. 2020.

HARAWAY, Donna. “Gênero” para um dicionário marxista: a política sexual de uma palavra. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 22, pp. 201-246, Jun./2004. Disponível em: <https://bit.ly/3cHp1Mi> Acesso em: 29 jan. 2020.

HARBO, Hilde. **Elise Ottesen-Jensen kjempet på barrikadene for den forbudte prevensjonsopplysningen**. Reportagem divulgada no Jornal Aftenposten. Publicado em: 07/03/2015. Disponível em: <https://bit.ly/3HTmop5> Acesso em: 03 abr. 2021.

HARRIS; EWING, W. **Minnesota Day on the picket line. In center, Miss A.H. Potter of Minneapolis, Minn. State Chairman. United States Washington D.C. Minnesota, 1917**. [Photograph] Library of Congress. Disponível em: <https://www.loc.gov/item/mnwp000215/> In: LOGELAND, Denise. When suffragists looked to Norway: in women’s fight to win the vote in the U.S., ethnic identity and Norway’s example were tools of persuasion. **Currents – Newsletter of The Norwegian-American Historical Association (NAHA)**, Fall 2020, Vol. 177, pp. 6-11. Disponível em: https://naha.stolaf.edu/wp-content/uploads/2021/01/Currents_Fall20_digital.pdf Acesso em: 08 out. 2021.

HARVEY, David. **Anticapitalismo em tempos de pandemia**. Ed. Boitempo, 2020.

HEMSTAD, Ruth. **Norwegian professors weigh in**: Why do we say “Scandinavia” and the “Nordics”? Entrevista concedida à Lara Rasin, para o Portal Norway Today. Publicado em: 29/10/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cHVbHz> Acesso em: 30 out. 2020.

HERNES, Helga Maria. **Welfare state and women power**. Oslo: Norwegian University Press. 1987.

HILSON, Mary. **The Nordic Region**. Portal Nordics.info – Aarhus University. Publicado em: 25/02/2019. Disponível em: <https://nordics.info/show/artikel/the-nordic-region> Acesso em: 01 set. 2020.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, v. 17, n. 2, pp. 139-156, 2001.

HIRATA, Helena. **Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma nova divisão sexual?** *In*: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. (Orgs.). *Gênero, democracia e sociedade brasileira*. São Paulo: Editora 34 e Fundação Carlos Chagas, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, pp. 595-609, 2007.

HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. 324 p.

HIRATA, Helena; ZARIFIAN, Philippe. **Trabalho (conceito de)**. Tradução de Miriam Nobre. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. pp. 251-256.

HOOKS, bell. Mulheres Negras: Moldando a teoria feminista. *In*: *Feminist Theory: from margin to center* [2000]. Traduzido por: Roberto Cataldo Costa. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 16, pp. 193-210, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-335220151608>

JORDÅEN, Runar. **Eva Kolstad**. Universitetsbiblioteket I Bergen: Skeivt Arkiv, 06 set. 2020. Disponível em: <https://skeivtarkiv.no/skeivopedia/eva-kolstad> Acesso em: 29 out. 2020.

KAMERMAN, Sheila; MOSS, Peter (Eds.). **The politics of parental leave policies: children, parenting, gender and the labour market**. Bristol, U.K.; Portland, OR: Policy Press, 2009. ISBN 978-1847429032. 296 p.

KELA (Kansaneläkelaitos – The Social Insurance Institution of Finland). **Finnish Baby Box 2021**. Disponível em: <https://www.kela.fi/aitiyspakkaus> Acesso em: 19 jan. 2021.

KELA (Kansaneläkelaitos – The Social Insurance Institution of Finland). **History of the maternity grant**. Disponível em: <https://www.kela.fi/web/en/maternity-grant-history> Acesso em: 10 jan. 2021.

KIFINFO (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning – KIF-komiteen). **Handlingsplaner for likestilling og mangfold**. 2020. Disponível em: <http://kifinfo.no/nb/content/handlingsplaner-likestilling> Acesso em: 12 set. 2020.

KILDEN.NO. **Et mirakel at kvinner fikk stemmerett**. Artigo de Heidi Elisabeth Sandnes. Publicado em: 12/02/2015. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/nb/2015/02/et-mirakel-kvinner-fikk-stemmerett> Acesso em: 08 jun. 2021.

KILDEN.NO. **Maktkamp, demonstrasjoner og moralsk panikk**: Abort har skapt debatt i 100 år. Artigo de Mari Lilleslåttén. Publicado em: 07/03/2019. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/nb/2019/03/abort-har-skapt-debatt-i-100-ar> Acesso em: 27 jun. 2021.

KILDEN.NO. **Kvinnedagen har alltid vært preget av kontroverser**. Publicado em: 05/03/2021. Disponível em: <https://bit.ly/3cPJOkk> Acesso em: 29 mar. 2021.

KILDEN.NO. **About Kilden**. 2021. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/en/about-kilden> Acesso em: 01 dez. 2021.

KITTERØD, Ragni Hege; PETTERSEN, Silje Vatne. Making up for mothers' employed working hours? Housework and childcare among norwegian fathers. **Work, Employment and Society**, v. 20, n. 3, pp. 473-492, Sept./2006. DOI: 10.1177/0950017006066997.

KITTERØD, Ragni Hege; RØNSEN, Marit. **Does parenthood impact the household division of labour less than before**: Evidence from the Norwegian time use surveys 1980-2010. Paper submetido para apresentação – European Population Conference, Budapest, Hungary, 25-28 June 2014. Disponível em: <https://epc2014.princeton.edu/papers/140722>. Acesso em: 10 jul. 2019.

KITTERØD, Ragni Hege; RØNSEN, Marit. **Paternidade responsável na Noruega: quem são os “novos” pais?** In: FONTOURA, Natália; ARAÚJO, Clara (Org.). **Uso do tempo e gênero**. Rio de Janeiro: UERJ, 2016. pp. 237-259.

KITTERØD, Ragni Hege; HALRYNJO, Sigtona. Mer likestilling med fedrekvote? Naturlige eksperimenter i norsk kontekst. **Tidsskrift For Kjønnforskning** [More gender-equality with a father quota? Quasi-experimental studies in the Norwegian context. *Journal of Gender Research*, v. 43, pp. 71-89, 02/2019]. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-02> Disponível em: <https://bit.ly/3xkZrWT> Acesso em: 10 abr. 2021.

KOIVU, Annariina; PHAN, Yen T. H.; NÄSI, Ella *et al.* **The baby box**: Enhancing the wellbeing of babies and mothers around the world. Published by KELA. Helsinki: 2020. 108 p. Disponível em: <https://bit.ly/3D5SRZm> Acesso em: 10 jan. 2021.

KOSAKOWSKA-BEREZECKA, Natasza; JUREK, Pawel *et al.* De-gender them! Gendered vs cooperative division of housework: cross-cultural comparison of Polish and Norwegian students. **Current Psychology**, v. 39, pp. 2276-2284, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9915-6>

KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja; DOBROTIĆ, Ivana; KAUFMAN, Gayle; MOSS, Peter (Ed.) **16th International Review on Leave Policies and Related Research 2020**. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Hagen: Fernuniversität in Hagen. 627 p. Publicado em: 04 ago. 2020. Disponível em: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/

KOSLOWSKI, Alison; BLUM, Sonja; DOBROTIĆ, Ivana; KAUFMAN, Gayle; MOSS, Peter (Ed.) **17th International Review on Leave Policies and Related Research 2021**. Fakultät für Kultur- und Sozialwissenschaften. Hagen: Fernuniversität in Hagen. 641 p. Publicado em: 22 jul. 2021. Disponível em: <https://bit.ly/3eu0Y7s> Acesso em: 05 ago. 2021. DOI: 10.18445/20210817-144100-0

KOTSADAM, A.; FINSERAAS, H. The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave. **Social Science Research**, v. 40, n. 6, pp. 1611-1622, 2011.

KUHNLE, Stein. **O Estado de bem-estar social nos países nórdicos** (Artigo publicado em 1998. Tradução de Lorena V. Porto). In: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). **O Estado de bem-estar social no século XXI**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. pp. 167-173.

KUHNLE, Stein. **A globalização e o desenvolvimento das políticas sociais** (Trabalho apresentado em 2005 na Universidade de Nankai – China. Tradução de Lorena V. Porto). *In*: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). **O Estado de bem-estar social no século XXI**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. pp. 79-90.

KUNZRU, Hari. **“Você é um ciborgue”**: um encontro com Donna Haraway. *In*: SILVA, Tomaz Tadeu da (Org.). **Antropologia do ciborgue: as vertigens do pós-humano**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000. pp. 17-32.

KURYLO, Bohdana. Can marxist thought successfully accommodate radical feminism? **Inquiries Journal**, v. 8, n. 10, 2016. Disponível em: <https://bit.ly/3nN2Ryh> Acesso em: 04 abr. 2020.

KVANDE, Elin. Individual Parental Leave for Fathers: Promoting Gender Equality in Norway. *In*: GRAU-GRAU, Marc; MAESTRO, Mireia las Heras; BOWLES, Hannah Riley. **Engaged fatherhood for men, families and gender equality: healthcare, social policy, and work perspectives**. Springer, 2021. 376 p. Cap. 8, pp. 153-163.

KVENRÉTTINDAFÉLAG ÍSLANDS. **Equal Pay Standard**. 2020. Disponível em: <https://kvenrettindafelag.is/en/resources/equal-pay-standard/> Acesso em: 04 set. 2020.

LÅNEKASSEN.NO. **Childbirth and adoption**: Grants in the event of childbirth or adoption. 2021. Disponível em: <https://lanekassen.no/en-US/grants-and-loans/children-and-childbirth/Childbirth-and-adoption/> Acesso em: 15 abr. 2021.

LANGAN, Mary; OSTNER, Ilona. **Gender and Welfare**. Towards a comparative framework. *In*: ROOM, Graham (Org.) **Towards a european welfare state?** Bristol: SAUS, 1991.

LAMMI-TASKULA, Johanna. Nordic mothers and fathers on leave: towards equal sharing? *In*: SIGURÐARDÓTTIR, Erla (Ed.). **Parental leave, care policies and gender equalities in the nordic countries** – Conference arranged by the Nordic Council of Ministers. 21-22 October 2009, Reykjavik, Iceland. pp. 21-24. TemaNord 2010:539. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2010. ISBN 978-92-893-2057-3. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:700969/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

LAMOUREUX, Diane. Público e privado. *In*: HIRATA, Helena *et al.* (Org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. pp. 208-213.

LAPPEGÅRD, Trude. New fertility trends in Norway. **Demographic Research**. Rostock: Max Planck Institute for Demographic Research. v. 2, article 3, Mar./2000. Disponível em: <http://goo.gl/2cRHI>. Acesso em: 25 abr. 2019.

LAPPEGÅRD, Trude. Changing the gender balance in caring: Fatherhood and the division of parental leave in Norway. **Population Research and Policy Review**. Dordrecht, v. 27, Ed. 2, pp. 139-159, Apr./2008. DOI: 10.1007/s11113-007-9057-2

LAPPEGÅRD, Trude; KJELDSTAD, Randi; SKARÐHAMAR, Torbjørn. **The division of housework**: Does regional context matter? Discussion papers. Statistics Norway, Research Department (Statistisk sentralbyrå. Forskningsavdelingen), n. 689, May/2012.

LARSEN, Eirinn; MOSS, Sigrun Marie; SKJELSBÆK, Inger (Eds.) **Gender Equality and Nation-Branding in the Nordic Region** (Routledge Studies in Gender and Global Politics). Abingdon: Routledge, 2021. 216 p.

LATTANZIO, Fellipe Figueiredo. **O lugar do gênero na psicanálise: da metapsicologia às novas formas de subjetivação**. Dissertação (Mestrado em Filosofia e Ciências Humanas) – Universidade Federal de Minas Gerais, 2011. Disponível em: <http://goo.gl/J33B7M>. Acesso em: 10 nov. 2019.

LAQUEUR, Thomas. **Inventando o sexo: corpo e gênero dos gregos a Freud**. Tradução de Vera Whately. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 2001.

LDO – LIKESTILLINGS-OG DISKRIMINERINGSOMBUDET. **Ombudets tilsynsarbeid**. 2020. Disponível em: <https://www.ldo.no/en/ombudet-og-samfunnet/konvensjoner/ombodets-tilsyn-med-konvensjonene/> Acesso em: 20 out. 2020.

LEDER.NO. **Foreldrepengeperiodens lengde - fødsel**. Publicado em: 04/02/2019. Anders Engen Sandén e Knut Arild Vold (Eds.) Disponível em: <https://bit.ly/3HOnSAT> Acesso em: 15 abr. 2021.

LEIRA, Arnlaug. **Parenthood change and policy reform in Scandinavia – 1970s-2000s**. In: ELLINGSÆTER, Anne Lise; LEIRA, Arnlaug. **Politicising parenthood in Scandinavia**. Bristol: Policy Press, 2006. pp. 27-52.

LEITÃO, Mafalda Silveira Nunes Duarte. **Homens em licença parental inicial partilhada**. A perspectiva do pai e da empresa (Tese de Doutoramento em Sociologia). Portugal: Universidade de Lisboa, 2018.

LERNER, Gerda. **A criação do patriarcado: História da opressão das mulheres pelos homens**. São Paulo: Cultrix, 2019. 400 p.

LESUTIS, Gediminas. **Política del cuerpo en tiempos de la pandemia COVID-19**. Disponível em: <https://bit.ly/3FIHW5N> Acesso em: 27 mar. 2020.

LILLESLÅTTEN, Mari. **Maktkamp, demonstrasjoner og moralsk panikk: Abort har skapt debatt i 100 år**. Publicado em: 07/03/2019. Kilden.no. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/nb/2019/03/abort-har-skapt-debatt-i-100-ar> Acesso em: 27 jun. 2021.

LIMA, Alex Myler Duarte; ROSA, Lúcia Cristina dos Santos. Equidade de gênero e welfare state pós-industrial: a contribuição de Nancy Fraser. **Temporalis**, Brasília-DF, ano 14, n. 28, pp. 57-77, Jul./Dez. 2014.

LOETSCHER, Elizabeth. **Scandinavian Woman Suffrage Association**. In: MNopedia (Enciclopédia online sobre o estado de Minnesota, desenvolvida pela Minnesota Historical Society). Publicado em: 01 out. 2018. Disponível em: <https://www.mnopedia.org/group/scandinavian-woman-suffrage-association> Acesso em: 14 out. 2021.

LOGELAND, Denise. When suffragists looked to Norway: in women's fight to win the vote in the U.S., ethnic identity and Norway's example were tools of persuasion. **Currents – Newsletter of The Norwegian-American Historical Association (NAHA)**, v. 177, pp. 6-11, Fall 2020. Disponível em: https://naha.stolaf.edu/wp-content/uploads/2021/01/Currents_Fall20_digital.pdf Acesso em: 08 out. 2021.

LØNNÅ, Elisabeth. **Kvinnebevegelsens historie fra første verdenskrig til 1980**. In: Store Norske Leksikon [Última atualização do verbete em 29 de maio de 2017]. Disponível em: https://snl.no/Kvinnebevegelsens_historie_fra_f%C3%B8rste_verdenskrig_til_1980 Acesso em: 11 abr. 2021.

LØNNÅ, Elisabeth. **Katti Anker Møller**. In: Store Norske Leksikon [Última atualização do verbete em 16 de novembro de 2020]. Disponível em: https://snl.no/Katti_Anker_M%C3%B8ller Acesso em: 24 mar. 2021.

LØNNÅ, Elisabeth. **Kvinnens rettigheter i Norge fra 1913 til 1940**. In: Store Norske Leksikon [Última atualização do verbete em 12 de abril de 2020]. Disponível em: https://snl.no/Kvinnens_rettigheter_i_Norge_fra_1913_til_1940 Acesso em: 17 mar. 2021.

LORENTZEN, Jørgen. Masculinities, power and change. **NORMA – Nordic Journal for Masculinity Studies**. Universitetsforlaget AS, Oslo, v. 6, n. 2, pp. 110-123, 2011.

LOVDATA.NO. **Lei do Seguro Nacional**. Parte V, Cap. 14, parágrafo 9 (§14-9). Disponível em: <https://lovdata.no/lov/1997-02-28-19/§14-9> Acesso em: 09 abr. 2021.

LUNDQVIST, Åsa. Family policy between science and politics. In: MELBY, Kari; RAVN, Anna-Birte; WETTERBERG, Christina C. (Eds.) **Gender equality and welfare politics in Scandinavia: The Limits of Political Ambition?** Bristol, UK: Bristol University Press, 2008. pp. 98-112.

MCNALLY, David. Intersections and dialectics: Critical reconstructions in Social Reproduction Theory. In: BHATTACHARYA, Tithi (Org.). **Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentering Oppression**. London: Pluto Press, 2017.

MARTINEZ, Iris Nabolotnyj; GIONGO, Marina Grandi. **A agenda política de enfrentamento à violência contra a mulher: Uma análise da legislação brasileira a partir da Teoria do Equilíbrio Pontuado** [Artigo em avaliação submetido à Revista de Políticas Públicas Universidade Federal do Maranhão – UFMA] Brasil, 2020. 21 p.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. 3. ed. Tradução de Luis Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

MARX, Karl. **The german ideology**. New York: International Publishers, 1972.

MARX, Karl. **El capital**. Crítica de la economía política. Tradução de Wenceslao Roces. 3 v. México: FCE, 1995.

MEAD, Margaret. **Sex and temperament in three primitive societies**. New York: Harper Perennial, 1935.

- MELBY, Kari; RAVN, Anna-Birte; WETTERBERG, Christina C. (Eds.) **Gender equality and welfare politics in Scandinavia: The Limits of Political Ambition?** Bristol, UK: Bristol University Press, 2008. 256 p.
- MELO, Edvânia. **Mészáros e a crítica ao reformismo da social-democracia ocidental.** São Paulo: Instituto Lukács, 2018. 192 p. Disponível em: <https://bit.ly/3xiGkN4> Acesso em: 10 abr. 2020.
- MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo.** Estudo técnico – Câmara dos Deputados, Consultoria Legislativa. Publicado em: 01/07/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3nOrtXx> Acesso em: 06 out. 2020.
- MELO, Hildete Pereira de. **Trabalho doméstico não remunerado vale 11% do PIB no Brasil.** Reportagem publicada em 19/06/2017, na revista Carta Capital. Disponível em: <https://bit.ly/3HH3v9f> Acesso em: 11 nov. 2021.
- MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. **Pesquisa na UFF comprova a desigualdade de rendimentos entre homens e mulheres no Brasil (Entrevista).** Universidade Federal Fluminense (UFF). Publicada em: 12/06/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3xoBiyz> Acesso em: 15 mar. 2020.
- MEYER, Dagmar E. A politização contemporânea da maternidade: Construindo um argumento. **Gênero**, v. 6, n. 1, pp. 81-104, 2005.
- MIES, Maria. **Patriarchy and accumulation on a world scale.** Londres: Zed Books, 1986.
- MIES, Maria. Origens sociais da divisão sexual do trabalho. A busca pelas origens sob uma perspectiva feminista. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 7, n. 3, pp. 838-873, Set./2016. ISSN 2179-8966. Disponível em: <https://bit.ly/3reK7u0> Acesso em: 09 ago. 2019.
- MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.
- MILLET, Kate. **Política Sexual.** Tradução de Alice Sampaio, Gisela da Conceição e Manuela Torres. Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1970.
- MILLS, C. Wright. **A Imaginação Sociológica.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.
- MIRANDA, Cynthia M.; PARENTE, Temis G. Plataforma de Ação de Pequim, avanços e entraves ao *gender mainstreaming*. **OP SIS**, v. 14, n. 1, pp. 415-430, 2014. DOI: <https://doi.org/10.5216/o.v14i1.26330>
- MITCHELL, Juliet. Mulheres: a revolução mais longa. **Revista Gênero**. Niterói, v. 6, n. 2 – v. 7, n. 1, pp. 203-232, 2. sem. 2006. Disponível em: <http://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31107/18197>. Acesso em: 22 jul. 2019.
- MOEN, A. **Fennoscandia.** National Atlas of Norway. In: ELMHAGEN, Bodil. Predators, climate and ecosystems. Disponível em: <http://internt.zoologi.su.se/research/bodil/fenno.html>. Acesso em: 02 out. 2020.

MONTENEGRO, Renan H. Desenho de pesquisa, inferência e causalidade em Ciência Política. **Agenda Política** [S. l.], v. 4, n. 2, pp. 276-301, 2016.

MOORE, Henrietta. **Compreendendo sexo e gênero: biologia e cultura**. Tradução de Júlio Assis Simões. Londres: Routledge, pp. 813-830, 1997.

MORONSKI, Nina Hovland; PEDERSEN, Axel West. **Barnetryg** [Publicado em: Store Norske Leksikon]. Disponível em: <https://snl.no/barnetrygd> Acesso em: 05 ago. 2021.

MUSEU DE OSLO. **Mercearia de Elen Brandvolds em Tøyen, Noruega (1900)**. Artista desconhecida. Identificador da imagem: OB.Z08582. Disponível em: <https://digitaltmuseum.no/021015453746/elen-brandvolds-kolonialforretning-pa-toyen> Acesso em: 25 set. 2021.

MYRDAL, Gunnar. **Teoria econômica e regiões subdesenvolvidas**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Editora Saga, 1968.

