



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO

ANA LUÍSA TIVERON RODRIGUES

**AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE
GÊNERO:**

UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI DO SENADO 112/2010.

BRASÍLIA
JUNHO 2015

Ana Luísa Tiveron Rodrigues

Ações afirmativas como meio de redução da desigualdade de gênero:

Uma análise do Projeto de Lei do Senado 112/2010.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da Universidade
de Brasília, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharela em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique Blair de
Oliveira.

Brasília

Junho 2015

Ana Luísa Tiveron Rodrigues

AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO DE REDUÇÃO DA DESIGUALDADE DE
GÊNERO:
UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI DO SENADO 112/2010.

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharela em Direito,
aprovada pela seguinte banca examinadora:

Paulo Henrique Blair de Oliveira,
Doutor
Professor Orientador

Professora Gabriela Neves Delgado
Doutora
Integrante da banca examinadora

Professor Guilherme Scotti
Doutor
Integrante da banca examinadora

Brasília, 02 de Julho de 2015

A Deus e à minha família.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar como as políticas afirmativas são medidas capazes de reduzir a desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho brasileiro, tais como o PLS 112/2010. Tal análise será feita, inicialmente, através da exposição do cenário atual brasileiro, no que concerne à empregabilidade da mulher. Ainda, será abordado o que são as ações afirmativas, fazendo uma análise destas sob a ótica de Ronald Dworkin, e detalhando o que seriam políticas afirmativas de gênero. Por fim, será feita a análise do Projeto de Lei do Senado 112/2010, abordando sua constitucionalidade e mostrando como medidas semelhantes foram aplicadas em outros países.

Palavras-chave: Desigualdade de gênero – discriminação contra mulher - ações afirmativas – PLS 112/2010.

ABSTRACT

This study aims to analyze how affirmative action policies, such as PLS 112/2010, are capable to reduce the existing gender inequality in the Brazilian labor market. The analysis will be made initially by exposing the Brazilian current scenario regarding the employability of women. It will also be discussed in what these affirmative action consist by making an analysis of the perspective of Ronald Dworkin, and detailing what would be affirmative gender policies. Finally, it will be make the analysis of Senate Bill 112/2010, addressing its constitutionality and showing how similar measures have been implemented in other countries.

Key-words: Gender inequality - discrimination against women – affirmative action – PLS 112/2010.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- CAE – Comissão de Assuntos Econômicos
- CAS – Comissão de Assuntos Sociais
- CCJ – Comissão de Constituição e Justiça
- PEA – População Economicamente Ativa
- PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
- PEI – População Economicamente Inativa
- PIA – População em Idade Ativa
- PNEA – População Não Economicamente Ativa

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1: O QUADRO DE DESIGUALDADE NO BRASIL	11
CAPÍTULO 2: AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO PARA REDUZIR AS DESIGUALDADES.	23
2.1. Uma visão geral acerca das ações afirmativas	23
2.2. A visão de Dworkin acerca das ações afirmativas	28
2.3. Ações afirmativas de gênero	35
CAPÍTULO 3: AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO NO BRASIL	42
3.1. Ações afirmativas de gênero já existentes no Brasil	42
3.2. O Projeto de Lei n.º 112/2010	48
3.2.1 Do que se trata o PLS 112/2010	49
3.2.2. As cotas para mulheres em cargos de gestão no cenário mundial	51
3.2.3. Análise do Projeto de Lei 112/2010	53
CONCLUSÃO	56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

INTRODUÇÃO

Ainda hoje, em que pese todas as transformações ocorridas no Brasil, mulheres não se constituem enquanto sujeitos completos, não exercem o poder e, principalmente, não acumulam este poder. As pequenas parcelas ou os pequenos poderes que lhes tocam e que lhes permitem romper, em alguns momentos ou circunstâncias, a supremacia masculina, são poderes tremendamente desiguais¹.

Esta subalternidade é fruto do seu papel de gênero. Sabe-se que a sociedade, através de suas instituições, de sua cultura, crenças e tradições, do sistema educacional, das leis civis, entre outras coisas, constrói mulheres e homens como sujeitos bipolares, opostos e assimétricos, e tal assimetria se encontra muito presente quando se trata de relações de emprego.

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho, representando mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, percebem rendimentos menores do que os dos homens. Assim, a discriminação positiva de gênero é um fator determinante para as possibilidades de acesso, permanência e condições de trabalho. A necessidade de transformar as condições nas quais elas se inserem e estão inseridas, constitui-se em um desafio relevante para a construção de novas relações sociais.²

O presente estudo tem como objetivo analisar como as políticas afirmativas são medidas capazes de reduzir a desigualdade de gênero existente no mercado de trabalho brasileiro, tais como o PLS 112/2010 que visa definir um percentual mínimo de participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mistas, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Para tanto, primeiramente será exposto o quadro atual brasileiro, no qual se evidencia a disparidade numérica entre mulheres e homens empregados, e como esta disparidade aumenta conforme a importância do cargo.

¹ COSTA. Ana Alice. *Gênero, poder e empoderamento das mulheres*. Disponível em: <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf>. Último acesso em: 20 Jun. 2015

²PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. *A inserção das mulheres nos mercados de trabalho*. Março/2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf>. Último acesso em: 20 Jun. 2015

Em um segundo momento, será feita uma explicação acerca do que são políticas afirmativas, analisando-as sob a ótica de Ronald Dworkin, e detalhando o que seriam políticas afirmativas de gênero, e qual sua função para sociedade.

No terceiro capítulo, serão expostas políticas afirmativas de gênero já realizadas no Brasil, fazendo uma breve explanação acerca de sua eficácia. Por fim, pretende-se trabalhar com o PLS 112/2010, abordando sua constitucionalidade e mostrando como medidas semelhantes foram aplicadas em outros países.

Destaca-se que o estudo foi desenvolvido através de pesquisa documental de leis, bem como pesquisa bibliográfica, analisando-se obras que versam sobre políticas afirmativas e desigualdades de gênero, a fim de formar conceitos necessários para atingir a finalidade deste trabalho, qual seja, fazer uma análise do PLS 112/2010

CAPÍTULO 1: O QUADRO DE DESIGUALDADE NO BRASIL

De maneira geral, as mulheres enfrentam grandes dificuldades no mercado de trabalho. Elas representam mais da metade da população desempregada e, quando ocupadas, têm rendimentos menores do que os homens.

Ainda que tenham ocorrido inúmeros avanços legislativos no Brasil, conforme será mais bem especificado no capítulo 3 do presente trabalho, a discriminação de gênero é latente, e se encontra refletida no próprio código linguístico brasileiro, bem como nas atitudes dos indivíduos e, conseqüentemente, no mercado de trabalho.

Conforme aduz a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), discriminação é:

- “a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão, ou preferência especificada pelo Estado-membro qualquer que seja sua origem jurídica ou prática e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados”³.

Esta discriminação pode ocorrer das mais variadas formas, podendo ser mais ou menos visível aos olhos. Conforme preceitua Alice Monteiro Barros⁴, ela pode se manifestar de forma direta ou indireta, sendo que a primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a segunda é camuflada e traduz um fundamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos. Portanto, a discriminação direta ocorre quando, por exemplo, se exigem exames que comprovem a esterilidade da mulher. Já a indireta se manifesta quando, após o cumprimento da licença gestante, a mulher não consegue retornar à sua função original.

O presente capítulo tem como intuito expor o quadro de discriminação no Brasil através de pesquisas que retratam a realidade das mulheres no mercado de trabalho.

Inicialmente é necessário explicar alguns conceitos que serão utilizados na análise dos dados realizada a seguir. Primeiramente tem-se a PIA – População em Idade Ativa,

³ CONVENÇÃO Nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em www.ilo.or/public/portugue/region/ampro/brasil/brasil/brasil/info/download/conv-111.pdf. Acesso em: 08 jun. 2015

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p. 138

considerada qualquer pessoa com 15⁵ anos ou mais, apta a exercer atividade econômica no Brasil. Compreende a População Economicamente Ativa (PEA) e a População Não Economicamente Ativa (PNEA), ou População Economicamente Inativa (PEI)⁶.