NATIONAL WOMEN'S HISTORY MUSEUM. **Woman Suffrage Timeline (1840-1920)**. Publicado em: <http://www.crusadeforthevote.org/woman-suffrage-timeline-18401920> Acesso em: 19 out. 2021.

NAV. **Foreldrepenger, engangsstønad og svangerskaps penger** (NAV – Arbeids- og velferdsetaten. Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-estar, em tradução livre). Disponível em: <https://familie.nav.no/om-foreldrepenger> Acesso em: 11 abr. 2021.

NAV. **Benefício único (Engangsstønad)** (NAV – Arbeids- og velferdsetaten. Administração Norueguesa do Trabalho e do Bem-estar, em tradução livre). Disponível em: <https://familie.nav.no/om-engangsstonad> Acesso em: 15 abr. 2021.

NAZ, Ghazala. Usage of parental leave by fathers in Norway. **International Journal of Sociology and Social Policy**, v. 30, n. 5/6, pp. 313-325, 2010.

NICHOLSON, Linda. Interpretando o gênero. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 8, n. 2, pp. 9-40, 2º Sem. 2000.

NILSEN, Rémi. A direita e os imigrantes. In: **Le Monde Diplomatique Brasil**. Edição 60, publicada em 03 jul. 2012. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-direita-e-os-imigrantes/>. Acesso em: 02 jun. 2019.

NILSEN, Eirin Konstad. **“Se as mulheres da Noruega partissem”**: A Noruega teria sido um país mais pobre se as mulheres trabalhassem fora de casa como em 1972. Divulgação do estudo de caso produzido e financiado pelo Departamento de Pesquisa Social – Institutt for samfunnsforskning (Em tradução livre). Publicado em: 19/06/2016. Disponível em: <https://bit.ly/3HIu79c> Acesso em: 27 jul. 2021.

NORDIC CO-OPERATION. **Treaty of Cooperation between Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden (The Helsinki Treaty)**. Promulgado em 23 de março de 1962. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702145/FULLTEXT01.pdf> Acesso em: 05 abr. 2021.

NORDIC CO-OPERATION. **Official Nordic co-operation**. 2019. Disponível em: <https://www.norden.org/en/information/official-nordic-co-operation> Acesso em: 28 ago. 2020.

NORDIC CO-OPERATION. **Gender equality and LGBTI**. 2020. Disponível em: <https://www.norden.org/en/gender-equality-and-lgbti> Acesso em: 03 out. 2020.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. **Nordic co-operation programme on gender equality 2015-2018: Together for Gender Equality – a stronger Nordic Region**. Copenhagen, 2015. 28 p. DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/ANP2015-710> (PolitikNord). Disponível em: www.norden.org/en/publications Acesso em: 06 jun. 2020.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. **Shared and paid parental leave: The Nordic Gender Effect at Work** (2018). 16 p. ISBN 978-92-893-5644-2 (PDF). DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/ANP2018-779>. Disponível em: <https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpubl2018factsheetParentalLeave.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2019.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. **Nordic co-operation programme on gender equality 2019-2022**. Copenhagen, 2019. 30 p. (PolitikNord). Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1283606/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

NORDIC COUNCIL OF MINISTERS. **The Nordic road towards Beijing+25**. Nord 2020:018. ISBN 978-92-893-6533-8 (PDF). DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/Nord2020-018>. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1396786/FULLTEXT01.pdf> Acesso em: 10 ago. 2020.

NORDIC INFORMATION OF GENDER (NIKK). **The daddy quota – the most effective policy instrument**. Publicado em: 15/01/2015. Disponível em: <https://nikk.no/en/news/the-daddy-quota-the-most-effective-policy-instrument/> Acesso em: 11 nov. 2020.

NORDLUND, Eva. **Kvinnestrid om “uekte” barn**. Publicado em: 11/11/2017. Portal Nationen.no. Disponível em: <https://bit.ly/3RGufdx> Acesso em: 21 jul. 2021.

NORGES KVINNELOBBY. **The Norwegian Women’s Lobby: an umbrella organization for the Norwegian women’s rights organizations**. Disponível em: <http://www.kvinnelobby.no/en/> Acesso em: 12 abr. 2021.

NORSK FOLKEMUSEUM. **Grupo Sámi em um barco a remo, a caminho de seu local de pesca de salmão em Bøkfjord. Local: Sør-Varanger, Finnmark – Noruega**. Data aproximada: 1890-1899 (antes de 1900). Fotógrafo: Ellisif Rannveig Wessel (1866-1949). Identificador da imagem: NF.08407-007 Publicado em: 10/04/2014. Disponível em: <https://digitaltmuseum.no/011013399799/pasvik-skoltesamer-i-robot-sor-varanger-finnmark-pa-vei-til-sin-laksefiskeplass> Acesso em: 10 abr. 2022.

NOVELLINO, Maria Salet F. **Os estudos sobre feminização da pobreza e políticas públicas para mulheres**. XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais (ABEP), Caxambú/MG – Brasil, 20 a 24 de Setembro de 2004 [Anais Eletrônicos]. Disponível em: <http://www.abep.org.br/publicacoes/index.php/anais/article/download/1304/1268> Acesso em: 30 jul. 2019.

OAKLEY, Ann. **Sexo e Gênero**. Tradução de Claudenilson Dias e Leonardo Coelho. Revisão: Ângela Souza e Maíra Kubík. **Revista Feminismos** [S. l.], v. 4, n. 1, 2017[1972]. Disponível em: <https://bit.ly/3FLIA2k> Acesso em: 24 mar. 2020.

O'BRIEN, Margaret; WALL, Karin (Eds.). **Comparative perspectives on work-life balance and gender equality: Fathers on leave alone** (Life course research and social policies, vol. 6). Switzerland: Springer Open, 2017.

ØSTBAKKEN, Kjersti Misje. **Likestilling og verdiskaping**: Om kvinners yrkesdeltakelse og dens betydning for økonomisk vekst. Rapport (2016:10). Institutt for samfunnsforskning Disponível em: <https://bit.ly/3pfxGj> Acesso em: 27 jul. 2021.

ØSTERGAÅRD, Uffe. Nordic Identity between 'Norden' and Europe. *In*: BELTRÁN, Luis; MAESTRO, Javier; SALO-LEE, Liisa. **European Peripheries in Interaction: The Nordic Countries and the Iberian Peninsula**. Puertollano: Ediciones Puertollano S.L, pp. 151-204, 2002.

OKIN, Susan Moller. Gênero, o público e o privado. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, pp. 305-332, Ago./2008. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2008000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 ago. 2019.

ÓLAFSSON, Stéfan. **Iceland: Equal pay certification legalised**. Flash Report 2017/55, produzido para European Social Policy Network. Publicado em: Jul./2017. Disponível em: [http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en#:~:text=Parliament%20\(AI%C3%BEingi\)%20passed%20an%20amendment,Equality%20Certification%E2%80%9D%20\(Jafnlaunavottun\)](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en#:~:text=Parliament%20(AI%C3%BEingi)%20passed%20an%20amendment,Equality%20Certification%E2%80%9D%20(Jafnlaunavottun).). Acesso em: 05 set. 2020.

ONU MULHERES. **Declaração e Programa de Ação de Viena (1993)**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf Acesso em: 18 dez. 2020.

ONU MULHERES. **Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial da Mulher de Pequim 1995**. *In*: BRASIL. Presidência da República. Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006. 260 p. (Série Documentos) Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf Acesso em: 12 dez. 2020.

ONU MULHERES. **Conferências Mundiais da Mulher**. 2015. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/> Acesso em: 18 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia**. Publicado em: 14/06/2017. Disponível em: <https://bit.ly/3nJZ6d3> Acesso em: 20 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos** (Resumen Ejecutivo). 2019a. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674751/lang-es/index.htm. Acesso em: 20 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A quantum leap for gender equality**: For a better future of work for all. Report 07 mar. 2019b. Authors: Valentina Beghini, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan. Print: 9789221329978 [ISBN] Web PDF: 9789221329985[ISBN]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang--en/index.htm. Acesso em: 20 abr. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **R165 – Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores**: Trabalhadores com Encargos de Família. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm Acesso em: 05 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Las diferencias de género relacionadas con el trabajo persisten, pero las soluciones son evidentes, señala un nuevo informe de la OIT**. Publicado em: 07/03/2019. Disponível em: <https://bit.ly/30TdvL1> Acesso em: 20 abr. 2019.

ORTNER, Sherry. Está a mulher para o homem assim como a natureza para a cultura? *In*: ROSALDO, Michele; LAMPHERE, Louise (Orgs). **A mulher, a cultura e a sociedade**. Rio de Janeiro, Paz e Terra. 1979. Disponível em: <https://bit.ly/2zHEwjD>. Acesso em: 20 jul. 2019.

OSTNER, Iona; SCHMIDT, Christoph (Eds.). **Family policy in the context of family change**: The nordic countries in comparative perspective. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008. 212 p.

OXFAM INTERNACIONAL. **Tempo de cuidar**: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade (Sumário executivo). Publicado em: 19/01/2020. ISBN 978-1-78748-541-9. DOI: 10.21201/2020.5419. Disponível em: <https://bit.ly/3l6Zd0C> Acesso em: 20 jan. 2020.

OYÈWÙMÍ, Oyèrónké. **A invenção das mulheres**: construindo um sentido africano para os discursos ocidentais de gênero. Tradução de Wanderson Flor do Nascimento. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021. 324 p.

PATEMAN, Carole. **O Contrato Sexual**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1993.

PATEMAN, Carole. El estado de bienestar patriarcal. **Contextos**, Ano 2, n. 5, 2000. Programa de Estudios de Género Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

PATEMAN, Carole. Críticas Feministas à Dicotomia Público/Privado. *In*: BIROLI, Flávia; MIGUEL, Luis Felipe (Org.). **Teoria política feminista**: Textos centrais. Vinhedo: Ed. Horizonte, 2013. pp. 55-80.

PERROT, Michelle. **Minha história das mulheres**. São Paulo: Contexto, 2007.

PETERSEN, T.; PENNER, A. M.; HØGSNES, G. From motherhood penalties to husband premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway. **American Journal of Sociology**, v. 119, n. 5, pp. 1434-1472, 2014.

PHILLIPS, Anne. **The Politics of Presence**. Oxford: Oxford University Press, 1995.

PHILLIPS, Anne. De uma política de ideias a uma política de presença? **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 9, n. 2, pp. 268-288, 2001 [1995].

PHILLIPS, Anne. **Democracy and representation**: or, why should it matter who our representative are? *In*: PHILLIPS, Anne (Org.). *Feminism and Politics*. Oxford: Oxford University Press, 1998.

PICELLI, Isabelle A. Lopes. **A emergência das minorias étnicas no Brasil**: agendamento das políticas públicas para comunidades quilombolas. 2014. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) – Universidade de Brasília. Orientador: Denilson Bandeira Coelho.

PINHEIRO, Camila Fernandes. **Trabalho doméstico feminino**: perspectivas e debates. Versão aprovada para a edição 2019 da Revista do Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas sobre Marx e o Marxismo da Universidade Federal Fluminense (NIEP-Marx/UFF). Disponível em: <https://bit.ly/3oZP7jm> Acesso em: 02 abr. 2020.

PIMENTEL, Silvia; GREGORUT Adriana S.; JUNGSMANN Luiza G. **Os 30 anos do Comitê CEDAW**. Opinião: Jornal O Estadão. Publicado em: 21/07/2012. Disponível em: <https://bit.ly/3DPd1UY> Acesso em: 02 out. 2020.

PIMENTEL, Silvia. **Apresentação** – Edição brasileira da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW). Publicado em 2013 no portal da ONU Mulheres Brasil. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf Acesso em: 08 out. 2020.

PITANGUY, Jacqueline. *Advocacy e direitos humanos*. *In*: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Org.). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011. 436 p. ISBN 978-85-88222-14-4. pp. 20-57. Disponível em: <http://www.cepia.org.br/progresso.pdf> Acesso em: 17 ago. 2020.

PORTAL PODER 360. **Maioria dos países nórdicos é governada pela centro-esquerda e por mulheres**. Reportagem de Denise Chrispim. Publicado em: 25/09/2021. Disponível em: <https://bit.ly/3HPJ4qg> Acesso em: 30 set. 2021.

PRÁ, Jussara Reis. **Mulheres, Feminismo e ação política no Brasil**. 1. ed. Porto Alegre: CirKula, 2016. 192 p.

PRZEWORSKI, Adam. A social-democracia como fenômeno histórico. **Lua Nova**, São Paulo, n. 15, pp. 41-81, Out./1988.

PUGGAARD, Kristian Mørk; BÆKGAARD, Line. **Handbook on how to make Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) more appealing to girls and young women**. Nordic Council of Ministers: 2016. 16 p. ISBN 978-92-893-4645-0 (PDF). DOI: <http://dx.doi.org/10.6027/ANP2016-752>. Disponível em: <https://bit.ly/30W4UHs> Acesso em: 27 set. 2020.

PWC. **Worldwide Tax Summaries: Norway**. Última atualização: 24 de agosto de 2021. Disponível em: <https://pwc.to/3FAVhNw> Acesso em: 13 set. 2021.

RASIN, Lara. **Norwegian professors weigh in:** Why do we say “Scandinavia” and the “Nordics”? Artigo com entrevistas publicado em 29/10/2020 no Portal Norway Today. Disponível em: <https://bit.ly/3cHVbHz> Acesso em: 30 out. 2020.

REDE JORNAL CONTÁBIL. **Fiquei grávida no período de experiência, posso ser demitida?** Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/gravidez-no-periodo-de-experiencia/> Acesso em: 01 mai. 2021.

REGE, Mari; SOLLI, Ingeborg. F. The impact of paternity leave on fathers’ future earnings. **Demography**, v. 50, n. 6, pp. 2255-2277, 2013.

REGJERINGEN.SE. **Feminist policy must make a difference in people’s daily lives and experiences.** Article from Prime Minister's Office, Ministry of Employment. Published 07 March 2019. Disponível em: <https://www.government.se/articles/2019/03/feminist-policy-must-make-a-difference-in-peoples-daily-lives-and-experiences/> Acesso em: 03 out. 2020.

REGJERINGEN.NO. **Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education – 2008/2010.** Disponível em: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kd/vedlegg/barnehager/likestilling/gender_equality.pdf. Acesso em: 01 abr. 2019.

REGJERINGEN.NO. **The Norwegian Social Insurance Scheme 2021.** Published by: Norwegian Ministry of Labour and Social Affairs. Disponível em: <https://www.regjeringen.no/contentassets/03b0e088c8f44a8793ed0c0781556b11/the-norwegian-social-insurance-scheme-2021.pdf> Acesso em: 16 mar. 2021.

REPÓRTERES SEM FRONTEIRAS. **Noruega:** Desempenho geral no *Ranking* Mundial da Liberdade de Imprensa. Disponível em: <https://rsf.org/pt-br/pais/noruega> Acesso em: 05 mai. 2022.

REUTERS. **Thousands protest in Norway against restricting abortion.** Reportagem de Gwladys Fouche e Lefteris Karagiannopoulos. Publicada em: 17/11/2018. Disponível em: <https://www.reuters.com/article/us-norway-politics-abortion-idUSKCN1NM0HR> Acesso em: 21 mai. 2021.

REVISTA EXAME. **Como a desigualdade de gênero prejudica a economia.** Reportagem de Ligia Tuon. Publicada em: 18/06/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3CTuc6m> Acesso em: 05 out. 2019.

RIBEIRO, Fernando. Institucionalismo da escolha racional e institucionalismo histórico: divergências metodológicas no campo da Ciência Política. **Pensamento Plural**, Pelotas, v. 10, pp. 89-100, Jan./Jun. 2012.

RICE, Curt. **New study: If you need quality, you need affirmative action.** Publicado em: 02/04/2012. Disponível em: <https://bit.ly/3G4ILGp> Acesso em: 6 set. 2020.

ROHDEN, Fabíola. A construção da diferença sexual na medicina. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 19, supl. 2, pp. S201-S212, 2003. Disponível em: <https://bit.ly/3nOfY2t> Acesso em: 10 mar. 2020.

ROQUETA, Marta *et al.* **Coronavírus, gênero e a luta de classes**. Terra sem Amos: Brasil, 2020. 40 p.

ROSTGAARD, Tine. *In: The daddy quota – the most effective policy instrument* [Entrevista]. Nordic Information of Gender (NIKK). Publicado em: 15/01/2015. Disponível em: <https://nikk.no/en/news/the-daddy-quota-the-most-effective-policy-instrument/> Acesso em: 11 nov. 2020.

ROVDE, Jarle; BRUNSVIK, Torill. **Vi har mye å takke kvinnebevegelsen for, Erna Solberg!** Artigo divulgado no periódico Sunnmørsposten. Publicado em: 08/03/2019. Disponível em: <https://bit.ly/3pfoFm3> Acesso em: 17 ago. 2021.

RUBIN, Gayle. **The traffic in women: notes on the political economy of sex**. *In: REITER, Rayna (Ed.). Toward and anthropology of women*. New York: Monthly Review Press, 1975.

RYSTE, Marte Ericsson. **Women’s rocky road to suffrage in Norway**. Traduzido para o inglês por Cathinka Dahl Hambro. Stemmerett, 2005. *In: Kilden.com*. Disponível em: <https://www.stemmerett.no/tema/verden/english.html> Acesso em: 17 mar. 2021.

SÆTHER, Bjørnar. **Norwegian professors weigh in: Why do we say “Scandinavia” and the “Nordics”?** Entrevista concedida à Lara Rasin, para o Portal Norway Today. Publicado em: 29/10/2020. Disponível em: <https://bit.ly/3cHVbHz> Acesso em: 30 out. 2020.

SAFFIOTI, Heleieth. **A mulher na sociedade de classes: Mito e realidade**. Prefácio de Antônio Cândido de Mello & Souza. Petrópolis: Vozes, 1976. 384 p.

SAFFIOTI, Heleieth. A questão da mulher na perspectiva socialista. **Lutas Sociais**, São Paulo, n. 27, pp. 82-100, 2 sem. 2011. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/18733/13926>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SAINSBURY, Diane (Org.). **Gendering Welfare States**. London: Sage, 1994.

SAINSBURY, Diane. Gender and the making of welfare states: Norway and Sweden. **Social Politics**, v. 8, pp. 113-143, 2001.

SANDNES, Heidi Elisabeth. **Et mirakel at kvinner fikk stemmerett**. Publicado em: 12/02/2015. Kilden.no. Disponível em: <https://kjonnsforskning.no/nb/2015/02/et-mirakel-kvinner-fikk-stemmerett> Acesso em: 08 jun. 2021.

SÁTYRO, Natália G. D.; D’ALBUQUERQUE, Raquel W. O que é um estudo de caso e quais as suas potencialidades? **Sociedade e Cultura**, v. 23, 2020. DOI: 10.5216/sec.v23i.55631. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/fcs/article/view/55631>. Acesso em: 12 abr. 2021.

SCAVONE, Lucila. **Dar a vida e cuidar da vida: feminismo e ciências sociais**. São Paulo: Editora Unesp; 2004. 205 p.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 20, n. 2, pp. 71-99, Jul./Dez. 1995[1988].

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 13, n. 1, pp. 11-30, Jan./2005.

SENKEVICS, Adriano; POLIDORO, Juliano. Corpo, gênero e ciência: na interface entre biologia e sociedade. **Revista da Biologia**, São Paulo, v. 9, n. 1, pp. 16-21, 2012.

SIGURÐARDÓTTIR, Erla (Ed.). **Parental leave, Care Policies and Gender Equalities in the Nordic Countries** – Conference arranged by the Nordic Council of Ministers 21-22 October 2009, Reykjavik, Iceland. TemaNord 2010:539. Nordic Council of Ministers, Copenhagen, 2010. ISBN 978-92-893-2057-3. Disponível em: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:700969/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2019.

SISSA, Giulia. Filosofias do Gênero: Platão, Aristóteles e a diferença dos sexos. *In*: DUBY, Georges; PERROT, Michelle. **História das mulheres no Ocidente: a antiguidade**. Vol 1. Tradução de Maria Manuela Marques da Silva e Alberto Couto. Porto: Edições Afrontamento, 1990. pp. 79-123.

SKJELSBÆK, Inger; TRYGGESTAD, Torunn L. Likestilling og Norges fredsengasjement: en balansekunst (Gender Equality and Norwegian Peace Engagement: A Balancing Act). **Tidsskrift for kjønnsforskning**, v. 43, n. 04, pp. 306-320, Dec./2019. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-04-05>

SKEVIK, Anne; HATLAND, Aksel. Family Policies in Norway. *In*: OSTNER, Ilona; SCHMIDT, Christoph (Eds.). **Family policy in the context of family change: The Nordic countries in comparative perspective**. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008. pp. 89-107.

SKJEIE, Hege; LANGVASBRÅTEN, Trude. Intersectionality in Practice? Anti-discrimination reforms in Norway. **International Feminist Journal of Politics**, v. 11, 4. ed., pp. 513-529, Dec./2009. DOI: 10.1080/14616740903237483 Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14616740903237483> Acesso em: 22 out. 2020.

SLEIRE, Sveinung. Fúria masculina preocupa em país rico governado por mulheres. [Bloomberg, publicada em 22 mar. 2018]. **Revista Exame**. Disponível em: <https://bit.ly/3r5rOao> Reportagem original disponível em: <https://bloom.bg/3FK5LKx> Acesso em: 02 jun. 2019.

SOLBERG, Erna; JAKOBSDÓTTIR, Katrín; FREDERIKSEN, Mette; MARIN, Sanna; LÖFVEN, Stefan. **Nordic Prime Ministers: We are committed to protecting women's rights**. Declaração emitida ao portal de notícias CNN Internacional, assinada pelas primeiras-ministras nórdicas Erna Solberg, Katrín Jakobsdóttir, Mette Frederiksen, Sanna Marin e Stefan Löfven. **Projeto Represented, by CNN**. Publicado em: 06/03/2020. Disponível em: <https://cnn.it/3l5ZQY6> Acesso em: 05 set. 2020.

SOOD, Samira. **Explained: Scandinavia vs Nordic countries**. Reportagem publicada no portal Condé Nast Traveller, em 12/02/2016. Disponível em: <https://bit.ly/3oVVe87> Acesso em: 08 ago. 2020.

STATISTICS NORWAY. **Key figures: population index**. 1 July 2012. Disponível em: http://www.ssb.no/befolkning_en/. Acesso em: 17 ago. 2019.

STATISTICS NORWAY. **Kontantstøttebruken gikk ned.** Publicado em: 23/06/2017. Disponível em: <https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/artikler-og-publikasjoner/kontantstottebruken-gikk-ned> Acesso em: 13 set. 2021.

STATISTICS NORWAY. **Andel barn i barnehage øker fortsatt.** Publicado em: 04/04/2018. Disponível em: <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/andel-barn-i-barnehage-oker-fortsatt> Acesso em: 13 set. 2021.

STATISTICS NORWAY. **This is Norway 2020.** Department of communications. Ingrid Modig (Org.). Publicado em: 20/08/2020. Disponível em: <https://www.ssb.no/en/befolkning/artikler-og-publikasjoner/this-is-norway-2020> Acesso em: 10 out. 2021.

STATISTICS NORWAY. **Population in Norway 2022.** Publicado em: 19/05/2022. Disponível em: <https://www.ssb.no/en/befolkning/folketall/statistikk/befolkning> Acesso em: 02 jun. 2022.

STOLLER, Robert. **A experiência transexual.** Rio de Janeiro: Imago, 1982.

STORE NORSKE LEKSIKON. **Kvinneres rettigheter i Norge fra 1814 til 1913.** Verbete escrito por Elisabeth Lønnå. Última atualização: 10 de abril de 2019. Disponível em: https://snl.no/Kvinneres_rettigheter_i_Norge_fra_1814_til_1913 Acesso em: 15 jul. 2020.

STORE NORSKE LEKSIKON. **Abortkampen.** Verbete escrito por Elisabeth Lønnå e Olav Garvik. Disponível em: <https://snl.no/abortkampen> Acesso em: 21 mai. 2021.

STORE NORSKE LEKSIKON. **Gro Harlem Brundtland.** Verbete escrito por Aslak Bonde. Última atualização: 21 de julho de 2021. Disponível em: https://snl.no/Gro_Harlem_Brundtland Acesso em: 20 fev. 2021.

STORE NORSKE LEKSIKON. **About Store Norske Leksikon.** 2021. Disponível em: https://meta.snl.no/Om_Store_norske_leksikon Acesso em: 15 out. 2021.

STORTINGET. **Enfranchised are the Norwegian Citizens** [An exhibition published by Archives of the Storting, 2013]. Disponível em: <https://bit.ly/3ewLiRf> Acesso em: 28 out. 2021.

STROMQUIST, Nelly P. Políticas públicas de Estado e equidade de gênero: Perspectivas comparativas. **Revista Brasileira de Educação**, n. 1, pp. 27-49, jan./abr. 1996.

STROMQUIST, Nelly P. Uma cartografia social del género em educación. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 27, n. 95, pp. 361-383, Mai./Ago. 2006. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 08 jul. 2019.

SWEDEN.SE. **Gender equality in Sweden** [Página oficial da Suécia, administrado pelo Swedish Institute]. Última atualização: 12 ago. 2020. Disponível em: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> Acesso em: 28 set. 2020.

TELLES, Sérgio. O caso de David Reimer e a questão da identidade de gênero. **Psychiatry On-line Brazil** [Psychiatry On-line – International Journal of Psychiatry], v. 9, n. 6, Jun./2004. Disponível em: <http://www.polbr.med.br/ano04/psi0604.php> Acesso em: 05 nov. 2019.

THE ECONOMIST. **Democracy Index 2018**. Disponível em: <https://bit.ly/3oZYIMm> Acesso em: 05 jun. 2020.

THE GUARDIAN. **Norway, the fatherland**: Paternity leave law helps to create more equal households. Reportagem de Anne Chemin. Publicado em: 19/07/2011. Artigo original: Le Monde. Disponível em: <http://www.theguardian.com/money/2011/jul/19/norway-dads-paternity-leave-chemin> Acesso em: 12 set. 2021.

THE WORLD BANK. **Unrealized potential**: The high cost of gender inequality in earnings. Publicado em: 30/05/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3D1umJb> Acesso em: 05 out. 2019.

UNICEF (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA). **Licença parental paga e políticas pró-família**: Um sumário de evidências. Editado por: EARLE, Alison; HEYMANN, Jody (Orgs.) New York, NY: The United Nations Children's Fund, 2019a. Disponível em: <https://www.unicef.org/media/95156/file/Parental-Leave-PT.pdf> Acesso em: 10 jan. 2021.

UNICEF (FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA). **Políticas Pró-Família**: Um resumo da política. Redesenhando o local de trabalho do futuro. Editado por: HEYMANN, Jody; RICHTER, Linda (Orgs.) New York, NY: The United Nations Children's Fund, 2019b. Disponível em: <https://uni.cf/3lbWEuk> Acesso em: 11 jan. 2021.

UN WOMAN. **CSW64/Beijing+25 (2020)** [Dados obtidos no site oficial da ONU Mulheres sobre a CSW64 – Comissão on the Status of Women/Beijing+25 (2020)]. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020> Acesso em: 02 out. 2020.

UOL ECONOMIA. **Cobrar imposto de grandes fortunas dá resultado?** Veja casos pelo mundo. Reportagem de Vinicius Pereira. Publicada em: 16/03/2018. Disponível em: <https://bit.ly/3nPz7RH> Acesso em: 18 set. 2021.

VAAGE, Odd Frank. **Tidene skifter**. Tidsbruk 1971-2010. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå/Statistics Norway. Jan./2012. Disponível em: <https://bit.ly/3DQhCWU> Acesso em: 17 mai. 2021.

VALDIMARSDÓTTIR, Fríða Rós. **Nordic experiences with parental leave and its impact on equality between women and men**. TemaNord 2006:531. ISBN 92-893-1330-7. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 2006.

VARIKAS, Eleni. "O pessoal é político": desventuras de uma promessa subversiva. **Tempo**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, pp. 59-80, 1996.

VG.NO. **Slik markerer vi kvinnedagen**. Publicado em: 08/03/2019. Disponível em: <https://www.vg.no/protokoll/slik-markerer-vi-kvinnedagen/2036/> Acesso em: 17 set. 2021.

VIDIGAL, Rafael. **3 músicas brasileiras contra o machismo**. Esquina Musical. Publicado em: 01 dez. 2015. Disponível em: <https://esquinamusical.com.br/3-musicas-brasileiras-contra-o-machismo/> Acesso em: 12 mar. 2021.

VOGEL, Lise. **Marxism and the oppression of women**: Toward a unitary theory. Boston: Rutger University Press, 1983.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação do direito das mulheres**. Tradução de Ivania Pocinho Motta. 1. ed. São Paulo: Boitempo: Iskra, 2016 [1792].

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2006**. Geneva: 2006.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2006.pdf Acesso em: 08 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2007**. Geneva: 2007.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2007.pdf Acesso em: 08 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2008**. Geneva: 2008.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2008.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2009**. Geneva: 2009.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2009.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2010**. Geneva: 2010.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2010.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2011**. Geneva: 2011.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2011.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2012**. Geneva: 2012.
Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2013**. Geneva: 2013.
Disponível em: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap> Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2014**. Geneva: 2014.
Disponível em: <https://bit.ly/3cLgBDK> Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2015**. Geneva: 2015.
Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf> Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2016**. Geneva: 2016.
Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gendergap-report-2017> Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2017**. Geneva: 2017.
Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gendergap-report-2017> Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2018**. Geneva: 2018. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2018**. Part 2: Country Profiles – Brazil. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2020**. Geneva: 2020. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Global Gender Gap Report 2021**. Geneva: 2021. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf Acesso em: 10 set. 2020.

YOKEN, Hannah. **Transnational interaction among feminist activists in the Nordic Countries (1970s-2000)**. Nordics Info (Aarhus University). Publicado em: 21/05/2019. Disponível em: <https://nordics.info/show/artikel/transnational-interactions-among-feminist-activists-in-the-nordic-countries-1970s-2000/> Acesso em: 23 abr. 2021.

ŽIŽEK, Slavoj. **A pandemia e a nova classe trabalhadora** [Artigo publicado em 01/05/2020, na coluna própria do autor Blog da Boitempo]. Tradução de Artur Renzo. Disponível em: <https://bit.ly/3nO83IL> Acesso em: 03 maio 2020.

ANEXO 1 – A Lei Norueguesa relativa à Igualdade de Gênero (*Likestillingsloven*)**LEI Nº 45 SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO DE 9 DE JUNHO DE 1978
(LEI DA IGUALDADE DE GÊNERO)¹¹⁸****TEXTO ORIGINAL – VERSÃO DE 1978
(Revogado pela Lei nº 59 de 21 de junho de 2013)****Seção 1 – Objetivo da Lei**

Esta Lei¹¹⁹ deve promover a igualdade entre os sexos e visa, em particular, melhorar a posição das mulheres.

Mulheres e homens devem ter oportunidades iguais de educação, trabalho e desenvolvimento cultural e profissional.

Seção 1 (a) – Dever de trabalhar pela igualdade de gênero

As autoridades públicas devem trabalhar ativamente, com propósito e sistematicamente pela igualdade de gênero em todas as áreas da sociedade.

O empregador deve trabalhar de forma ativa, propositiva e sistemática pela igualdade de gênero em sua empresa. As organizações da vida profissional têm um dever de agir em prol da igualdade de gênero de forma semelhante nos seus respectivos campos de atividade.

As empresas que são obrigadas por lei a elaborar um relatório anual, devem, nesse relatório, prestar contas da situação real no que diz respeito à igualdade de gênero na empresa. As medidas que foram implementadas e as medidas que estão planejadas para ser implementadas para promover a igualdade e prevenir a discriminação no tocante aos termos que violem esta Lei também devem ser contabilizadas.

As autoridades públicas e as empresas públicas que não estejam obrigadas a elaborar um relatório anual, devem fornecer uma declaração correspondente no orçamento anual.

Ao fazer cumprir os parágrafos terceiro e quarto, aplicam-se as regras da Lei nº 40 de 10 de junho de 2005 (Lei do *Ombudsman* para Antidiscriminação).

¹¹⁸Lei original de 1978, revogada e substituída pela primeira vez em 2013 (Lei nº 59 de 21 de junho de 2013). A mais nova versão da Lei nº 45 da Igualdade de Gênero é a Lei nº 51 de 16 de junho de 2017, que passou a denominar-se “Lei relativa à igualdade e proibição de discriminação (Lei da Igualdade e Antidiscriminação)”, texto que consta na íntegra no Anexo 2. As inúmeras emendas e demais atos com repercussão direta na redação da Lei nº 45 da Igualdade de Gênero estão especificadas nos rodapés de cada lei, com links para o respectivo texto integral disponíveis para consulta no portal *Lovdata*.

¹¹⁹Esta é uma tradução não oficial da versão norueguesa da Lei e é fornecida apenas para fins informativos. A autenticidade legal permanece com a versão norueguesa publicada em *Norsk Lovtidend*. No caso de qualquer inconsistência, a versão norueguesa prevalecerá. A tradução em inglês é fornecida pelo Ministério da Criança e da Família, e pelo Ministério da Cultura da Noruega, e traduzida para o português brasileiro pela Autora desta Tese. Documento obtido na página oficial do governo norueguês e redirecionado ao portal *Lovdata*. Disponível em: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingsloven/id454568/> e <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1978-06-09-45> Acesso em: 11 out. 2021.

Seção 1 (b): Revogado pela Lei nº 80 de 19 de junho de 2009 (de acordo com a Resolução nº 696 de 19 de junho de 2009).

Seção 2 – Âmbito da Lei

A Lei se aplica em todas as áreas.

No que diz respeito à vida familiar e assuntos puramente pessoais, a lei não será aplicada pelos órgãos mencionados na seção 9 desta Lei.

Em casos especiais, o Rei pode estipular que a Lei não se aplique total ou parcialmente em certas áreas.¹²⁰ Antes de tal decisão, deve ser obtida uma declaração do Tribunal.

O Ministério emite regulamentos sobre a aplicação da lei aos trabalhadores destacados, cf. seções 1 a 7 da Lei nº 62 de 17 de junho de 2005 (Lei do Ambiente de Trabalho).

Seção 3 – Cláusula geral

Não é permitida a discriminação direta ou indireta entre mulheres e homens.

Por discriminação direta entende-se ações como:

- 1) Mulheres e homens são diferentes porque são de sexos diferentes;
- 2) Colocar uma mulher em uma situação pior do que ela estaria devido à gravidez ou ao parto, ou colocar uma mulher ou um homem em uma posição pior do que ela estaria devido ao exercício dos direitos de licença reservados à mãe ou ao pai. Da mesma forma, questões sobre gravidez, adoção ou planejamento familiar no processo de recrutamento, independentemente do sexo do candidato, serão consideradas discriminação direta.

Por discriminação indireta entende-se qualquer ação aparentemente neutra em termos de gênero que realmente funcione para que um gênero seja colocado em uma posição mais desfavorável do que o outro.

Em casos especiais, o tratamento diferencial indireto é, no entanto, permitido se a ação tiver um objetivo fático independentemente do sexo, e o remédio escolhido for adequado, necessário e não desproporcionalmente intrusivo em relação ao objetivo.

É permitido o tratamento discriminatório em comunidades religiosas com base no sexo que seja necessário para atingir um objetivo factual e que não seja desproporcionalmente intrusivo em relação à pessoa ou pessoas discriminadas. No caso de emprego em comunidades religiosas, a exigência de um gênero específico deve ser também de importância decisiva para o exercício do trabalho ou profissão.

Não é permitido fazer uso de retaliação contra qualquer pessoa que tenha apresentado uma denúncia sobre uma violação das disposições desta Lei, ou que tenha manifestado que uma reclamação pode ser apresentada. Isto não se aplica se o Autor(a) da denúncia tiver agido com

¹²⁰ Resolução de 09 de março de 1979 exclui do âmbito da Lei “o serviço militar nas Forças Armadas no âmbito da decisão do *Storting* sobre o serviço das mulheres nas Forças Armadas”.

negligência grave. A primeira e a segunda sentenças aplicam-se de forma correspondente às testemunhas.

Não é permitido dar instruções sobre ações que violem as disposições desta Lei. Tais instruções são consideradas discriminatórias.

Não é permitido contribuir para violações das disposições desta Lei.

Seção 3 (a) – Tratamento especial de um sexo

O tratamento diferenciado que, de acordo com a finalidade da Lei, promove a igualdade entre os sexos, não é contrário à seção 3 que rege as cláusulas gerais. O mesmo se aplica aos direitos e regras especiais sobre as medidas de proteção da mulher em relação à gravidez, parto e amamentação.

O Rei pode emitir outras disposições sobre as formas de tratamento diferente permitidas de acordo com esta Lei, incluindo disposições sobre tratamento especial de homens em conexão com o ensino e o cuidado de crianças.

Seção 4 – Igualdade de gênero no emprego e outras atividades

A menos que haja uma razão óbvia para isso, uma vaga não deve ser destinada a apenas um gênero. O anúncio também não deve dar a impressão de que o empregador espera ou prefere um gênero específico para o cargo.

No caso de emprego, promoção, rescisão ou demissão, não deve ser feita distinção entre mulheres e homens, em violação à seção 3.

No processo de recrutamento, inclusive durante as entrevistas, o empregador não deve solicitar ao candidato, independentemente do sexo, informações sobre gravidez, adoção ou planejamento familiar. O empregador também não deve implementar medidas para obter tais informações de qualquer outra forma.

Um candidato a emprego a quem não foi oferecido uma vaga pode exigir que o empregador declare por escrito qual o nível/área de educação, prática e outras qualificações claramente verificáveis para o trabalho do empregado do sexo oposto.

Seção 4 (a) – Direitos dos funcionários em licença parental

Um funcionário que está ou esteve em licença parental de acordo com a seção 12-5 da Lei do Ambiente de Trabalho tem o direito de:

- a) Retornar à mesma posição, ou de preferência em posição equivalente à anterior;
- b) Beneficiar de melhorias nas condições de trabalho a que o trabalhador teria direito durante a ausência; e,
- c) Promover reivindicações salariais e ser avaliado nas negociações salariais da mesma forma que os demais funcionários da empresa.

O disposto na primeira alínea não regula a determinação ou alteração das remunerações e das condições de trabalho que resultem de circunstâncias alheias à licença parental.

Esta disposição aplica-se de forma correspondente a outras licenças relacionadas com a gravidez e o parto, cf. Lei do Ambiente de Trabalho, seções 12-2 até 12-8.

Seção 5 – Remuneração igual para trabalho de igual valor

Mulheres e homens na mesma empresa terão remuneração igual pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. O salário será determinado da mesma forma para mulheres e homens, independentemente do sexo.

O direito à igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor aplica-se independentemente de o trabalho pertencer a sujeitos diferentes ou se a remuneração estiver regulamentada em diferentes acordos coletivos.

Se o trabalho é de igual valor, é decidido após uma avaliação global em que se enfatiza a competência necessária para realizar o trabalho e outros fatores relevantes, como esforço, responsabilidade e condições de trabalho.

Por salário entende-se a remuneração ordinária, bem como todos os outros complementos ou benefícios ou outros benefícios proporcionados pelo empregador.

O Rei pode, através de regulamentos, estabelecer regras adicionais para o que é considerado a mesma atividade no estado e no município.

Seção 6 – Direito igual à educação

Mulheres e homens têm o mesmo direito à educação.

O empregador deve equiparar mulheres e homens em termos de formação, educação complementar e licenças relacionadas com a educação e questões correlatas.

Seção 7 – Auxílios de ensino

Nas escolas e outras instituições de ensino, os materiais didáticos utilizados devem basear-se na igualdade entre os sexos.

Seção 8 – Associações

Uma associação será aberta em igualdade de condições para mulheres e homens quando:

- 1) Ser membro da associação é importante para as oportunidades de carreira ou desenvolvimento profissional do membro individual; ou,
- 2) O objetivo da associação é essencialmente contribuir para a solução de problemas comuns da sociedade.

As regras do primeiro parágrafo não se aplicam a associações cujo objetivo principal seja promover os interesses especiais de um sexo.

Seção 8 (a) – Assédio por gênero e assédio sexual

Assédio devido ao gênero e assédio sexual não é permitido.¹²¹ O assédio é considerado tratamento discriminatório, tal como previsto na seção 3.

Por “assédio devido ao gênero” entende-se o comportamento indesejado que está ligado ao gênero de uma pessoa e que age ou tem a intenção de violar a dignidade de outra pessoa. Por “assédio sexual” entende-se como conduta sexual indesejada e que constrange a pessoa a quem são dirigidas essas condutas.

O empregador e a direção de organizações ou instituições de ensino são responsáveis por prevenir e procurar evitar que o assédio em violação às disposições desta Lei ocorra dentro de sua área de responsabilidade.

Ao aplicar a proibição de assédio em razão do sexo no primeiro parágrafo e o disposto no terceiro parágrafo, aplicam-se as regras da Lei do Provedor para Igualdade e Antidiscriminação.

A proibição de assédio sexual é aplicada pelos tribunais.

Seção 9 – Aplicação da Lei

O Provedor para Igualdade e Antidiscriminação e o Tribunal de Igualdade e Antidiscriminação devem, com exceção da seção 17 e as restrições estabelecidas nas seções 1(a) e 8(a), supervisionar e contribuir para a implementação desta Lei, cf. Lei nº 40 de 10 de junho de 2005 (Lei da Ouvidoria).

Seção 16 – Ônus da prova

Se houver circunstâncias que levem a crer que existe discriminação direta ou indireta em violação às disposições desta Lei, deve-se presumir que tal discriminação ocorreu, a menos que o responsável prove que tal discriminação, no entanto, não ocorreu.

O primeiro parágrafo aplica-se de forma correspondente quando alguém alega estar sujeito a retaliação em violação da seção 3, quinto parágrafo.

Seção 17 – Responsabilidade por danos

Um candidato a emprego ou empregado que tenha sido tratado em violação das disposições desta Lei pelo empregador ou por qualquer pessoa agindo em seu nome, pode reivindicar indenização e reparação de danos sem levar em conta a culpa do empregador. A indenização é determinada em um montante que considere o prejuízo financeiro da vítima, as circunstâncias do empregador e do trabalhador ou do candidato a emprego, e outras circunstâncias que sejam razoáveis em cada caso. A reparação é determinada pelo montante que o tribunal considera razoável, tendo em conta as circunstâncias das partes e as circunstâncias em geral.

¹²¹ Cf. Lei nº 40 de 10 de junho de 2005, seções 4, 7 e 13.