A PEA corresponde à parcela da PIA que está ocupada ou desempregada. Estes, são indivíduos que se encontram numa situação involuntária de não-trabalho, por falta de oportunidade, ou que exercem trabalhos irregulares com desejo de mudança. Já os ocupados são:

“Indivíduos que, nos sete dias anteriores ao da entrevista, possuem trabalho remunerado exercido regularmente, com ou sem procura de trabalho; ou que, neste período, possuem trabalho remunerado exercido de forma irregular, desde que não tenham procurado trabalho diferente do atual; ou possuem trabalho não-remunerado de ajuda em negócios de parentes, ou remunerado em espécie/benefício, sem procura de trabalho”.⁷

Já a PNEA ou PEI, são as pessoas não classificadas como ocupadas ou desocupadas, ou seja, pessoas incapacitadas para o trabalho ou que desistiram de buscar trabalho, ou mesmo que não querem trabalhar. Incluem-se nos incapacitados, os estudantes e as pessoas que cuidam de afazeres domésticos.

Dito isto, tem-se, de início, que, conforme dados do IBGE, a População Economicamente Ativa brasileira atual compreende cerca de 51% da população total do país. Destes 51%, aproximadamente 47% são mulheres⁸.

Entretanto, ainda que as mulheres correspondam a praticamente metade da população economicamente ativa brasileira, elas ainda são minoria em se tratando de população com carteira de trabalho assinada, correspondendo a apenas 41,4% deste quadro.

⁵ O IBGE alterou a faixa de idade da população em idade ativa na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2011. Pela primeira vez, a população considerada em idade economicamente ativa passou de 10 anos ou mais para 15 anos ou mais.

⁶ DIEESE. *Metodologia. Principais conceitos da pesquisa de emprego e desemprego*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaPed.html>. Último acesso em 20 Jun. 2015.

⁷ *Ibidem*

⁸ IBGE. *Pesquisa Mensal de Emprego*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm. Último acesso em 20 Jun. 2015.

Distribuição dos empregos com carteira de trabalho assinada, por sexo Brasil e Grandes Regiões 2006-2009 (em %)

Ano	Norte		Nordeste		Sudeste		Sul		Centro-Oeste		Brasil	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher	Homem	Mulher
2006	58,6	41,4	57,3	42,7	60,4	39,6	57,5	42,5	61,6	38,4	59,4	40,6
2007	59,1	40,9	57,5	42,5	59,9	40,1	57,4	42,6	61,7	38,3	59,2	40,8
2008	58,7	41,3	57,6	42,4	59,6	40,4	56,9	43,1	61,5	38,5	58,9	41,1
2009	58,5	41,5	57,7	42,3	59,1	40,9	56,4	43,6	61,3	38,7	58,6	41,4

● Fonte: MTE. Rais
Elaboração: DIEESE

Do gráfico acima⁹, observa-se, que de 2006 para 2009 quase não houve redução nesta desigualdade. O aumento da porcentagem de mulheres foi irrisório, não chegando a 1%. A disparidade entre homens e mulheres com carteira assinada ainda é significativa, sendo 58,6% de homens contra apenas 41,4% de mulheres.

Ainda, as mulheres são a maioria dos desempregados da População Economicamente Ativa (PEA).

Estimativa da População Economicamente Ativa (PEA), por sexo e condição de ocupação Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em 1.000 pessoas)

Condição de ocupação	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Homens							
Total	1.329	715	1.094	941	983	972	5.700
Ocupados	1.243	638	1.016	865	849	846	5.160
Desempregados	86	76	78	76	134	126	540
Mulheres							
Total	1.137	685	936	819	835	906	5.000
Ocupados	1.016	571	837	730	674	720	4.267
Desempregados	121	115	99	89	161	186	733

● Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Infere-se do gráfico acima¹⁰ que em todas as Regiões Metropolitanas brasileiras analisadas, e no Distrito Federal, apesar da população economicamente ativa feminina ser consideravelmente menor que a masculina, o número de desempregados é maior naquela do que nesta.

Tomando como exemplo a região metropolitana de São Paulo, tem-se que, da PEA masculina, 9,5%¹¹ está desempregada, enquanto da PEA feminina, 14,7% encontra-se

⁹ DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Pag. 52. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20. Jun. 2015

¹⁰ *Idem*

¹¹ Número aproximado.

desempregada. Ainda, levando em conta toda a população de desempregados de São Paulo, a proporção é de 57,58% de mulheres contra 42,41% de homens.