Em outros aspectos, as regras gerais sobre danos se aplicam em caso de violação intencional ou negligência às disposições desta Lei.

Seção 18 e 19 – Revogadas pela Lei nº 40 de 10 de junho de 2005 (em vigor a partir de 1 de janeiro de 2006, de acordo com a Resolução nº 528 de 10 de junho de 2005).

Seção 20 – O escopo geográfico da Lei

Esta Lei se aplica no reino da Noruega, em Svalbard e a bordo de navios e aeronaves norueguesas em áreas que não estão sujeitas à soberania de nenhum estado. A Lei também se aplica a atividades em instalações norueguesas na plataforma continental.

O Rei pode fazer exceções ao primeiro parágrafo e emitir disposições complementares sobre o alcance da lei. Antes que tal decisão seja tomada, a declaração do Conselho do Tribunal da Igualdade e Antidiscriminação deve ser obtida.

Seção 21 – Representação de ambos os sexos em todas as comissões públicas e correlatos

Quando um órgão público nomeia ou elege comitês, diretorias, conselhos e similares, ambos os sexos serão representados da seguinte forma:

- 1) Se a comissão tiver dois ou três membros, ambos os sexos devem estar representados;
- 2) Se o comitê tiver quatro ou cinco membros, cada gênero será representado por pelo menos dois;
- 3) Se o comitê tiver de seis a oito membros, cada gênero será representado por pelo menos três;
- 4) Se o comitê tiver nove membros, cada gênero será representado por pelo menos quatro, e se o comitê tiver vários membros, cada gênero será representado por pelo menos 40%;
- 5) As regras dos números 1 a 4 aplicam-se de forma correspondente à eleição dos deputados.

Podem ser feitas exceções às regras do primeiro parágrafo no caso de circunstâncias especiais que tornem manifestamente desarrazoado o cumprimento dos requisitos.

As regras desta seção não se aplicam a comissões e organizações que por lei só devem ter membros de assembleias diretamente eleitas.

Para as comissões e agrupamentos designados por órgãos eleitos nos municípios, aplicam-se as disposições da Lei do Governo Local.

O Rei emitirá disposições sobre execução e relatórios, e poderá emitir disposições suplementares sob esta seção.

Seção 22 – Entrada em vigor e demais disposições

Esta lei entrará em vigor a partir do momento em que o Rei decidir.

ATUALIZAÇÃO DA LEI Nº 45 SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO DE 9 DE JUNHO DE 1978:

**LEI Nº 59 DE 21 DE JUNHO DE 2013¹²²
(Revogado, por sua vez, pela Lei nº 51 de 16 de junho de 2017)**

CAPÍTULO 1 – OBJETIVO E ESCOPO

Seção 1 – Objetivo

O objetivo desta Lei é promover a igualdade, independentemente do gênero. Nesses termos, igualdade significa:

- a) Estatuto de igualdade;
- b) Igualdade de oportunidades e direitos;
- c) Acessibilidade;
- d) Integração.

Esta Lei tem o objetivo particular de melhorar a posição da mulher.

Seção 2 – Escopo factual desta Lei

Esta Lei aplica-se a todos os setores da sociedade.

O Rei pode emitir regulamentos estabelecendo que o serviço de mulheres nas Forças Armadas norueguesas ficará total ou parcialmente fora do escopo desta Lei.

Seção 3 – Âmbito geográfico desta Lei

Esta Lei é aplicável em todo o país, incluindo Svalbard e Jan Mayen. Esta Lei também se aplica a instalações fixas e móveis em operação na plataforma continental norueguesa e a bordo de navios noruegueses e aeronaves norueguesas.

O Rei emitirá regulamentos sobre a aplicação desta Lei aos trabalhadores destacados; consultar a seção 1-7 da Lei do Ambiente de Trabalho.

Seção 4 – Invariabilidade

As disposições desta Lei não podem ser alteradas por acordo.

¹²²Esta é uma tradução não oficial da versão norueguesa da Lei e é fornecida apenas para fins informativos. A autenticidade legal permanece com a versão norueguesa publicada em *Norsk Lovtidend*. No caso de qualquer inconsistência, a versão norueguesa prevalecerá. A tradução em inglês é fornecida pelo Ministério da Criança e da Família e pelo Ministério da Cultura da Noruega, e traduzida para o português brasileiro pela Autora desta Tese. Documento obtido na página oficial do governo norueguês e redirecionado ao portal *Lovdata*. Disponível em: <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2013-06-21-59> Acesso em: 11 out. 2021.

CAPÍTULO 2 – PROIBIÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Seção 5 – Regra geral sobre a proibição da discriminação

A discriminação com base no gênero deve ser proibida. A discriminação com base na gravidez e licença em conexão com o parto ou adoção será considerada discriminação com base no gênero. A proibição aplica-se à discriminação com base na gravidez ou licença real, presumida, anterior ou futura de uma pessoa. A proibição também se aplica à discriminação com base no sexo de uma pessoa com a qual a pessoa discriminada tem uma conexão.

“Discriminação” significa tratamento diferencial direto e indireto que não seja legal de acordo com a seção 6 ou seção 7. “Tratamento diferencial direto” significa um ato ou omissão que tem o propósito ou efeito de que uma pessoa seja tratada pior do que outras na mesma situação, e isso é devido ao gênero. “Tratamento diferenciado indireto” significa qualquer disposição, condição, prática, ato ou omissão aparentemente neutro que resulte em pessoas sendo colocadas em uma posição pior do que outras e que ocorra com base no gênero.

Seção 6 – Tratamento diferenciado legal

O tratamento diferencial não violará a proibição da seção 5 se:

- a) Tem um propósito objetivo;
- b) É necessário atingir o objetivo; e,
- c) O impacto negativo do tratamento diferenciado sobre a pessoa ou pessoas cuja situação é injusta é razoavelmente proporcional, tendo em vista o resultado pretendido.

Seção 7 – Tratamento diferencial positivo

O tratamento diferencial positivo de um gênero não violará a proibição da seção 5 se:

- a) O tratamento diferenciado é adequado para promover o objetivo desta Lei;
- b) O impacto negativo do tratamento diferenciado na pessoa ou pessoas cuja posição é injusta é razoavelmente proporcional em vista do resultado pretendido; e,
- c) O tratamento diferenciado cessará quando seu objetivo for alcançado.

O Rei pode emitir regulamentos sobre os tipos de tratamento diferenciado que são permitidos de acordo com esta Lei, incluindo disposições sobre o tratamento diferenciado de homens em relação ao ensino e ao cuidado de crianças.

Seção 8 – Proibição de assédio

O assédio com base no gênero e o assédio sexual são proibidos.

“Assédio com base no gênero” significa atos, omissões ou declarações que tenham o efeito ou propósito de serem ofensivos, assustadores, hostis, degradantes ou humilhantes. “Assédio sexual” significa atenção sexual indesejada que incomoda a pessoa que recebe a atenção.

Seção 9 – Proibição de retaliação

É proibido retaliar qualquer pessoa que tenha apresentado uma reclamação relativa à violação desta Lei ou que tenha declarado que uma reclamação pode ser apresentada. Isto não se aplica se o reclamante tiver agido com negligência grave. A proibição também se aplica a testemunhas em um caso de reclamação.

É proibido retaliar qualquer pessoa que deixar de seguir uma instrução que viole a seção 10.

Seção 10 – Proibição contra instruções

É proibido instruir qualquer pessoa a discriminar, assediar ou praticar retaliação contrária a esta Lei.

Seção 11 – Proibição de participação

É proibido participar em discriminação, assédio, retaliação ou instrução contrária a esta Lei.

CAPÍTULO 3 – ESFORÇOS ATIVOS PARA IGUALDADE

Seção 12 – Dever das autoridades públicas de realizar esforços ativos para a igualdade.

As autoridades públicas devem desenvolver esforços ativos, direcionados e sistemáticos para promover a igualdade de gênero.

Seção 13 – Equilíbrio de gênero nos comitês públicos

Quando um órgão público nomeia ou seleciona comitês, conselhos diretivos, conselhos, delegações, etc., ambos os gêneros devem ser representados da seguinte forma:

- a) Se a comissão tiver dois ou três membros, ambos os sexos estarão representados;
- b) Se o comitê tiver quatro ou cinco membros, cada gênero será representado por pelo menos dois membros;
- c) Se o comitê tiver de seis a oito membros, cada gênero será representado por pelo menos três membros;
- d) Se o comitê tiver nove membros, cada gênero será representado por pelo menos quatro membros;
- e) Se o comitê tiver mais membros, cada gênero será representado por pelo menos 40% dos membros.

O primeiro parágrafo aplica-se também à seleção de suplentes.

O Ministério está autorizado a conceder isenções quando se aplicarem circunstâncias especiais que demonstre ser claramente não razoável cumprir os requisitos.

O primeiro parágrafo não se aplica a comitês, etc. que, de acordo com o estatuto, só podem ter membros de assembleias eleitas diretamente. No caso de comitês designados por órgãos eleitos publicamente em municípios e autoridades distritais, são aplicáveis as disposições da Lei do Governo Local.

O Rei deve emitir regulamentos sobre a aplicação e relatórios. O Rei também pode emitir regulamentos que contenham disposições complementares ao abrigo desta disposição.

Seção 14 – Dever de atividade das organizações de empregadores e empregados

As organizações de empregadores e empregados devem fazer esforços ativos, direcionados e sistemáticos para promover o objetivo desta Lei em seus respectivos campos de atividade.

Seção 15 – Dever das organizações e instituições educacionais para impedir e prevenir o assédio

As administrações das organizações e instituições de ensino devem, dentro de suas áreas de responsabilidade, impedir e procurar prevenir a ocorrência de assédio, tal como disposto na seção 8.

Seção 16 – Conteúdo dos auxiliares de ensino

Os suportes pedagógicos utilizados nas escolas e outras instituições de ensino devem basear-se na igualdade, independentemente do gênero.

CAPÍTULO 4 – REGRAS COMPLEMENTARES RELATIVAS ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seção 17 – Proibição de discriminação nas relações de trabalho

As proibições do Capítulo 2 aplicam-se a todos os aspectos de uma relação de trabalho. Isso deve incluir o seguinte:

- a) Anúncio de uma posição;
- b) Nomeação, reatribuição e promoção;
- c) Treinamento e desenvolvimento de habilidades;
- d) Pagamento e condições de trabalho; e,
- e) Cessação da relação de trabalho.

O primeiro parágrafo aplica-se de forma correspondente à seleção e tratamento pelo empregador dos trabalhadores independentes e contratados.

Seção 18 – Proibição de coleta de informações em conexão com nomeação

O empregador não deve coletar informações sobre gravidez, adoção ou planos de ter filhos durante o processo de nomeação, seja durante as entrevistas ou de outra forma.

Seção 19 – Dever de divulgação do empregador aos candidatos a emprego

Os candidatos a empregos que se considerem afetados por atos que contrariem esta Lei possuem o direito de exigir que o empregador forneça informações por escrito sobre a pessoa que foi nomeada. O empregador deve fornecer informações sobre educação, experiência e outras qualificações formais que justifiquem a contratação.

Seção 20 – Direitos dos trabalhadores em relação à licença parental

Um trabalhador que está ou esteve em licença parental de acordo com a seção 12-5 da Lei do Ambiente de Trabalho terá direito a:

- a) Retornar para a mesma função, ou uma posição correspondente;
- b) Beneficiar de melhorias nas condições de trabalho às quais o trabalhador teria direito durante a ausência; e,
- c) Fazer reivindicações salariais e, nas negociações salariais, ser avaliado da mesma forma que os demais trabalhadores da empresa.

O primeiro parágrafo não rege a fixação ou alteração das condições de trabalho e de remuneração em virtude de circunstâncias distintas da licença parental.

Esta seção aplica-se de forma correspondente em relação a outros tipos de licença ligada à gravidez e ao parto; consulte as seções 12-2 a 12-8 da Lei do Ambiente de Trabalho.

Seção 21 – Salário igual para trabalho de igual valor

Mulheres e homens na mesma empresa receberão remuneração igual pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. A remuneração deve ser fixada da mesma forma para mulheres e homens, independentemente do sexo.

O direito a salário igual para o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor aplica-se independentemente de o trabalho dizer respeito a profissões diferentes ou a remuneração ser regulada por acordos salariais diferentes.

Se o trabalho tem o mesmo valor, deve ser determinado após uma avaliação geral na qual é dada ênfase à experiência necessária para realizar o trabalho e outros fatores relevantes, como esforço, responsabilidade e condições de trabalho.

“Remuneração” significa a remuneração normal pelo trabalho mais todos os outros suplementos, vantagens ou outros benefícios fornecidos pelo empregador.

O Rei pode emitir regulamentos que estabeleçam regras adicionais sobre o que deve ser considerado a mesma empresa na administração central e no setor municipal.

Seção 22 – Dever de divulgação do empregador em relação ao pagamento

O trabalhador que suspeite de discriminação na fixação da remuneração tem o direito de exigir que o empregador confirme por escrito o nível da remuneração e os critérios de fixação da remuneração da pessoa ou pessoas com quem a pessoa em questão faz uma comparação.

Uma pessoa que receba informações sobre remuneração nos termos desta disposição estará sujeita ao dever de confidencialidade e deverá assinar uma declaração de confidencialidade. Isso não se aplica no caso de informações contempladas pela Lei de Liberdade de Informação.

Um empregador que divulgue informações sobre o pagamento de um empregado nos termos desta disposição deve informar simultaneamente a pessoa em questão sobre quais informações foram divulgadas e para quem.

Seção 23 – Dever de agir do empregador

Os empregadores devem fazer esforços ativos, direcionados e sistemáticos para promover o propósito desta Lei em seus empreendimentos. A função de agir deve contemplar questões como recrutamento, remuneração e condições de trabalho, promoção, oportunidades de desenvolvimento e proteção contra o assédio.

Seção 24 – Dever de apresentar relatório do empregador

Os empregadores devem informar sobre:

- a) O estado real das coisas no que diz respeito à igualdade de gênero em seus empreendimentos; e,
- b) Medidas de igualdade que tenham sido implementadas e que devam ser implementadas para satisfazer a função de agir nos termos da seção 23.

A obrigação de apresentar relatórios aplica-se às empresas que têm a obrigação legal de preparar um relatório anual. Essas empresas incluirão os relatórios nos seus relatórios anuais.

A obrigação de apresentar relatórios aplica-se também às autoridades e empresas públicas que não estão sujeitas à obrigação legal de elaborar um relatório anual. Esses órgãos deverão incluir os relatórios em seus orçamentos anuais.

Seção 25 – Dever do empregador de impedir e prevenir o assédio

Os empregadores devem impedir e procurar prevenir a ocorrência de assédio, tal como previsto na seção 8.

CAPÍTULO 5 – EXECUÇÃO, ÔNUS DA PROVA E PENALIDADES

Seção 26 – Execução desta Lei

O *Ombud* para a Igualdade e Antidiscriminação e o Tribunal para a Igualdade e Antidiscriminação devem fazer cumprir e contribuir para a implementação desta Lei; consulte a Lei de *Ombud* Antidiscriminação. Não compete ao *ombud* e ao tribunal, no entanto, o dever de fazer cumprir as regras relativas a:

- a) Assédio sexual na seção 8;
- b) Esforços ativos de igualdade no Capítulo 3 e seção 23;
- c) Tratamento de informações de pagamento na seção 22, segundo parágrafo; e
- d) Compensação por perda não econômica e compensação por perda econômica na seção 28.

O *Ombud* e o tribunal não devem fazer cumprir a proibição contra a discriminação na vida familiar e nas relações puramente pessoais.

Seção 27 – Ônus da prova

A discriminação deve ser considerada como tendo ocorrido se:

- a) Houver circunstâncias aplicáveis que forneçam motivos para acreditar que ocorreu discriminação;
- b) O responsável não provar que a discriminação não ocorreu de fato.

Isso se aplica no caso de alegadas violações das disposições do Capítulo 2 e das seções 17, 18, 20 e 21.

Seção 28 – Compensação por perdas não econômicas e compensação por perdas econômicas

Uma pessoa que é discriminada pode reivindicar compensação por perdas não econômicas e compensação por perdas econômicas. Isto se aplica em caso de violação das disposições do Capítulo 2 e das seções 17, 18, 20 e 21.

Em uma relação de trabalho, a responsabilidade deve existir independentemente de se o empregador possa ser culpado pela discriminação. Em outros setores da sociedade, a responsabilidade existirá se a pessoa que cometeu o ato discriminatório puder ser responsabilizada por isso.

A compensação por perdas econômicas deve cobrir as perdas econômicas resultantes da discriminação. A indenização por perdas não econômicas deve ser estabelecida em um montante que seja razoável tendo em vista a extensão e a natureza do dano, a relação entre as partes e as circunstâncias em contrário.

Estas regras não devem limitar o direito das pessoas de reclamarem uma indenização por perdas não econômicas e compensação por perdas econômicas de acordo com os princípios gerais do direito da indenização.

Seção 29 – Direito das organizações de agirem como representantes legais

Nos casos tratados pelo *Ombud* para a Igualdade e Antidiscriminação e pelo Tribunal para a Igualdade e Antidiscriminação, uma organização que tenha o trabalho antidiscriminação como objetivo único ou parcial pode ser usada como representante legal.

Em casos perante os tribunais, uma pessoa indicada por e associada a uma organização que tenha o trabalho antidiscriminação como seu objetivo único ou parcial pode ser usada como advogado. Isso não se aplica ao Supremo Tribunal. O tribunal pode recusar-se a aceitar uma nomeação como advogado se considerar que existe o risco de o advogado não possuir qualificações suficientes para salvaguardar os interesses da parte de forma satisfatória. Além da autoridade mencionada na seção 3-4 da Lei de Disputa, o advogado deve, ao mesmo tempo, enviar informações por escrito da organização com relação às qualificações do advogado.

CAPÍTULO 6 – ENTRADA EM VIGOR

Seção 30 – Entrada em vigor

Esta Lei será aplicável a partir da data determinada pelo Rei. Na mesma data, a Lei nº 45 de 9 de junho de 1978 relativa à igualdade de gênero será revogada.

Seção 31 – Continuação dos regulamentos

Os regulamentos emitidos de acordo com a seção 2, quarto parágrafo, da Lei n. 45 da Igualdade de Gênero de 9 de junho de 1978, continuarão a ser aplicáveis após a entrada em vigor desta Lei.

**ANEXO 2 – A Lei Norueguesa para Igualdade de Gênero e Antidiscriminação
(*Likestillings- og diskrimineringsloven*)**

**LEI Nº 51 DA IGUALDADE DE GÊNERO E PROIBIÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO DE
16 DE JUNHO DE 2017
(LEI DA IGUALDADE E ANTIDISCRIMINAÇÃO)¹²³**

Entrada em vigor: 01/01/2018

Originalmente publicado pelo Ministério da Criança e da Igualdade.

Esse documento substitui e revoga as seguintes Leis:

Lei nº 58 de 21 de junho de 2013 relativa à proibição da discriminação em razão da orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero (Lei da Antidiscriminação da Orientação Sexual).

Lei nº 59 de 21 de junho de 2013 sobre igualdade de gênero (Lei da Igualdade de Gênero).

Lei nº 60 de 21 de junho de 2013 sobre a proibição da discriminação em razão da etnia, religião e crença (Lei da Antidiscriminação sobre a Etnia).

Lei nº 61 de 21 de junho de 2013 sobre a proibição da discriminação por motivo de deficiência (Lei da Antidiscriminação para Acessibilidade).

Mudanças nas seguintes leis:

- 1) Lei nº 107 de 25 de setembro de 1992, relativa aos municípios e autarquias (Lei do Governo Local);
- 2) Lei nº 31 de 23 de maio de 1997, sobre as seções do proprietário (Lei da Seção dos Proprietários);
- 3) Lei nº 56 de 17 de julho de 1998, sobre as contas anuais, orçamentos, etc. (Lei de Contabilidade);
- 4) Lei nº 17 de 26 de março de 1999, relativa aos contratos de arrendamento (Lei do Aluguel);
- 5) Lei nº 38 de 6 de junho de 2003, relativa às associações de construção de habitação (Lei da Construção de Habitação);
- 6) Lei nº 39 de 6 de junho de 2003, sobre *burettslag* (Lei do Condomínio);
- 7) Lei nº 62 de 17 de junho de 2005, sobre ambiente de trabalho, jornada de trabalho e segurança no emprego, etc. (Lei do Ambiente de Trabalho);
- 8) Lei nº 102 de 21 de junho de 2013 sobre proteção ao emprego, etc. para trabalhadores em navios (*Ship Labor Act*).

Atos de alteração/emendas incorporadas neste texto: Ato nº 115 de 19 de dezembro de 2017 (em vigor em 1º de janeiro de 2018); Ato nº 57 de 21 de junho de 2019, conforme alterado pela Lei nº 110 de 20 de dezembro de 2019 (em vigor em 1º de janeiro de 2020); e Ato nº 77 de 11 de junho de 2021 (em vigor em 1º de janeiro de 2022).

¹²³Esta é uma tradução não oficial da versão norueguesa da Lei e é fornecida apenas para fins informativos. A autenticidade legal permanece com a versão norueguesa publicada em *Norsk Lovtidend*. No caso de qualquer inconsistência, a versão norueguesa prevalecerá. A tradução em inglês é fornecida pelo Ministério da Criança e da Família, e pelo Ministério da Cultura da Noruega, e traduzida para o português brasileiro pela Autora desta Tese. Documento obtido na página oficial do governo norueguês e redirecionado ao portal *Lovdata*. Disponível em: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillings--og-diskrimineringsloven/id2583238/> e <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51> Acesso em: 11 out. 2021.

CAPÍTULO 1 – DISPOSIÇÕES INTRODUTÓRIAS

Seção 1 – Objetivo

O objetivo da lei é promover a igualdade e prevenir a discriminação em razão do sexo, gravidez, licença maternidade ou adoção, deveres de cuidado, etnia, religião, perspectiva de vida, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, idade e outras circunstâncias significativas de uma pessoa.

“Igualdade” significa igualdade de *status*, igualdade de oportunidades, e igualdade de direitos. A igualdade pressupõe acessibilidade universal e condições de permanência.

A lei visa especialmente melhorar a posição das mulheres e das minorias. A lei deve contribuir para reduzir as barreiras socialmente criadas à deficiência e evitar que novas sejam criadas.

Seção 2 – Escopo factual

A lei se aplica a todas as áreas da sociedade.

A lei não se aplica à discriminação com base na idade em circunstâncias reguladas pela Lei do Ambiente de Trabalho, Capítulo 13, e pela Lei do Trabalho Naval, Capítulo 10 .

O Ministério pode emitir regulamentos sobre a aplicação da Lei aos trabalhadores destacados de acordo com a seção 1-7, primeiro parágrafo da Lei do Ambiente de Trabalho.

Seção 3 – Escopo geográfico

A lei se aplica a todo o reino, incluindo Svalbard e Jan Mayen. A lei também se aplica a instalações fixas e móveis em operações na plataforma continental norueguesa, e a navios noruegueses e aeronaves norueguesas, onde quer que estejam localizados.

O Capítulo 3 sobre desenho universal e facilitação individual e as seções 24, 25 e 26 sobre o trabalho ativo de igualdade de gênero em relação à deficiência não se aplicam a Svalbard e Jan Mayen, instalações em operações na plataforma continental norueguesa, navios noruegueses em navios estrangeiros e em aeronaves norueguesas. O Rei pode emitir regulamentos sobre a aplicação das referidas disposições nestas áreas.

Seção 4 – Irrevogabilidade

As disposições desta Lei e os regulamentos emitidos de acordo com a Lei não podem ser alteradas por acordo.

Seção 5 – Convenção das Nações Unidas sobre Discriminação Racial

A Convenção Internacional das Nações Unidas de 21 de dezembro de 1965 sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial se aplica à lei norueguesa.

CAPÍTULO 2 – PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

Seção 6 – Proibição de discriminação

A discriminação com base no sexo, gravidez, licença maternidade ou adoção, responsabilidades de cuidados, etnia, religião, crenças, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, idade ou combinações desses motivos são proibidos. Por “etnia” entende-se, entre outras coisas, nacionalidade, descendência, cor da pele e idioma.

A proibição abrange a discriminação com base em circunstâncias existentes, presumidas, passadas ou futuras, conforme mencionado no primeiro parágrafo.

A proibição também se aplica se uma pessoa for discriminada por causa de sua conexão/parentesco com outra pessoa, e a discriminação ocorrer devido às circunstâncias mencionadas no primeiro parágrafo.

“Discriminação” significa discriminação direta ou indireta nos termos das seções 7 e 8, que não é legal nos termos das seções 9, 10 ou 11 .

Seção 7 – Discriminação direta

Por “tratamento diferenciado direto” entende-se quando uma pessoa é tratada pior do que o tratamento que é, foi ou teria sido concedido a outras pessoas em uma situação correspondente, com base nos fatores especificados na seção 6, primeiro parágrafo.

Seção 8 – Discriminação indireta

Por “discriminação indireta” entende-se qualquer disposição, condição, prática, ação ou omissão aparentemente neutra que colocará as pessoas em uma posição pior do que outras, devido às circunstâncias mencionadas na seção 6, primeiro parágrafo.

Seção 9 – Discriminação legal

A discriminação não é contrária à proibição prevista na seção 6, quando:

- a) Tem um propósito factual;
- b) É necessária para atingir o propósito final de igualdade; e,
- c) Não é desproporcionalmente intrusiva em relação à pessoa ou pessoas discriminadas.

Nas condições de trabalho e na seleção e tratamento de trabalhadores autônomos e contratados, a discriminação direta em razão do sexo, etnia, religião, crença, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero só é permitida se essa característica for decisiva para o desempenho do trabalho ou profissão e as condições do primeiro parágrafo sejam satisfeitas.

Os limites de idade que seguem a lei ou regulamentos, e preços favoráveis devido à idade, não violam a proibição da seção 6.

Seção 10 – Discriminação legal devido à gravidez, parto, amamentação e licença ao nascimento ou adoção

Discriminação devido a:

- a) Gravidez, parto e amamentação, incluindo ausência, de acordo com a Lei do Ambiente de Trabalho seções 12-1, 12-2, 12-3 primeiro parágrafo da primeira frase, 12-4 e 12-8; e,
- b) Licença reservada para cada um dos pais, cf. a Lei do Seguro Nacional, seções 14-12, primeiro parágrafo;

Só é permitida quando o tratamento diferenciado é necessário para proteger a mulher, o feto ou a criança em relação à gravidez, parto ou amamentação, ou quando existam outras razões óbvias. O tratamento diferenciado não deve ser desproporcionalmente intrusivo para a pessoa que está sendo discriminada.

Em caso de tratamento diferenciado devido à licença de maternidade ou adoção durante períodos não contemplados pelo primeiro parágrafo, aplica-se a seção 9, primeiro parágrafo.

No caso de admissão e rescisão, o tratamento diferenciado devido à gravidez, parto, amamentação e licença ao nascimento ou adoção nunca é permitido. Isso também se aplica à extensão de uma posição temporária.

Seção 11 – Acesso a tratamento especial positivo

O tratamento especial positivo devido às circunstâncias mencionadas na seção 6, primeiro parágrafo, é permitido se:

- a) O tratamento especial é adequado para promover o propósito da lei;
- b) Existe uma relação razoável entre o objetivo que se deseja alcançar e o quão invasivo é o tratamento especial para a pessoa ou pessoas em desvantagem; e,
- c) O tratamento especial cessa quando seu objetivo for alcançado.

Seção 12 – Violação do dever de garantir desenho universal ou adaptação individual

As violações das seções 17 e 18 sobre o desenho universal e das seções 20, 21, 22 e 23 sobre a adaptação para acesso individual são consideradas discriminação.

A discriminação devido à adaptação física inadequada é exaustivamente regulamentada nos seções 17 a 23 para as pessoas jurídicas e nas áreas às quais essas disposições se aplicam.

Seção 13 – Proibição de assédio

O assédio devido às circunstâncias mencionadas na seção 6, primeiro parágrafo, e o assédio sexual são proibidos.

Por “assédio”, entende-se atos, omissões ou declarações que tenham o propósito ou efeito de serem ofensivos, intimidadores, hostis, degradantes ou humilhantes.

Por “assédio sexual” entende-se qualquer forma de constrangimento de teor sexual indesejado que tenha o propósito ou efeito de ser ofensivo, intimidante, hostil, degradante, humilhante ou assediante.

A proibição inclui o assédio devido a circunstâncias existentes, presumidas, passadas ou futuras, conforme mencionado na seção 6, primeiro parágrafo.

A proibição também se aplica aos casos em que uma pessoa for assediada devido à sua conexão com outra pessoa, e o assédio ocorrer devido às circunstâncias mencionadas na seção 6, primeiro parágrafo.

Os empregadores e a administração de organizações e instituições de ensino devem, dentro de sua área de responsabilidade, impedir e buscar prevenir o assédio e o assédio sexual.

Alterado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019 (em vigor a partir de 1º de janeiro de 2020, de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019).

Seção 14 – Proibição de retaliação

É proibido retaliação a qualquer pessoa que tenha apresentado uma reclamação sobre uma violação desta Lei, ou que tenha manifestado que uma reclamação pode ser apresentada, a menos que a pessoa em questão tenha agido com negligência grosseira.

A proibição de acordo com o primeiro parágrafo aplica-se correspondentemente às testemunhas em um caso de recurso e às pessoas que auxiliam em um caso de recurso.

É proibido retaliar qualquer pessoa que tenha falhado em fazer o que foi instruído a fazer em violação à seção 15.

Seção 15 – Proibição de instruir alguém a discriminar, assediar ou retaliar

É proibido instruir qualquer pessoa a discriminar em violação à seção 6, assediar violando a seção 13 e retaliar alguém conforme previsto na seção 14.

Seção 16 – Proibição de participar e encorajar discriminação, assédio, retaliação ou emitir instruções

É proibido contribuir para a discriminação em violação à seção 6, assediar contrariando a seção 13, retaliar alguém em contravenção à seção 14 e instruir alguém a discriminar outrem, em violação à seção 15.

CAPÍTULO 3 – DESENHO UNIVERSAL E ADAPTAÇÃO INDIVIDUAL

Seção 17 – Desenho universal

As empresas públicas e privadas destinadas ao público em geral têm o dever de garantir acessibilidade universal às funções gerais da empresa.

Por desenho universal entende-se o desenho ou facilitação da principal solução nas condições físicas, incluindo as tecnologias de informação e comunicação (TIC), de forma que as funções gerais da empresa possam ser utilizadas pelo maior número de pessoas possível, independentemente da deficiência.

A obrigação não se aplica ao projeto ou facilitação que implique uma carga desproporcional para a empresa. Na avaliação do projeto para acessibilidade, devem ser considerados os seguintes critérios:

- a) O efeito da remoção de barreiras para pessoas com deficiência;
- b) Se as funções gerais da empresa são de natureza pública;
- c) O custo da facilitação de acesso;
- d) Recursos necessários ao empreendimento;
- e) Questões de segurança;
- f) Questões sobre o patrimônio cultural.

A obrigação prevista no primeiro parágrafo é considerada cumprida se a empresa cumprir os requisitos para o desenho universal previstos na lei ou outros regulamentos.

O Rei pode emitir regulamentos sobre o conteúdo da obrigação de desenho universal em áreas que não são cobertas por requisitos em outras leis ou regulamentos.

Seção 18 – Sobre desenho universal em tecnologia da informação e comunicação (TIC)

As empresas públicas e privadas têm o dever de universalizar as principais soluções de tecnologia da informação e comunicação (TIC) destinadas ou disponibilizadas ao usuário, de modo que as funções gerais da empresa possam ser utilizadas pelo maior número possível de pessoas, independentemente de deficiência. As soluções de TIC deverão ser projetadas universalmente a partir do tempo estipulado na seção 41.

Por TIC entende-se a tecnologia e os sistemas de tecnologia usados para expressar, criar, transformar, trocar, armazenar, reproduzir e publicar informações ou que de outra forma tornam as informações utilizáveis.

A obrigação prevista no primeiro parágrafo não se aplica se implicar um encargo desproporcionalmente elevado para a empresa. Na avaliação, deve ser dada especial ênfase aos seguintes elementos:

- a) O efeito de remover barreiras para pessoas com deficiência;
- b) A natureza do negócio;
- c) O custo da facilitação de acesso;
- d) Tamanho e recursos do negócio.

A obrigação prevista no primeiro parágrafo é considerada cumprida se a empresa atender aos requisitos de desenho universal em outras leis ou regulamentos.

O Rei pode emitir regulamentos com outras disposições sobre a delimitação do escopo e conteúdo do dever de desenho universal de soluções de TIC.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 19 – Dever de trabalhar ativamente para promover o desenho universal

As empresas públicas devem dedicar esforços ativos e direcionados para promover o desenho universal dentro da empresa. O mesmo se aplica às empresas privadas destinadas ao público em geral.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 19 (a) – Dever de agir e dever de prestar contas em relatório sobre desenho universal de TIC

As empresas públicas e privadas devem trabalhar ativamente e intencionalmente para promover o desenho universal de TIC dentro da empresa. As empresas públicas devem informar em relatório sobre os trabalhos em matéria de desenho universal de TIC.

O Rei pode emitir regulamentos com outras disposições sobre o conteúdo do dever de informar e como o dever deve ser cumprido.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 20 – Direito à facilitação individual dos serviços municipais

As crianças com deficiência têm direito à adaptação individual adequada das creches municipais, de forma a garantir oportunidades iguais de desenvolvimento e participação nas atividades.

As pessoas com deficiência têm direito à adaptação individual adequada dos serviços municipais ao abrigo da Lei dos Serviços de Saúde e Cuidados de caráter duradouro para o indivíduo, de forma a garantir uma oferta igualitária.

O direito nos termos do primeiro e segundo parágrafos se aplica à facilitação que não envolve um encargo desproporcional. Nesta avaliação, ênfase especial deve ser colocada nos seguintes elementos:

- a) O efeito da facilitação para remover barreiras para pessoas com deficiência;
- b) O custo da facilitação;
- c) Recursos necessários ao empreendimento.

Seção 21 – Direito de adaptação individual para estudantes

Estudantes com deficiência matriculados nas escolas e instituições de ensino têm direito a uma adaptação individual adequada do local de estudo, ensino, reforço pedagógico e exames de avaliação, de forma a garantir a igualdade de oportunidades de formação e educação.

O direito se aplica à facilitação que não envolve uma carga desproporcional. Na avaliação dessas possibilidades, ênfase especial deve ser colocada nos seguintes aspectos:

- a) O efeito da facilitação para remover barreiras para pessoas com deficiência;
- b) O custo da facilitação;
- c) Recursos necessários ao empreendimento.

Seção 22 – Direito à acomodação individual para candidatos a emprego e funcionários

Os empregados e candidatos a emprego com deficiência têm o direito à adaptação individual adequada do processo de emprego, local de trabalho e tarefas de trabalho, para garantir que eles possam garantir acesso ao trabalho e manutenção da vaga, ter acesso a treinamento e desenvolvimento de outras habilidades, bem como desempenhar e ter a oportunidade de progredir na carreira, da mesma forma que os demais.

O direito se aplica à facilitação que não envolve uma carga desproporcional. Na avaliação dessas possibilidades, ênfase especial deve ser colocada nos seguintes aspectos:

- a) O efeito da facilitação para remover barreiras para pessoas com deficiência;
- b) O custo da facilitação;
- c) Recursos necessários ao empreendimento.

Seção 23 – O direito à acomodação individual para grávidas à procura de emprego, funcionárias e estudantes

As alunas grávidas têm o direito a um arranjo individual adequado da instituição de ensino, ensino e exames. As trabalhadoras grávidas e as candidatas a emprego têm direito a acordos individuais adequados para o processo de contratação, local de trabalho e tarefas laborais.

O direito se aplica à facilitação que não envolve uma carga desproporcional. Na avaliação dessas possibilidades, ênfase especial deve ser colocada nos seguintes aspectos:

- a) O efeito da facilitação para remover barreiras à participação das mulheres na educação e no trabalho;
- b) O custo da facilitação;
- c) Recursos necessários ao empreendimento.

CAPÍTULO 4 – TRABALHO ATIVO DE IGUALDADE DE GÊNERO

Seção 24 – Dever de agir das autoridades públicas e obrigação de prestar contas

Em todas as suas atividades, as autoridades públicas devem trabalhar ativa, direcionada e sistemática para promover a igualdade e prevenir a discriminação, conforme previsto na seção 6. Entre outras coisas, essa obrigação implica que as autoridades públicas devem prevenir o assédio, o assédio sexual e a violência de gênero, combatendo a reprodução de estereótipos.

As autoridades públicas devem prestar contas dos esforços ativos para integrar as diretrizes de igualdade e não discriminação em seu trabalho. As autoridades públicas devem informar sobre como trabalham para traduzir em ações os princípios, procedimentos e padrões de igualdade e não discriminação. As autoridades públicas também devem avaliar os resultados alcançados e informar quais as expectativas e projetos futuros no tocante a este trabalho. A declaração deve ser feita no relatório anual ou em outro documento disponível ao público.

(Alterado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019, ou seja, em vigor a partir de 1º de janeiro de 2020 de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019).

Seção 25 – O dever das empresas e das organizações trabalhistas de promover a igualdade de gênero

As organizações de trabalhadores devem, dentro de suas esferas de atividade, agir de forma ativa, direcionada e sistemática para promover a igualdade e prevenir a discriminação em razão do sexo, gravidez, licença maternidade e adoção, tarefas de cuidado, etnia, religião, perspectiva de vida, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero.

Seção 26 – Dever de agir do empregador

Todos os empregadores devem, dentro de seus negócios, trabalhar ativamente, com propósito e sistematicamente para promover a igualdade, prevenir a discriminação em razão de gênero, gravidez, licença maternidade ou adoção, deveres de cuidado, etnia, religião, perspectiva de vida, deficiência, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero, ou combinações desses fundamentos, e devem procurar prevenir o assédio, o assédio sexual e a violência de gênero. O trabalho deve incluir as áreas de recrutamento, remuneração e condições de trabalho, promoção, oportunidades de desenvolvimento, promovendo oportunidades para conciliação entre trabalho e vida familiar.

Em todas as empresas públicas, independentemente do tamanho, e em empresas privadas que empregam regularmente mais de 50 funcionários, o empregador deve, no âmbito de sua empresa:

- a) Examinar se há risco de discriminação ou outros obstáculos à igualdade de gênero, incluindo a cada dois anos um mapeamento das condições salariais por gênero e o uso de trabalho involuntário de meio período;
- b) Analisar as causas dos riscos identificados;
- c) Implementar medidas adequadas para combater a discriminação, contribuindo para o aumento da igualdade e diversidade nos negócios; e,
- d) Avaliar os resultados do trabalho de acordo com as letras de “a” até “c”.

O mesmo se aplica aos empregadores em empresas privadas que empregam regularmente entre 20 e 50 empregados, quando um dos parceiros da vida ativa na empresa assim o exigir.

Por “trabalho a tempo parcial involuntário” entende-se o trabalho a tempo parcial onde o titular da posição deseja e está disponível para trabalhar mais.

O trabalho mencionado nesta disposição deve ser documentado. Os trabalhos a que se refere o segundo parágrafo desta disposição devem ser realizados de forma contínua e em colaboração com os representantes dos trabalhadores.

O Rei pode, em regulamento específico, expedir regras adicionais sobre o conteúdo e a implementação da pesquisa salarial.

(Alterado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019 – ou seja, em vigor a partir de 1º de janeiro de 2020 de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019, conforme Lei nº 110 de 20 de dezembro de 2019).

Seção 26 (a) – Dever dos empregadores de prestar contas

Os empregadores que têm obrigações nos termos da seção 26, segundo parágrafo, devem responder pela situação real no que diz respeito à igualdade de gênero na empresa e o que eles fazem para cumprir a obrigação de agir de acordo com a seção 26.

A declaração prevista no primeiro parágrafo deve ser fornecida no relatório anual ou em outro documento disponível ao público. Se a declaração for dada em outro documento publicamente disponível, e a empresa tiver o dever de apresentar um relatório anual, o relatório anual deve indicar onde o documento está disponível para acesso ao público. Os empregadores de empresas públicas que não são obrigados a preparar um relatório anual específico, devem incluir a declaração nos termos do primeiro parágrafo em seu relatório anual ou em outro documento geral disponível ao público.

A declaração deve ser elaborada de forma com que as circunstâncias pessoais de cada funcionário não sejam divulgadas. Os resultados da pesquisa salarial serão declarados no relatório de forma anônima.

Os colaboradores da empresa e seus representantes, o Tribunal Antidiscriminação, o *Ombud* para a Igualdade e Antidiscriminação e pesquisadores têm direito de acesso aos resultados da pesquisa salarial, mesmo que os resultados não possam ser anônimos. A informação só pode ser fornecida na medida em que seja necessário investigar se existe discriminação ilegal na determinação dos salários.

Qualquer pessoa que receba informações sobre salários nos termos do quarto parágrafo tem o dever de sigilo e deve assinar uma declaração de sigilo. Isso não se aplica a informações que são públicas de acordo com a Lei do Setor Público.

O Rei pode emitir regulamentos sobre a padronização da obrigação de relatório na área de igualdade de gênero.

(Adicionado pela Lei nº 115 de 19 de dezembro de 2017 – ou seja, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018 – alterada pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020 de acordo com Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019).

Seção 26 (b) – O dever do empregador de fornecer informações sobre o trabalho para igualdade de gênero

Os funcionários da empresa e seus representantes, o Tribunal de Discriminação, a Ouvidoria para a Igualdade e Discriminação de Gênero e pesquisadores têm direito de acesso à documentação sobre o trabalho em igualdade de gênero. Se a documentação acessada contiver informações, que possam estar vinculadas a salários individuais de funcionários, etnia, religião, perspectiva de vida, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero, o destinatário das informações deverá manter a confidencialidade e assinar uma declaração de confidencialidade. Isso não se aplica a informações que são públicas de acordo com a Lei do Setor Público.

As informações só podem ser fornecidas na medida em que seja necessário investigar se o empregador cumpriu seu dever de agir e de disponibilizar a documentação de acordo com a seção 26 da Lei de Igualdade e Antidiscriminação.

(Adicionado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020 de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019 – e alterada pela Lei nº 110 de 20 de dezembro de 2019).

Seção 26 (c) – Apoio formal dos conselhos de empresas

Os conselhos das sociedades por cotas e sociedades anônimas devem assegurar que o dever de trabalhar ativamente para a igualdade de gênero e o dever de prestar contas sobre esses esforços estão sendo cumpridos de acordo com as seções 26 e 26(a) da Lei de Igualdade e Antidiscriminação e seções 3 a 3(c) da Lei de Contabilidade.