Corroborando com os dados acima, tem-se a tabela abaixo¹² que mostra a variação da taxa de desemprego, por sexo e cor/raça:

Taxas de desemprego, por sexo e cor/raça

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2000 e 2010 (em %)

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Taxa de desemprego das pessoas de 16 anos e mais	Taxa de desemprego das pessoas de 10 anos e mais						
		Total	Homens			Mulheres		
			Total	Negros	Não negros	Total	Negras	Não negras
2000								
Belo Horizonte	17,3	17,8	16,1	18,1	13,8	19,9	21,3	18,3
Distrito Federal	19,7	20,2	17,7	20,2	13,7	22,9	25,1	19,7
Porto Alegre	16,0	16,6	14,2	22,1	13,3	19,6	26,4	18,6
Fortaleza ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
Recife	20,6	20,7	18,2	19,4	15,7	23,9	25,0	22,0
Salvador	26,2	26,6	24,1	25,4	15,7	29,3	30,8	20,6
São Paulo	16,9	17,6	15,0	19,0	13,2	20,9	25,1	18,9
2010								
Belo Horizonte	8,1	8,4	6,4	7,3	5,3	10,7	12,1	8,9
Distrito Federal	12,8	13,6	10,7	11,7	8,5	16,7	17,4	15,4
Porto Alegre	8,7	8,7	7,1	9,7	6,7	10,6	14,8	9,9
Fortaleza	9,3	9,4	8,1	8,3	7,7	11,0	11,5	9,9
Recife	16,1	16,2	13,7	14,9	10,9	19,2	20,6	16,0
Salvador	16,5	16,6	12,9	13,4	9,8	20,5	21,6	13,5
São Paulo	11,5	11,9	9,5	11,3	8,6	14,7	17,0	13,5

● Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego. Elaboração: DIEESE

Nota: (1) A Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Fortaleza teve os primeiros resultados divulgados em dezembro de 2008

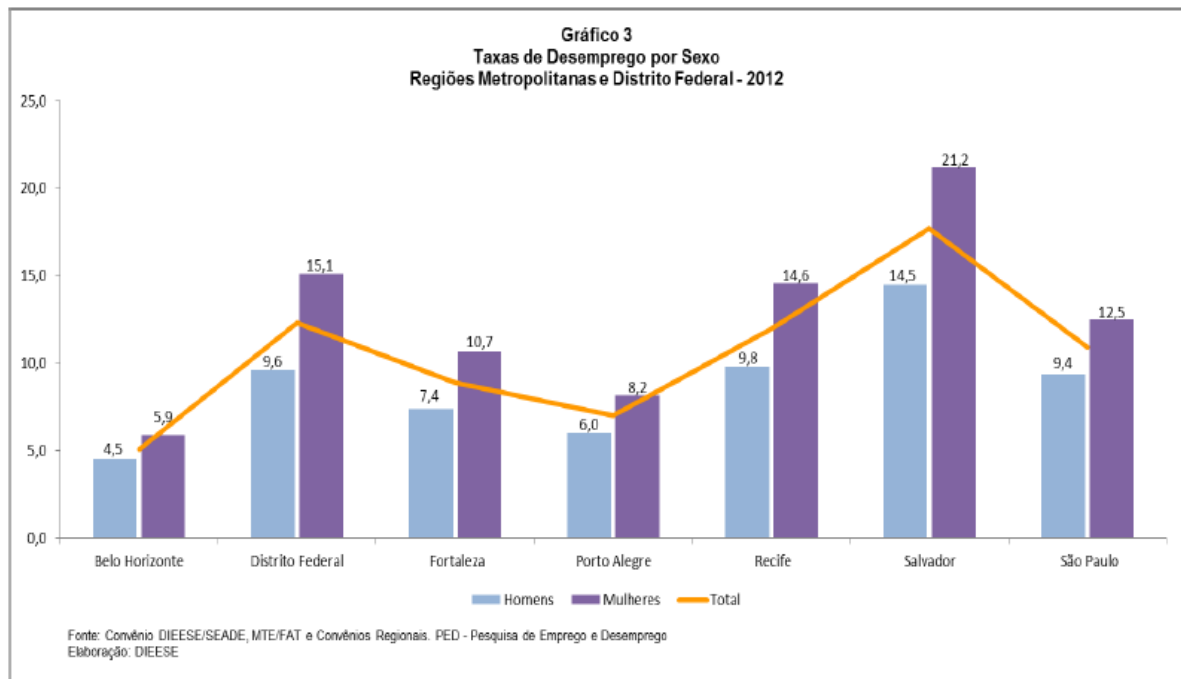
Obs.: Negros = pretos e pardos; Não negros = brancos e amarelos