(Adicionado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019, em vigor a partir de 1 de janeiro de 2020 de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019).

Seção 27 – Conteúdos auxiliares de ensino

Em creches, escolas e outras instituições de ensino que oferecem educação com base na lei, os conteúdos auxiliares de ensino devem ser fundamentados com base nos princípios desta lei.

Seção 28 – Equilíbrio de gênero em comitês públicos etc.

Quando um órgão público nomeia ou elege comitês, conselhos, comitês, delegações, etc., ambos os sexos devem ser representados da seguinte forma:

- a) Se a comissão tiver dois ou três membros, ambos os sexos devem ser representados;
- b) Se a comissão tiver quatro ou cinco membros, cada gênero será representado por pelo menos dois;
- c) Se a comissão tiver de seis a oito membros, cada gênero será representado por pelo menos três;
- d) Se o comitê tiver nove membros, cada gênero será representado por pelo menos quatro;
- e) Se o comitê tiver vários membros, cada gênero deve ser representado por pelo menos 40%.

O primeiro parágrafo também se aplica à nomeação e eleição de deputados.

O Ministério pode conceder uma dispensa da exigência de equilíbrio de gênero se não tiver sido possível encontrar um número suficiente de membros qualificados de ambos os sexos.

O primeiro parágrafo não se aplica a comitês e demais organizações que por lei devem ter apenas membros de assembleias eleitas diretamente. A seleção desses comitês e similares feitas por órgãos eleitos nos municípios do condado, são portanto, regidas pelas disposições da Lei do Governo Local.

O Rei pode emitir regulamentos relativos à execução e relatórios. O Rei também pode emitir regulamentos com disposições suplementares de acordo com esta seção.

CAPÍTULO 5 – REGRAS ESPECIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Seção 29 – A proibição de discriminação no emprego, etc.

As proibições do Capítulo 2 se aplicam a todos os aspectos de uma relação de trabalho. Isso inclui, entre outras coisas:

- a) Anúncio de posição/vaga;
- b) Emprego, realocação e promoção;
- c) Treinamento e desenvolvimento de competências;
- d) Salários e condições de trabalho; e,
- e) Cessação da relação de trabalho.

O primeiro parágrafo aplica-se correspondentemente à escolha e tratamento pelos empregadores dos trabalhadores independentes e contratados.

Seção 30 – Proibição de obtenção de informações em processos de recrutamento

Os empregadores não devem, no processo de contratação, inclusive durante as entrevistas ou de outra forma, obter informações sobre os seguintes aspectos:

- a) Gravidez, adoção ou planos de ter filhos;
- b) Religião ou perspectiva de vida;
- c) Etnia;
- d) Incapacidade/deficiência;
- e) Orientação sexual, identidade de gênero ou expressão de gênero.

A coleta de informações sobre etnia, religião, pontos de vista sobre a vida, deficiência e forma de convivência é, no entanto, permitida se a informação for de importância decisiva para o exercício do trabalho ou profissão.

A coleta de informações sobre a forma de coabitação, religião ou perspectiva de vida do candidato é permitida se o objetivo da empresa for promover certos pontos de vista sobre a vida ou pontos de vista religiosos, e se a posição do funcionário seja importante na realização do objetivo. Se tal informação for necessária, isso deve ser declarado no anúncio da posição.

Seção 31 – O dever do empregador de fornecer informações ao candidato a emprego

Os candidatos a emprego que se sintam violados em relação aos elementos previstos por esta Lei podem exigir que o empregador forneça informações por escrito sobre a pessoa que foi contratada. O empregador deve fornecer informações sobre educação, experiência profissional e outras qualificações claramente determináveis.

Seção 32 – O dever do empregador de fornecer informações sobre o pagamento

Os empregados que suspeitam de discriminação na determinação dos salários podem exigir que o empregador forneça informações por escrito sobre o nível salarial e os critérios para determinar os salários do empregado ou das pessoas com quem se está comparando.

Qualquer pessoa que receba informações sobre salários nos termos desta disposição tem o dever de manter sigilo, e assinar uma declaração de sigilo. Isso não se aplica a informações que são públicas de acordo com a Lei do Setor Público.

Um empregador que divulgue informações sobre salários de um empregado de acordo com esta disposição deve, ao mesmo tempo, informar o empregado de quais informações foram divulgadas e para quem.

Seção 33 – Direitos dos empregados em licença parental

Os funcionários que estão ou estiveram em licença parental, de acordo com a seção 12-5 da Lei do Ambiente de Trabalho, têm o direito de:

- a) Retornar para a mesma posição, ou função equivalente;
- b) Beneficiar-se de melhorias nas condições de trabalho às quais o funcionário teria direito durante a ausência; e,
- c) Promover demandas salariais e ser avaliado nas negociações salariais da mesma forma que os demais colaboradores da empresa.

O primeiro parágrafo não se aplica à determinação ou alterações de remuneração e condições de trabalho que sejam consequência de circunstâncias diferentes da licença parental.

Esta seção se aplica correspondentemente a outras licenças relacionadas à gravidez e ao parto, de acordo com a Lei do Ambiente de Trabalho seções 12-2 a 12-8 .

Seção 34 – Salário igual para trabalho de igual valor

Mulheres e homens no mesmo negócio terão salário igual pelo mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. O salário será determinado da mesma forma, independentemente do gênero.

O direito ao abrigo do primeiro parágrafo aplica-se independentemente de o trabalho pertencer a disciplinas diferentes ou o salário estar regulado em acordos coletivos diferentes. Se o trabalho tem o mesmo valor é decidido após uma avaliação geral na qual a ênfase é colocada na competência necessária para realizar o trabalho e outros fatores relevantes, como esforço, responsabilidade e condições de trabalho.

Por “salário” entende-se a remuneração ordinária e todos os outros suplementos, benefícios e outras vantagens fornecidas pelo empregador.

CAPÍTULO 6 – EXECUÇÃO, ÔNUS DA PROVA E PENALIZAÇÃO

Seção 35 – A autoridade do Tribunal Antidiscriminação para garantir o cumprimento da lei

A autoridade do Tribunal Antidiscriminação para fazer cumprir esta lei decorre da Lei do Provedor de Justiça (*Ombud*) contra a Discriminação.

Seção 36 – Aplicação das regras sobre o desenho universal das TIC

A Agência Norueguesa de Digitalização deve fiscalizar o cumprimento dos requisitos previstos na seção 18, conforme prevê a seção 41 sobre desenho universal de TIC, e seção 19, segundo parágrafo, sobre o dever de informar.

A Agência Norueguesa de Digitalização pode emitir uma ordem de retificação a uma empresa que não cumpre com o dever de apresentar desenho universal de TIC nos termos da seção 18, a obrigação de prestar contas em uma declaração nos termos da seção 19, segundo parágrafo, e os regulamentos emitidos nos termos da seção 18, quinto parágrafo, e seção 19(a), terceiro parágrafo, para regularizar a questão, podendo proferir decisão administrativa impondo multa coercitiva para garantir a execução do despacho se o prazo para o seu cumprimento estiver vencido. Uma parte pode requerer a reapreciação da decisão que impôs a multa coercitiva. As seções 28 a 36 da Lei da Administração Pública aplicam-se de forma correspondente.

A Agência Norueguesa de Digitalização pode exigir as informações necessárias para realizar suas tarefas de acordo com esta Lei e exigir o acesso a soluções de TIC, conforme mencionado na seção 18. O mesmo se aplica ao órgão recursal em caso de recurso contra uma decisão nos termos do segundo parágrafo.

Processos judiciais relativos à validade de uma decisão administrativa proferida pela Agência Norueguesa de Digitalização ou pelo órgão recursal devem ser ajuizados no prazo de três meses a contar do recebimento da notificação da decisão. A decisão administrativa não pode ser submetida aos tribunais sem que o direito de recurso seja exercido e transitado em julgado. No entanto, em todos os casos, deve ser possível interpor recurso decorridos seis meses desde a interposição do recurso, e que a ausência de julgamento do recurso não seja devido à negligência ou omissão da parte reclamante.

O Ministério pode estabelecer em regulamento regras adicionais sobre a condução e andamento das inspeções, a aplicação de multas coercitivas e como as decisões administrativas sobre a execução das multas devem ser implementadas.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 36 (a) – Dever do órgão de fiscalização de controlar e informar

A Agência Norueguesa de Digitalização deve avaliar regularmente se os *websites* e aplicativos móveis dos órgãos públicos cumprem os requisitos de acessibilidade do desenho universal.

O Ministério pode emitir regulamentos sobre a implementação do controle e relatórios à ESA.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 37 – Ônus da prova

A discriminação será considerada como tendo ocorrido se existir circunstâncias que levem a crer que houve discriminação e a pessoa responsável não provar que houve discriminação.

Isso se aplica no caso de supostas violações:

- a) Às disposições do Capítulo 2, com exceção da seção 13, parágrafo sexto;
- b) Às regras sobre o desenho universal nas seções 17 e 18;
- c) Às regras sobre facilitação individual nas seções 20 a 23; e,
- d) Às seções 29, 30, 33 e 34.

Seção 38 – Reparação e compensação

A pessoa vítima de violações às:

- a) Disposições do Capítulo 2, com exceção da seção 13, parágrafo sexto;
- b) Regras sobre facilitação individual nas seções 20 a 23;
- c) Seções 29, 30, 33 e 34;

pode exigir reparação e compensação.

Nas relações de emprego e na seleção e tratamento do empregador de empregados autônomos e contratados, a responsabilidade do empregador se aplica independentemente de o empregador poder ser ou não considerado culpado. Em casos de assédio, assédio sexual e em outras áreas da sociedade que não as mencionadas na primeira frase, aplica-se a responsabilidade se o responsável possa ser culpado.

A compensação cobrirá perdas financeiras como resultado do tratamento ilegal. A indenização por danos imateriais é determinada dentro do razoável com base na natureza e extensão do dano, nas circunstâncias das partes e nas circunstâncias em geral.

(Alterado pela Lei nº 57 de 21 de junho de 2019 – em vigor a partir de 1º de janeiro de 2020, de acordo com a Resolução nº 776 de 21 de junho de 2019).

Seção 39 – Sanções por violação grave da proibição de discriminação cometida por várias pessoas em conjunto

Qualquer pessoa que, em comum com pelo menos duas outras pessoas, viole grosseiramente a proibição de:

- a) Discriminar com base na etnia, religião ou crença nos termos da seção 6;
- b) Assediar com base na etnia, religião ou crença nos termos da seção 13;
- c) Retaliar com base na etnia, religião ou crença nos termos da seção 14; ou,
- d) Instruir para discriminar com base na etnia, religião ou crença tal como previsto na seção 15, é punível com multa ou prisão até três anos. Qualquer pessoa que tenha sido punida anteriormente por violar esta disposição pode ser punida mesmo que a violação não seja grave.

Ao avaliar se uma violação é grave, ênfase especial deve ser colocada no grau de culpa demonstrado, se a violação tem motivação racista, se tem caráter de assédio, se envolve lesão corporal ou violação grave da integridade mental de alguém, se provocou medo e se foi cometido contra uma pessoa menor de 18 anos.

Antes de ser proferida uma acusação em relação a um assunto especificado no primeiro parágrafo, deve-se considerar se uma penalidade civil seria suficiente.

As regras sobre o ônus da prova na seção 37, primeiro parágrafo, não se aplicam em conexão ao cumprimento desta disposição.

Seção 40 – Direito das organizações de atuar como representantes legais

Nos casos tratados pelo *Ombud* para a Igualdade e Antidiscriminação e pelo Tribunal para Antidiscriminação, uma organização que tenha o trabalho antidiscriminação como objetivo único ou parcial pode ser usada como representante legal.

Em casos perante os tribunais, uma pessoa indicada por e associada a uma organização que tenha o trabalho antidiscriminação como seu objetivo único ou parcial pode ser usada como advogado. Isso não se aplica ao Supremo Tribunal.

O tribunal pode recusar-se a aceitar uma nomeação como advogado se considerar que existe o risco de o advogado não possuir qualificações suficientes para salvaguardar os interesses da parte de forma satisfatória. Além da autorização mencionada na seção 3-4 da Lei de Disputa, o advogado deve, ao mesmo tempo, enviar informações por escrito da organização sobre as qualificações do advogado.

CAPÍTULO 7 – DISPOSIÇÕES FINAIS

Seção 41 – Regras transitórias

A obrigação de acordo com a seção 18, primeiro parágrafo, o dever de emitir uma declaração nos termos da seção 19 surge doze meses após os regulamentos sobre o conteúdo da obrigação de acordo com a seção 18, quarto parágrafo, terem entrado em vigor, ou doze meses após os regulamentos serem aplicáveis a novas partes, a menos que prazos mais curtos sejam especificados nos regulamentos. As soluções de TIC existentes serão projetadas universalmente a partir de 1º de janeiro de 2021.

A Agência Norueguesa de Digitalização pode suspender esses prazos se o cumprimento deles for desproporcionalmente oneroso.

(Alterado pela Lei nº 77 de 11 de junho de 2021 – em vigor a partir de 1 de janeiro de 2022, de acordo com a Resolução nº 1910 de 11 de junho de 2021).

Seção 42 – Entrada em vigor

A lei se aplica a partir do momento em que o Rei decidir. Ao mesmo tempo, a Lei nº 58 de 21 de junho de 2013 relativa à proibição da discriminação em razão da orientação sexual, identidade de gênero e expressão de gênero; a Lei nº 59 de 21 de junho de 2013 sobre igualdade de gênero; a Lei nº 60 de 21 de junho de 2013 sobre a proibição da discriminação com base na etnia, religião e crença; e a Lei nº 61 de 21 de junho de 2013 sobre a proibição da discriminação com base na deficiência deverão ser revogadas.

Seção 43 – Continuação dos regulamentos

Os regulamentos emitidos ao abrigo da Lei nº 45 de 9 de Junho de 1978 sobre a igualdade de gênero ou de acordo com a Lei nº 42 de 20 de Junho de 2008 sobre a proibição da discriminação com base na deficiência continuam a ser aplicáveis após a entrada em vigor desta Lei.

Seção 44 – Alterações a outras leis

A partir do momento em que a lei entra em vigor, as seguintes alterações são feitas em outras leis [...]

HISTÓRIA DAS MULHERES NA NORUEGA



PINTURAS DE HANS DAHL (1849-1937)



FONTE: ELABORADO PELA AUTORA (2021), ADAPTADO DE “MILESTONES IN NORWEGIAN WOMEN’S HISTORY”, PUBLICAÇÃO DE “THE EQUALITY AND ANTI-DISCRIMINATION OMBUD” (LDO, 2007), E KVINNEHISTORIE.NO.



CAMPONESAS À BEIRA DOS FIORES
(JØLSTER, 1880)



TRABALHADORAS GREVISTAS (FYRSTIKKJENTENE) DAS FÁBRICAS DE FÓSFOROS BRYN E GRØNVOLD,
EM PROTESTO CONTRA OS BAIXOS SALÁRIOS E MÁS CONDIÇÕES DE TRABALHO (CHRISTIANIA, 1889)

1839 COM A **LEI DO ARTESANATO** (HÅNDVERKSLOVEN/THE CRAFTS ACT), “MULHERES COM MAIS DE 40 ANOS, QUE DE OUTRA FORMA SÃO INCAPAZES DE PROVER SEU SUSTENTO”, PASSAM A TER O DIREITO DE SE TORNAR MESTRAS ARTESÃS.

1842 A **LEI DO COMÉRCIO** (HANDELSLOVEN/THE TRADE ACT) CONCEDE O DIREITO DE REALIZAR NEGÓCIOS A TODAS AS MULHERES QUE NÃO TÊM SUSTENTO FINANCEIRO: “VIÚVAS, ESPOSAS QUE VIVAM COMPLETAMENTE SEPARADAS DE SEUS MARIDOS E SOLTEIRAS QUANDO CONSIDERADAS MAIORES DE IDADE POR CONCESSÃO DO REI”.

1845 MULHERES SOLTEIRAS COM MAIS DE 25 ANOS RECEBEM OS MESMOS DIREITOS LEGAIS QUE OS MENORES DO SEXO MASCULINO.



1854 SÃO CONCEDIDOS OS MESMOS DIREITOS DE HERANÇA PARA FILHOS E FILHAS. ANTES DISSO, OS FILHOS HOMENS HERDAVAM O DOBRO DAS IRMÃS.



1856 JOSEPHINE THRANE, DO JORNAL WORKERS ASSOCIATION, É A PRIMEIRA MULHER A SER EDITORA DE JORNAL.

1858 A ADMINISTRAÇÃO DO TELEFONE E TELÉGRAFO É ABERTA ÀS MULHERES, SENDO A PRIMEIRA ENTRE OS SERVIÇOS PÚBLICOS.

1860 AS MULHERES RECEBEM PERMISSÃO PARA TRABALHAR COMO PROFESSORAS EM ESCOLAS PRIMÁRIAS LOCALIZADAS EM ÁREAS RURAIS. NO ANO DE 1869, SÃO AUTORIZADAS A LECIONAR TAMBÉM NAS ESCOLAS EM ÁREAS URBANAS.

1863 MULHERES SOLTEIRAS COM MAIS DE 25 ANOS RECEBEM OS MESMOS DIREITOS LEGAIS QUE OS HOMENS ADULTOS, MAS PERDEM ESSE STATUS COM O CASAMENTO.

1866 OS MESMOS DIREITOS DADOS AOS HOMENS SÃO ESTENDIDOS ÀS MULHERES QUE QUEIRAM EXERCER O OFÍCIO DE ARTESÃS.

1896 AS MULHERES SOLTEIRAS ATINGEM A MAIORIDADE NA MESMA IDADE QUE OS HOMENS, AOS 21 ANOS.

1874 CHARLOTTE LUND É APROVADA NO EXAME DO ENSINO MÉDIO EM STAVANGER. DOIS ANOS DEPOIS, O MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO DECLARA QUE “PARECE NÃO HAVER NENHUM OBSTÁCULO QUE IMPEÇA AS JOVENS DE REALIZAR O EXAME DO ENSINO MÉDIO”.

1875 A ESCOLA FEMININA DE ARTES E ARTESANATO É FUNDADA EM CHRISTANIA (ATUAL OSLO).

1882 AS MULHERES CONQUISTAM O DIREITO DE FAZER O VESTIBULAR. IDA CECILIE THORESEN É A PRIMEIRA MULHER A SER ESTUDANTE UNIVERSITÁRIA.



GINA SVERDRUP KROG (1847-1916) NASCEU EM FLAKSTAD, LOFOTEN. EM **1884**, FUNDOU A ASSOCIAÇÃO NORUEGUESA DE DIREITOS DA MULHER, COM HAGBARD E. BERNER.

1888 UMA NOVA LEI DO CASAMENTO É APROVADA, ONDE AS MULHERES CASADAS MANTÊM A MAIORIA E ADQUIREM O DIREITO À METADE DOS BENS/PROPRIEDADE.

1889 MULHERES SÃO AUTORIZADAS A ATUAR COMO MEMBROS DE CONSELHOS ESCOLARES.

PELA PRIMEIRA VEZ, AS MENINAS PODEM PARTICIPAR DO DIA NACIONAL DA NORUEGA (OU DIA DA CONSTITUIÇÃO, REALIZADO EM 17 DE MAIO) E DO TRADICIONAL DESFILE EM OSLO.

MULHERES DE FÁBRICAS DE PALITOS DE FÓSFORO ESTÃO ENTRE AS PRIMEIRAS NA NORUEGA A ENTRAR EM GREVE POR MELHORES SALÁRIOS, POR MELHORES CONDIÇÕES DE TRABALHO E JORNADAS MAIS CURTAS.

1895 AS MULHERES PODEM VOTAR PELA PRIMEIRA VEZ NO REFERENDO MUNICIPAL SOBRE A VENDA DE BEBIDAS DE ÁLCOOL.

1898 É CRIADA A ASSOCIAÇÃO DO SUFRÁGIO NACIONAL FEMININO. FREDRIKKE MARIE QVAM ASSUME A PRESIDÊNCIA DA ASSOCIAÇÃO.

1884 AS MULHERES TÊM O DIREITO DE ESTUDAR E FAZER OS EXAMES FINAIS EM TODOS OS DEPARTAMENTOS DA UNIVERSIDADE. APÓS PASSAR NOS EXAMES, PODEM EXERCER A FUNÇÃO DE MÉDICAS E DENTISTAS, MAS AINDA ESTÃO PROIBIDAS DE TRABALHAR EM OUTRAS PROFISSÕES, COMO DIREITO, FILOSOFIA, AINDA QUE QUALIFICADAS PARA TAL.

1885 RAGNA NIELSEN FUNDA A PRIMEIRA ESCOLA INTEGRADA PARA MENINAS E MENINOS.





ANNA ROGSTAD (1854-1938) NA SALA DE AULA, EM 11 DE ABRIL DE 1909. ELA NASCEU EM VEISTED, NORDRE LAND, E ERA PROFESSORA, ATIVISTA PELOS DIREITOS DAS MULHERES E POLÍTICA.

“ILUSTRES REPRESENTANTES!
O DIA 17 DE MARÇO DE 1911 SERÁ LEMBRADO COMO UM IMPORTANTE DIA NA HISTÓRIA DO NOSSO PAÍS, POIS É A PRIMEIRA VEZ QUE UMA MULHER APARECE NO PARLAMENTO DA NORUEGA COMO UMA REPRESENTANTE ELEITA – UM EVENTO QUE IRÁ, SEM DÚVIDA, GANHAR ATENÇÃO GENERALIZADA.”

COM ESTAS PALAVRAS, O PRESIDENTE DO PARLAMENTO, MAGNUS HALVORSEN, DEU AS BOAS-VINDAS À **ANNA ROGSTAD, PRIMEIRA REPRESENTANTE FEMININA NO PARLAMENTO**. UMA GRANDE MULTIDÃO SE REUNIU EM FRENTE AO PRÉDIO PÚBLICO, INCAPAZ DE ENTRAR PARA TESTEMUNHAR O EVENTO DEVIDO AO ESPAÇO LIMITADO NO INTERIOR DO STORTING.

1900-tallet



EM 1910, AS MULHERES ADULTAS ADQUIREM DIREITOS PLENOS DE VOTO NAS ELEIÇÕES MUNICIPAIS, E NAS ELEIÇÕES GERAIS AO PARLAMENTO EM 1913. NA IMAGEM, REGISTRO DA **PRIMEIRA MULHER A DEPOSITAR SEU VOTO NA URNA** (MUSEU DE OSLO, 1910).

1900 MULHERES SÃO AUTORIZADAS A ATUAR COMO MEMBROS DO “CONSELHO DE ASSISTÊNCIA AOS POBRES” NOS MUNICÍPIOS.

1901 MULHERES CONQUISTAM DIREITO LIMITADO DE VOTO E PODEM SER ELEITAS NAS ELEIÇÕES MUNICIPAIS.

1906 MATHILDE SCHJØDT TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER A SER NOMEADA PARA O CARGO DE AUTORIDADE GOVERNAMENTAL.

MARY ANN ELIZABETH (BETZY) STEPHANSEN, A PRIMEIRA MULHER MATEMÁTICA DA NORUEGA, ASSUME O CARGO DE PROFESSORA NO NORWEGIAN AGRICULTURAL COLLEGE.

1907 COM BASE NOS RENDIMENTOS, É CONCEDIDO ÀS MULHERES BURGUESAS O DIREITO LIMITADO DE VOTAR NAS ELEIÇÕES GERAIS PARA O PARLAMENTO NORUEGUÊS (STORTING).

PRIMEIRA ELEIÇÃO COM A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NA NORUEGA. NA ÉPOCA, O ACESSO AO VOTO ERA UM PRIVILÉGIO DE CLASSE (IMAGEM RESTAURADA EM CORES, ANDERS BEER WILSE: NORSK FOLKEMUSEUM, 1907).



1910 A PRIMEIRA ORGANIZAÇÃO DE MULHERES SAMI BRURSKÅNKEN DA NORUEGA (BRURSKÅNKEN SAMISKE KVINDEFØRENING) É FUNDADA POR **ELSA LAULA RENBERG** (1877-1931). A ORGANIZAÇÃO E SUA LÍDER DESEMPENHAM IMPORTANTE PAPEL NA ORGANIZAÇÃO DO CONGRESSO DO SUL E DO NORTE SAMISIN TRONDHEIM, ENTRE 6 E 9 DE FEVEREIRO DE 1917, ESTABELECENDO A BASE PARA A CELEBRAÇÃO ANUAL DO DIA NACIONAL DO POVO SAMI, EM 6 DE FEVEREIRO.

AS MULHERES OBTÊM O DIREITO DE VOTO NAS ELEIÇÕES MUNICIPAIS.



1920 A CLÁUSULA “A MULHER DEVE OBEDECER AO MARIDO” É REMOVIDA DOS CONTRATOS DE CASAMENTO.

1911 **ANNA ROGSTAD** É ELEITA REPRESENTANTE SUPLENTE PARA O STORTING, TORNANDO-SE A PRIMEIRA MULHER ELEITA PARA A LEGISLATURA DO PAÍS.

1912 TODAS AS NOVAS LEIS DÃO ÀS MULHERES O DIREITO DE ACESSO À MAIORIA DOS CARGOS PÚBLICOS, MAS NÃO A NOMEAÇÕES MINISTERIAIS DO GABINETE.

KRISTINE BONNEVIE TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER NOMEADA AO CARGO DE PROFESSORA NA UNIVERSIDADE DE OSLO.

1913 TODAS AS MULHERES ADULTAS OBTÊM O DIREITO AO VOTO NAS ELEIÇÕES GERAIS.

1915 A **LEI CASTBERG** É LANÇADA, GARANTINDO OS MESMOS DIREITOS PARA TODAS AS CRIANÇAS, INDEPENDENTE DOS PAIS SÉREM CASADOS OU NÃO.



KAREN PLATOU
(1879-1950)



1921 **KAREN PLATOU** TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER ELEITA PARA O STORTING.

1922 MULHERES SÃO AUTORIZADAS A SERVIR COMO MINISTRAS DE GABINETE.

1924 O PRIMEIRO CENTRO DE SAÚDE PARA MÃES É INAUGURADO EM OSLO POR KATTI ANKER MØLLER.

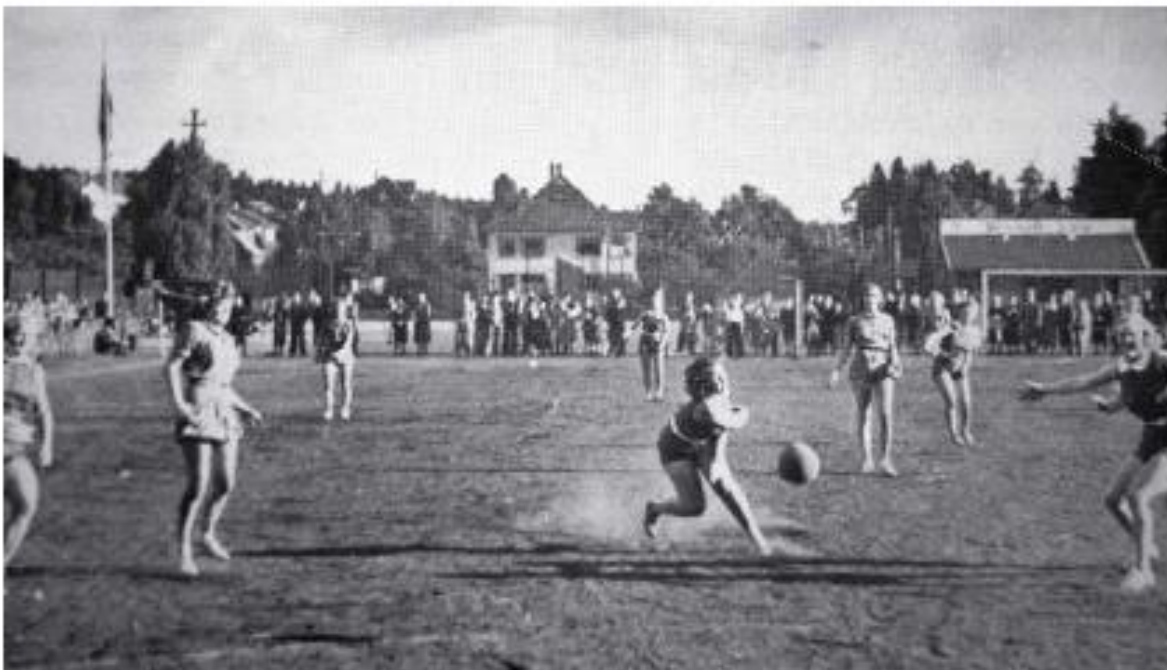
1925 ÅSA HELGESEN TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER A SERVIR COMO PREFEITA, NA CIDADE DE UTSIRA. O CONSELHO MUNICIPAL É COMPOSTO POR 11 MULHERES E 1 HOMEM.

1927 A **LEI DO CASAMENTO** ATRIBUI IGUALDADE ECONÔMICA E DIREITOS LEGAIS PARA MARIDO E MULHER.

1936 A **LEI DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR** CONCEDE ÀS MULHERES GRÁVIDAS O DIREITO A **6 SEMANAS DE LICENÇA DO TRABALHO ANTES DO PARTO E 6 SEMANAS APÓS O PARTO**. ALÉM DISSO, A LEI ESTIPULA QUE AS MULHERES TÊM DIREITO AO SEU EMPREGO ORIGINAL AO RETORNAR DESTA LICENÇA.

1937 É APROVADA A LEGISLAÇÃO QUE EXIGE O PAGAMENTO OBRIGATÓRIO DE PENSÃO ALIMENTÍCIA À MULHER EM CASO DE DIVÓRCIO.

1938 AS MULHERES PODEM OCUPAR CARGOS MINISTERIAIS E TÊM DIREITOS IGUAIS PARA OCUPAR TODOS OS CARGOS PÚBLICOS, EXCETO CARGOS NO CLERO, QUE ESTÃO SUJEITOS À APROVAÇÃO DO CONSELHO DA IGREJA.



ELLINOR LILLEGRAVEN (À DIREITA), DO NORDSTRAND, E ELSE WOXLVOLD, DO BSK, DISPUTAM O PRIMEIRO CAMPEONATO DE HANDEBOL FEMININO EM 1938. NA PARTIDA, O NORDSTRAND VENCEU POR 1 A 0, COM O PONTO MARCADO POR LILLEGRAVEN.

1938 É ORGANIZADO O PRIMEIRO CAMPEONATO NORUEGUÊS DE HANDEBOL FEMININO, ANTERIOR À CRIAÇÃO DO CAMPEONATO MASCULINO.

1939 O SUPREMO TRIBUNAL NORUEGUÊS DECIDE QUE O CASAMENTO NÃO CONSTITUI MOTIVO PARA DEMISSÃO (O DIREITO DAS MULHERES CASADAS A UM EMPREGO REMUNERADO FOI FORTEMENTE CRITICADO DURANTE O PERÍODO ENTRE GUERRAS, ONDE PREDOMINAVA O DESEMPREGO EM MASSA).

1945 KIRSTEN HANSTEEN TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER MEMBRO DE GABINETE MINISTERIAL. ATUOU COMO MINISTRA CONSULTIVA DE ASSUNTOS SOCIAIS NO GOVERNO DE COALIZÃO DE EINAR GERHARDSEN, CUIDANDO DE PRISIONEIRO E REFUGIADOS DURANTE O PERÍODO PÓS-GUERRA.

CLAUDIA OLSEN (PARTIDO CONSERVADOR), TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER PRESIDENTE DE UM COMITÊ PARLAMENTAR, O COMITÊ PARA ASSUNTOS DE SAÚDE.



KIRSTEN HANSTEEN (1903-1974), DO PARTIDO COMUNISTA DA NORUEGA.

1946 O BOLSA FAMÍLIA (BARNETRYGDEN) É O PRIMEIRO REGIME DE SEGURANÇA SOCIAL UNIVERSAL A SER INTRODUZIDO NA NORUEGA E INDEPENDENTE DE CLASSE E RENDIMENTO. EM 1970, A PREVIDÊNCIA SOCIAL É REVISADA, E TODOS RECEBEM DESDE O PRIMEIRO FILHO.

A ASSOCIAÇÃO DAS MULHERES AGRICULTORAS DA NORUEGA É FUNDADA COMO UMA ORGANIZAÇÃO INDEPENDENTE DE MULHERES.

1948 AASLAUG AASLÅND É NOMEADA MINISTRA DA SAÚDE E ASSUNTOS SOCIAIS, TORNANDO-SE A PRIMEIRA MULHER A CHEFIAR UM MINISTÉRIO NA NORUEGA.

1949 EDITH CARLMAR FOI A PRIMEIRA MULHER DO PAÍS A DIRIGIR UM FILME.

1950 A LEI DE CIDADANIA PERMITE QUE AS MULHERES MANTENHAM A SUA CIDADANIA NORUEGUESA, EM CASO DE CASAMENTO COM ESTRANGEIROS. OS FILHOS DE MÃE NORUEGUESA E PAI ESTRANGEIRO CONTINUAM A TER A NACIONALIDADE DO PAI.

1952 A FILIAÇÃO AO CLERO TORNA-SE TOTALMENTE ABERTA ÀS MULHERES.

1954 OCORRE O PRIMEIRO CAMPEONATO NACIONAL DE ESQUI FEMININO.

1956 É REVOGADA A LEI QUE LIMITAVA O ACESSO DAS MULHERES A CARGOS PÚBLICOS. O MINISTÉRIO DA FAMÍLIA E DO CONSUMIDOR É ESTABELECIDO.

1959 É APROVADA LEI QUE PERMITE A TAXAÇÃO SEPARADA DO IMPOSTO DE RENDA PARA MARIDOS E ESPOSAS SOB CERTAS CONDIÇÕES.

A NORUEGA RATIFICA A **CONVENÇÃO DA OIT N. 100 SOBRE IGUALDADE SALARIAL**. É CRIADO O CONSELHO DE IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO.

A **LEI DO ENSINO FUNDAMENTAL OBRIGATÓRIO** (LOV OM FOLKESKOLEN) É PROMULGADA EM 10 DE ABRIL DE 1959. DE ACORDO COM A LEI, OS ALUNOS DO SEXO MASCULINO E FEMININO DEVEM SEGUIR O MESMO CURRÍCULO E DEVEM COMPLETAR NOVE ANOS DE ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA.



ESTUDANTES DA **ESCOLA RØSVIK**, EM SØRFOLD, NORDLAND (1964). NOS TERMOS DA LEI, OS ALUNOS DO SEXO MASCULINO E FEMININO DEVEM SEGUIR O MESMO CURRÍCULO E CUMPRIR NOVE ANOS DE ESCOLARIDADE OBRIGATÓRIA.

1961 SINDICATOS E A FEDERAÇÃO NORUEGUESA DE EMPREGADORES FIRMAM UM ACORDO-QUADRO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PRINCÍPIO DE IGUALDADE DE SALÁRIOS.

INGRID BJERKÅS É A PRIMEIRA MULHER A SER NOMEADA SACERDOTISA NA IGREJA DA NORUEGA.

1964 UMA **NOVA LEI DO NOME PESSOAL** É PROMULGADA. AS MULHERES PODEM MANTER SEUS NOMES DE SOLTEIRA APÓS O CASAMENTO. OS FILHOS CONTINUAM A USAR O SOBRENOME DO PAI.



AASE WIND LIONÆS (1907-1999), DO PARTIDO TRABALHISTA, POR 20 ANOS REPRESENTOU A NORUEGA NA ONU. ELA FOI UMA DAS FORÇAS MOTRIZES POR TRÁS DA CONVENÇÃO QUE GARANTIU ÀS MULHERES DIREITOS POLÍTICOS IGUAIS.

1965 **AASE LIONÆS** É ELEITA A PRIMEIRA MULHER PRESIDENTE DE UMA DAS CÂMARAS DO PARLAMENTO.

PELA PRIMEIRA VEZ NA HISTÓRIA DA NORUEGA, DUAS MULHERES OCUPAM CARGOS DE GABINETE AO MESMO TEMPO: ELISABETH SCHWEIGAARD SELMER, DO PARTIDO CONSERVADOR, TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER MINISTRA DA JUSTIÇA, E ELSA SKJERVEN, DO PARTIDO POPULAR CRISTÃO, TORNA-SE MINISTRA PARA ASSUNTOS DA FAMÍLIA E CONSUMO.

1966 A **LEI DE SEGURO NACIONAL** GARANTE DIREITOS PARA MÃES SOLTEIRAS.

1968 LILLY HELENA BØLVIKEN TORNA-SE A PRIMEIRA JUÍZA MULHER A PRESIDIR A SUPREMA CORTE DA NORUEGA.

1971 ENTRA EM VIGOR LEI PROVISÓRIA SOBRE CASAIS DIVORCIADOS/SEPARADOS (ESSAS DISPOSIÇÕES DURARAM 10 ANOS ATÉ SEREM INTEGRADAS À LEI DE SEGURO NACIONAL).

NOVO CURRÍCULO NACIONAL PARA AS ESCOLAS DO PAÍS ESTABELECE QUE ESFORÇOS ATIVOS DEVEM SER FEITOS PARA PROMOVER A IGUALDADE ENTRE OS SEXOS.

“GOLPE FEMININO” OCORRE DURANTE AS ELEIÇÕES MUNICIPAIS: REPRESENTANTES MULHERES CONSTITUEM A MAIORIA NOS CONSELHOS DE TRÊS MUNICÍPIOS – ASKER, OSLO E TRONDHEIM.

O PRIMEIRO CAMPEONATO NORUEGUÊS NÃO-OFFICIAL DE FUTEBOL FEMININO É ORGANIZADO PELO JORNAL DAGBLADET E FRIGG NO NORWEGIAN PHYSICAL EDUCATION COLLEGE.

1972 O **EQUAL STATUS COUNCIL** É ESTABELECIDO, SUBSTITUINDO O EQUAL PAY COUNCIL. O MANDATO É AMPLIADO PARA COBRIR A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES EM TODAS AS ÁREAS DA SOCIEDADE.

1973 A SPORTS ACTION '73 É LANÇADA, EXIGINDO “ESPORTES PARA TODOS E OPORTUNIDADES IGUAIS PARA AMBOS OS SEXOS E TODAS AS CATEGORIAS DE IDADE”.

A IGUALDADE DE GÊNERO É ADOTADA COMO PARTE DO PROGRAMA POLÍTICO OFICIAL DO PARTIDO TRABALHISTA.

1972 EM PROTESTO CONTRA AS REGRAS QUE PROIBIAM AS MULHERES DE COMPETIR NA CORRIDA DE REVEZAMENTO HOLMENKOLLEN, **GERD VON DER LIPPE** INSCREVE-SE COMO ØYVIND FOSS, NOME MASCULINO FICTÍCIO FEITO PARA CONCORRER COMO MEMBRO DO TIME UNIVERSITÁRIO “PEDISTEN”. COMO PUNIÇÃO, VON DER LIPPE E **INGRID ELLINGSEN**, OUTRA COLÉGA DE EQUIPE TAMBÉM INSCRITA SOB UM NOME FALSO, SÃO BANIDAS DAS ELIMINATÓRIAS PARA COMPOR A SELEÇÃO NACIONAL. SOMENTE TRÊS ANOS DEPOIS, EM 1975, AS MULHERES PODEM PARTICIPAR DA CORRIDA DE REVEZAMENTO HOLMENKOLLEN.

1974 A LEI SOBRE POSSE ALODIAL É ALTERADA, FAZENDO COM QUE FILHOS E FILHAS TENHAM IGUAL DIREITO DE HERANÇA.

AO SER ELEITA LÍDER DO PARTIDO LIBERAL DA NORUEGA EM 1974, **EVA KOLSTAD** TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER DO PAÍS A DIRIGIR UM PARTIDO POLÍTICO.

GERD VON DER LIPPE É DA EQUIPE VENCEDORA “TYRVING”. NA IMAGEM, ELA ACENA NO MEIO DA PRIMEIRA FILA.



EVA LUNDEGAARD KOLSTAD TAMBÉM FOI A PRIMEIRA OMBUDSMAN DE IGUALDADE DE GÊNERO DO MUNDO, EM 1979. ATUOU POR MAIS DE UMA DÉCADA COMO PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO NORUEGUESA DOS DIREITOS DA MULHER E VICE-PRESIDENTE DA COMISSÃO DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE A SITUAÇÃO DA MULHER (1969-1975), PARTICIPANDO ATIVAMENTE DO DESENVOLVIMENTO DAS POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO PROPOSTAS PELA ONU.



1975 É PROMULGADA A **LEI DO JARDIM DE INFÂNCIA** (BARNEHAGELOVEN/THE KINDERGARTEN ACT). OS MUNICÍPIOS SÃO OBRIGADOS A PREPARAR UM PROGRAMA DE CRIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE JARDINS DE INFÂNCIA.

BERIT ÀS TORNA-SE A PRIMEIRA LÍDER DO PARTIDO SOCIALISTA DE ESQUERDA.

ORGANIZADORES DA PRESTIGIOSA CORRIDA DE REVEZAMENTO HOLMENKOLLEN ABREM O EVENTO PARA COMPETIDORAS DO SEXO FEMININO.

1976 A ASSEMBLEIA DA FEDERAÇÃO NORUEGUESA DE FUTEBOL OFICIALIZA O ESTABELECIMENTO DO FUTEBOL FEMININO ORGANIZADO.

1977 A **LEI DO AMBIENTE DE TRABALHO** ESTENDE OS DIREITOS À LICENÇA MATERNIDADE, ENQUANTO UMA **EMENDA DA LEI DO SEGURO NACIONAL** É ALTERADA PARA CONCEDER **18 SEMANAS DE LICENÇA REMUNERADA** (ANTERIORMENTE, 12 SEMANAS).

O DEPARTAMENTO DE FAMÍLIA E IGUALDADE DE ESTATUTO É ESTABELECIDO NO MINISTÉRIO DE ASSUNTOS DO CONSUMIDOR E ADMINISTRAÇÃO GOVERNAMENTAL.

O CONSELHO DE PESQUISA DA NORUEGA INAUGURA A SECRETARIA DE PESQUISA SOBRE MULHERES.

ÀS MULHERES SÃO AUTORIZADAS A INGRESSAR NA ESCOLA DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS DAS FORÇAS ARMADAS DA NORUEGA.

1978 A **LEI DO ABORTO** (ABORTLOVEN) É PROMULGADA, GARANTINDO ÀS MULHERES O DIREITO DE INTERROMPER UMA GRAVIDEZ INDESEJADA.

A **LEI DA IGUALDADE DE GÊNERO** (LIKESTILLINGSLOVEN) É APROVADA EM 9 DE JUNHO DE 1978, COM DISPOSIÇÕES PARA A CRIAÇÃO DE UM OMBUD PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E CONSELHO DE RECURSOS.

É INAUGURADO O INSTITUTO DE DIREITO DAS MULHERES NA UNIVERSIDADE DE OSLO. O TEMA É TRATADO COMO DISCIPLINA AUTÔNOMA NA FACULDADE DE DIREITO DESDE 1974.



1979 A **LEI DA IGUALDADE DE GÊNERO** (LIKESTILLINGSLOVEN) É PROMULGADA. O OMBUD PARA A IGUALDADE DE GÊNERO É ESTABELECIDO COMO O PRIMEIRO ÓRGÃO PÚBLICO DESSE TIPO NO MUNDO. EVA KOLSTAD ATUA COMO A PRIMEIRA OMBUDSMAN PARA IGUALDADE DE GÊNERO. É ESTABELECIDO O CONSELHO DE APELAÇÕES SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO. NOVAS DISPOSIÇÕES SÃO PROMULGADAS NA LEI DE MARKETING, PROIBINDO A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NA PUBLICIDADE.

ALTERA-SE A **LEI DA CIDADANIA** (STATSBORGERLOVEN). FILHOS DE MÃE NORUEGUESA E PAI ESTRANGEIRO TÊM DIREITO À CIDADANIA NORUEGUESA.

1980 UMA EMENDA À **LEI DE NOMES PESSOAIS** ENTRA EM VIGOR. SE O REGISTRO NACIONAL NÃO FOR INFORMADO DE OUTRA FORMA DENTRO DE SEIS MESES DE NASCIMENTO, A CRIANÇA ASSUME AUTOMATICAMENTE O NOME DA MÃE.

1981 NOVO RECORDE DE PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO GOVERNO, COM UMA MULHER PRIMEIRA-MINISTRA E TRÊS MULHERES COMO MEMBROS DO GABINETE. **GRO HARLEM BRUNDTLAND** É A PRIMEIRA MULHER ELEITA PRIMEIRA-MINISTRA DA NORUEGA E CHEFE DO PARTIDO TRABALHISTA.

EM 21 DE MAIO DE 1981, A NORUEGA RATIFICA A **CEDAW** E O GOVERNO DE GRO APRESENTA SEU PRIMEIRO PLANO DE AÇÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO.

NOVA DISPOSIÇÃO (§21) É ADICIONADA AO EQUAL STATUS ACT EXIGINDO A REPRESENTAÇÃO DE AMBOS SEXOS EM TODOS OS COMITÊS PÚBLICOS, CONSELHOS E OUTROS CARGOS.



EM 1981, **GRO HARLEM BRUNDTLAND** TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER NA NORUEGA A SERVIR COMO PRIMEIRA-MINISTRA. ELA TAMBÉM CHEFIOU O PAÍS EM 1986 E EM 1990.

1982 A RECOMENDAÇÃO Nº 165 DA OIT E CONVENÇÃO Nº 156 SOBRE "IGUALDADE DE OPORTUNIDADES PARA AS MULHERES E IGUALDADE DE TRATAMENTO DAS MULHERES NA VIDA PROFISSIONAL: EMPREGADOS COM OBRIGAÇÕES FAMILIARES", SÃO RATIFICADAS PELO STORTING.

OS ACORDOS DE IGUALDADE DE STATUS ESTÃO INCLUÍDOS NO ACORDO PRINCIPAL (FEDERAÇÃO DOS SINDICAL/FEDERAÇÃO DOS EMPREGADORES) E NOS ACORDOS ENTRE O ESTADO, POR UM LADO, E A PRINCIPAL CONFEDERAÇÃO SINDICAL E OS SINDICATOS DE PROFESSORES DA NORUEGA, POR OUTRO.

A **LEI DOS PAIS E FILHOS** É PROMULGADA, ESTABELECIDO RESPONSABILIDADES IGUAIS PARA AMBOS OS PAIS E FORTALECENDO OS DIREITOS DAS CRIANÇAS À AUTODETERMINAÇÃO E PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES SOBRE SUAS VIDAS.

1983 O STORTING APROVA O SERVIÇO MILITAR VOLUNTÁRIO PARA MULHERES.

O CONGRESSO NACIONAL DO PARTIDO TRABALHISTA ADOTA A REGRA DA COTA DE MULHERES DE 40% EM TODOS OS COMITÊS E CONSELHOS DO PARTIDO TRABALHISTA. A REGRA TAMBÉM SE APLICA À FORMAÇÃO DO GOVERNO.

A CORREDORA NORUEGUESA GRETE WAITZ VENCE A MARATONA MUNDIAL FEMININA EM HELSINKI, FINLÂNDIA.

1984 O STORTING DECLARA A IGUALDADE DE GÊNERO UM PRINCÍPIO ORIENTADOR PARA AS FORÇAS ARMADAS, VÁLIDO EM TODOS OS NÍVEIS.

1985 O SEAMEN'S ACT É ALTERADO, AFIRMANDO A MESMA IDADE MÍNIMA DE SERVIÇO PARA RECRUTAS MASCULINOS E FEMININOS.

1986 O STORTING ADOTA UM NOVO PLANO DE AÇÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO. O SEGUNDO GOVERNO BRUNDTLAND É NOMEADO, E AS MULHERES REPRESENTAM 44% DOS CARGOS DE MINISTRO, MARCANDO UMA NOVA TENDÊNCIA PARA A REPRESENTAÇÃO FEMININA NOS GOVERNOS SEGUINTE.

1987 A **LICENÇA MATERNIDADE** É AUMENTADA ANUALMENTE, DE **18 SEMANAS PARA 42 SEMANAS**. TODOS OS MINISTÉRIOS PREPARAM SEU PRÓPRIO PLANO DE AÇÃO PARA IGUALDADE DE GÊNERO.

1988 O §21 DO EQUAL STATUS ACT É REFORÇADO, EXIGINDO PELO MENOS 40% DE REPRESENTAÇÃO DE CADA SEXO EM TODOS OS COMITÊS PÚBLICOS.

1990 A CONSTITUIÇÃO NORUEGUESA É ALTERADA, DANDO ÀS MULHERES O DIREITO DE SE TORNAREM HERDEIRAS DO TRONO NORUEGUÊS NOS MESMOS TERMOS QUE OS HOMENS (EM VIGOR PARA OS NASCIDOS APÓS 1990).

METTE GRØTTELAND TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER DA NORUEGA A SER PILOTO MILITAR.

1991 A **NOVA LEI DO CASAMENTO** DE 1991 É PROMULGADA. UM DOS CÔNJUGES PODE EXIGIR A SEPARAÇÃO SEM O CONSENTIMENTO DO OUTRO CÔNJUGE E SEM PRECISAR JUSTIFICAR O MOTIVO DA SEPARAÇÃO.





EM 1987, **LUCY SMITH** FOI A PRIMEIRA MULHER A ASSUMIR O CARGO DE PROFESSORA NA FACULDADE DE DIREITO. NA IMAGEM, EM 1992, ELA RECEBE DE INGE LØNNING, SEU PREDECESSOR, O TÍTULO DE REITORA DA UNIVERSIDADE DE OSLO.

1991 KACI KULLMAN FIVE SE TORNA A PRIMEIRA LÍDER FEMININA DO PARTIDO CONSERVADOR.

ANNE ENGER LAHNSTEIN TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER LÍDER DO PARTIDO DO CENTRO.

1992 MUDANÇAS NO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL NORUEGUÊS CONCEDEM ATÉ TRÊS PONTOS DE PENSÃO POR ANO PARA O CUIDADO NÃO REMUNERADO DE CRIANÇAS MENORES DE SETE ANOS.

LUCY SMITH SE TORNA A PRIMEIRA MULHER A TOMAR POSSE COMO REITORA DA UNIVERSIDADE DE OSLO.

1993 KIRSTI KOLLE GRØNDAHL É A PRIMEIRA MULHER NOMEADA AO CARGO DE PRESIDENTE DO STORTING.

51% DOS ALUNOS DE PÓS-GRADUAÇÃO COM MAIOR NÚMERO DE DIPLOMAS DA UNIVERSIDADE SÃO MULHERES.

ROSEMARIE KØHN É A PRIMEIRA MULHER NA NORUEGA A SER NOMEADA BISPA.

UMA NOVA DISPOSIÇÃO É ADICIONADA À LEI MUNICIPAL, DELINEANDO PROCEDIMENTOS PARA GARANTIR PELO MENOS 40% DE REPRESENTAÇÃO DE CADA SEXO NOS COMITÊS MUNICIPAIS, CONSELHOS E OUTROS.

A “**COTA DO PAI**” (**FEDREKVOTE**), COMPOSTA POR **QUATRO SEMANAS DE LICENÇA PARENTAL**, É **RESERVADA EXCLUSIVAMENTE AO PAI**. A POLÍTICA INÉDITA NO MUNDO REPRESENTOU GRANDE AVANÇO À IGUALDADE DE GÊNERO.

EM 1993, UM NOVO “ESQUEMA DE CONTA DE TEMPO” PERMITE QUE OS PAIS COMBINEM PARTES DE SUA LICENÇA PARENTAL REMUNERADA COM A RÉTOMADA DO TRABALHO EM MEIO PERÍODO.

1994 ASSÉDIO SEXUAL E OUTRAS FORMAS DE ASSÉDIO SÃO COIBIDAS PELO LEI DO AMBIENTE DE TRABALHO.

LIV ARNESEN SE TORNA A PRIMEIRA MULHER NO MUNDO A ESQUIAR SOZINHA PARA O POLO SUL.

1995 O DIREITO DE SAIR EM LICENÇA PARENTAL NÃO REMUNERADA DO TRABALHO E DE RETORNO AO CARGO É ESTENDIDO DE UM PARA TRÊS ANOS.

A NORUEGUESA **SOLVEIG KREY** SE TORNA A PRIMEIRA MULHER NO MUNDO A COMANDAR UM SUBMARINO.

VALGERD SVARSTAD HAUGELAND TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER LÍDER DO PARTIDO DEMOCRÁTICO CRISTÃO NORUEGUÊS.



SOLVEIG KREY



1996 O GOVERNO IMPÕE MEDIDAS PARA IMPEDIR A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, POR EXEMPLO, INTRODUZINDO DISPOSITIVOS DE ALARME PARA MULHERES EXPOSTAS À VIOLÊNCIA.

CONSELHEIRA POLÍTICA NO MINISTÉRIO DE ASSUNTOS CULTURAIS, **NITA KAPOOR** TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER DE ORIGEM NÃO OCIDENTAL A INGRESSAR NA ALTA ADMINISTRAÇÃO POLÍTICA DA NORUEGA.

1997 O CENTRO PARA IGUALDADE DE GÊNERO É ESTABELECIDO, SUBSTITUINDO O EQUAL STATUS COUNCIL.



ROSEMARIE KØHN



NITA KAPOOR





RUBINA RANA

1999 BERIT OVESEN É A PRIMEIRA MULHER CORONEL DAS FORÇAS ARMADAS.

ELDBJØRG LØWER, DO PARTIDO LIBERAL DA NORUEGA, TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER MINISTRA DA DEFESA.

NASCIDA NO PAQUISTÃO, **RUBINA RANA**, MEMBRO DO PARTIDO TRABALHISTA, É A PRIMEIRA IMIGRANTE NÃO OCIDENTAL E MUÇULMANA A CHEFIAR O COMITÊ DO DIA NACIONAL DA CAPITAL E LIDERAR O MAIOR DESFILE DO DIA NACIONAL DIANTE DA FAMÍLIA REAL.

2001 GERD-LIV VALLA TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER CHEFE DA CONFEDERAÇÃO NORUEGUESA DE SINDICATOS (LO).

AFSHAN RAFIQ, DO PARTIDO CONSERVADOR DA NORUEGA, É A PRIMEIRA MULHER DE ORIGEM NÃO OCIDENTAL A SER ELEITA REPRESENTANTE NO PARLAMENTO.

2002 UMA VERSÃO ATUALIZADA E REVISADA DA LEI DA IGUALDADE DE GÊNERO É ACEITA PELO PARLAMENTO. A LEI AGORA TAMBÉM INCLUI PROTEÇÃO CONTRA O ASSÉDIO SEXUAL, BEM COMO EXIGE QUE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E EMPRESAS PRIVADAS DESENVOLVAM PLANOS DE POLÍTICAS COM RELAÇÃO À IGUALDADE DE GÊNERO.

O GOVERNO APROVA AS DIRETRIZES ÉTICAS DO ESTADO CONTRA A COMPRA E ACEITAÇÃO DE SERVIÇOS SEXUAIS PAGOS. O MODELO NÓRDICO CRIMINALIZA O COMPRADOR E QUEM EXPLORA A ATIVIDADE SEXUAL DE OUTREM, E NÃO A TRABALHADORA SEXUAL.

O STORTING RATIFICA UMA ORDEM DE RESTRIÇÃO AMPLIADA COMO MEDIDA DE PREVENÇÃO E ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER.

ELISABETH NATVIG SE TORNA A PRIMEIRA MULHER A SERVIR COMO COMODORO NA MARINHA REAL DA NORUEGA.



AFSHAN RAFIQ

2003 UM NOVO PARÁGRAFO DA LEI DE IGUALDADE DE GÊNERO ENTRA EM VIGOR, EXIGINDO QUE OS EMPREGADORES PÚBLICOS E PRIVADOS PRESTEM CONTAS DO ESTADO ATUAL DA IGUALDADE DE GÊNERO EM SUAS EMPRESAS EM SEUS RELATÓRIOS ANUAIS.

2005 **KRISTIN HALVORSEN**, DO PARTIDO DA ESQUERDA SOCIALISTA, TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER MINISTRA DAS FINANÇAS.

AILI KESKITALO É A PRIMEIRA MULHER A SERVIR COMO PRESIDENTE DO PARLAMENTO SAMI DA NORUEGA (SAMETINGET) DESDE SUA CRIAÇÃO EM 1989.



AILI KESKITALO



KRISTIN HALVORSEN

2006 O OMBUD DA IGUALDADE E ANTIDISCRIMINAÇÃO É ESTABELECIDO, SUBSTITUINDO O ANTERIOR OMBUD DA IGUALDADE DE GÊNERO, CENTRO DE IGUALDADE DE GÊNERO E CENTRO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA. AO MESMO TEMPO, É CRIADO O TRIBUNAL/CÂMARA DE RECURSO PARA A IGUALDADE E ANTIDISCRIMINAÇÃO.

A LEI DE SOCIEDADE LIMITADA PÚBLICA É ALTERADA, EXIGINDO QUE PELO MENOS 40% DE CADA SEXO SEJAM REPRESENTADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE CAPITAL ABERTO. FIRMAS ESTABELECIDAS OU REGISTRADAS ANTES DE 1 DE JANEIRO DE 2006 DEVEM CUMPRIR ESTA REGRA DENTRO DE DOIS ANOS.

AS MULHERES SÃO CONVOCADAS PARA EXAMES/AVALIAÇÕES MILITARES DA MESMA MANEIRA QUE OS HOMENS, MAS VOLUNTARIAMENTE.

A TENENTE CORONEL INGRID GJERDE TORNA-SE CHEFE DO HM THE ROYAL GUARD (HMKG), A PRIMEIRA MULHER A COMANDAR A GUARDA REAL NORUEGUESA EM 150 ANOS DE EXISTÊNCIA DA UNIDADE.

SIV JENSEN É NOMEADA LÍDER DO PARTIDO DO PROGRESSO.

2007 PELA PRIMEIRA VEZ, HÁ UMA MAIORIA (53%) DE MULHERES EM UMA ADMINISTRAÇÃO GOVERNAMENTAL NORUEGUESA DEPOIS QUE O PRIMEIRO-MINISTRO JENS STOLTENBERG REORGANIZOU SEU GABINETE.

MANUELA RAMIN-OSMUNDSEN, NASCIDA NA ILHA DE MARTINICA E RADICADA NA FRANÇA, FAZ HISTÓRIA QUANDO É NOMEADA MINISTRA DA INFÂNCIA E IGUALDADE, TORNANDO-SE A PRIMEIRA NEGRA E FALANTE NÃO NATIVA DE NORUEGUÊS, A TOMAR POSSE COMO MEMBRO DO GABINETE.



MANUELA RAMIN-OSMUNDSEN

2008 EM 20 DE NOVEMBRO DE 2008, É APROVADA A **LEI DE COMPRA DE SEXO** (SEKJØPSLOVEN). COM EFEITOS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009, A LEI CRIMINALIZA A COMPRA DE SERVIÇOS SEXUAIS, MAS NÃO A TRABALHADORA SEXUAL.

DEPOIS DE SER APROVADO PELO LEGISLATIVO DA NORUEGA, EM JUNHO DE 2008, O PROJETO DE **LEI DE CASAMENTO DE GÊNERO NEUTRO** FOI PROMULGADO, LEGALIZANDO O CASAMENTO ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO.

NA EDIÇÃO DE 2008 DO RANKING GLOBAL GENDER GAP, **A NORUEGA É CONSIDERADA O MELHOR PAÍS PARA SER MULHER**, OCUPANDO O PRIMEIRO LUGAR DA LISTA GLOBAL EM IGUALDADE DE GÊNERO. DESDE A PRIMEIRA EDIÇÃO EM 2006 ATÉ 2021, A NORUEGA MANTEVE-SE NO TOP 3 PAÍSES MAIS IGUALITÁRIOS DO MUNDO.

2012 KRISTIN SKOGEN LUND TORNA-SE A PRIMEIRA MULHER PRESIDENTE DA CONFEDERAÇÃO DAS EMPRESAS NORUEGUESAS (NHO).

2014 DESCONTENTAMENTO DIANTE DO RETROCESSO NAS LEIS DO ABORTO E DETERMINAÇÃO AO ALISTAMENTO MILITAR OBRIGATÓRIO PARA AS MULHERES FIZERAM DO 8 DE MARÇO DE 2014 A MAIOR MOBILIZAÇÃO REFERENTE AO DIA DA MULHER DA HISTÓRIA DA NORUEGA.

2016 **TORIL MARIE ØIE** É DESIGNADA A PRIMEIRA JUÍZA DA SUPREMA CORTE DO PAÍS, OU SEJA, A JUÍZA QUE PRESIDE A SUPREMA CORTE DA NORUEGA.

2017 A **CONVENÇÃO DE ISTAMBUL** (CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA SOBRE A PREVENÇÃO E COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA NAS RELAÇÕES DE ESTREITO), É RATIFICADA PELO STORTING E, PORTANTO, TORNA-SE LEI A SER SEGUIDA PELA NORUEGA.

2018 73 ANOS APÓS O FIM DA II GUERRA MUNDIAL, A NORUEGA DESCULPOU-SE OFICIALMENTE ÀS **"GAROTAS ALEMÃS"**, COMO ERAM CHAMADAS AS NORUEGUESAS QUE TIVERAM RELAÇÕES COM SOLDADOS ALEMÃES DURANTE A OCUPAÇÃO, E QUE FORAM ALVO DE SEVERAS REPRESÁLIAS APÓS A DERROTA NAZISTA.

2019 O PAÍS REGISTRA NOVO RECORDE DE PÚBLICO NAS MANIFESTAÇÕES EM ALUSÃO AO DIA DA MULHER.

2021 DIANTE DO IMPACTO NEGATIVO À SAÚDE MENTAL E AUMENTO DOS CASOS DE DISMORFIA CORPORAL CAUSADO PELO USO DAS REDES SOCIAIS, A NORUEGA ATUALIZOU A LEI DE MARKETING DE 2009, EXIGINDO QUE INFLUENCIADORES DIGITAIS INFORMEM O USO DE FILTROS E ALTERAÇÕES EM IMAGENS DE POSTAGENS PAGAS, COMO PARTE DE UM ESFORÇO PARA "REDUZIR A PRESSÃO QUE IMAGENS IRREAIS CAUSAM NA AUTOESTIMA DOS MAIS JOVENS SOBRE A APARÊNCIA DE SEUS CORPOS".

53% DOS MINISTÉRIOS SÃO LIDERADOS POR MULHERES NA COMPOSIÇÃO DO GOVERNO DO NOVO PRIMEIRO-MINISTRO JONAS GAHR STORE (PARTIDO TRABALHISTA). DOS 19 MINISTÉRIOS, AS MULHERES OCUPARÃO DEZ, INCLUINDO A CHEFIA DAS PASTAS DAS RELAÇÕES EXTERIORES, ENERGIA E JUSTIÇA.

2022 A **NORUEGA** APARECE EM PRIMEIRO LUGAR DE 170 PAÍSES COMO O **MELHOR PAÍS PARA SER MULHER** SEGUNDO O ESTUDO "WOMEN, PEACE AND SECURITY INDEX", DA UNIVERSIDADE DE GEORGETOWN (EUA). O RELATÓRIO CITA AS **LICENÇAS PARENTAIS IGUALITÁRIAS** COMO UMA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DECISIVAS PARA O PAÍS SER LÍDER EM IGUALDADE DE GÊNERO, JUSTIÇA, INCLUSÃO E SEGURANÇA.