Tem-se, ainda, que o número de mulheres ocupadas aumentou, em 2012, em todas as áreas pesquisadas pelo Sistema PED, totalizando 9.046 mil trabalhadoras¹³. Entretanto, a melhor situação alcançada pelas mulheres no mercado de trabalho não eliminou a histórica desigualdade nas oportunidades de inserção ocupacional entre os sexos. Ademais, ainda que as taxas de desemprego tenham caído tanto para homens como mulheres, estas continuam como maioria, conforme se observa do gráfico abaixo¹⁴:

¹² DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Pag. 75. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20. Jun. 2015

¹³ PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. *A inserção das mulheres nos mercados de trabalho*. Março/2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf> Último acesso em: 20 Jun. 2015

¹⁴ *Idem*



Assim, ainda que o número de mulheres ocupadas esteja aumentando mais rapidamente que o de homens nos últimos anos, o desemprego de mulheres se mantém mais elevado desde a década de 1980. Este fato ocorre, evidentemente, porque a oferta de trabalho feminino aumenta em ritmo superior ao crescimento da demanda. Entre as explicações para o maior desemprego feminino, três merecem destaque¹⁵:

- um dos fatores que contribuem para o desequilíbrio entre oferta e demanda é a segregação ocupacional que torna o leque de profissões femininas mais estreito do que o masculino. Assim, ao oferecer mais opções para os homens, o mercado atinge um equilíbrio em um nível mais baixo de desemprego masculino, enquanto a disputa pelas poucas ofertas de emprego feminino torna o desemprego das mulheres um fenômeno mais frequente;

- a divisão sexual do trabalho que incumbe preferencialmente às mulheres as tarefas domésticas e o cuidado com os filhos e os idosos no domicílio (economia do cuidado) torna mais difícil a compatibilidade entre o emprego fora do local de residência e os afazeres domésticos. Enquanto o homem pode se manter ausente da rotina familiar a maior parte do dia, a mulher, em geral, precisa conciliar trabalho e família, ficando assim limitadas suas opções de emprego.

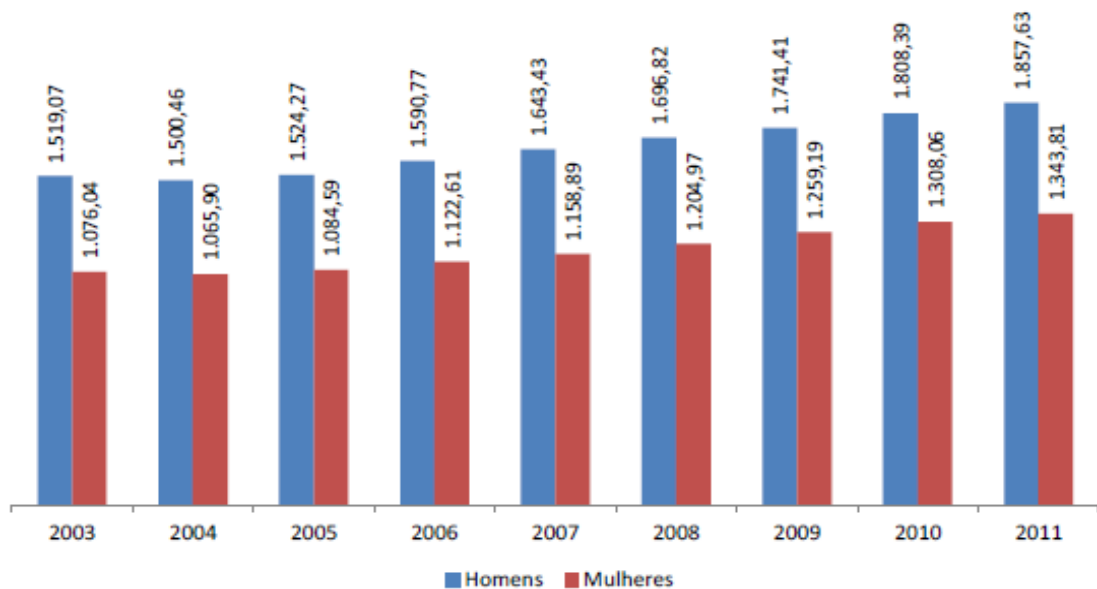
- por fim, tem-se que as mulheres, comumente, são mais vulneráveis à falta de segurança pública e de segurança no trabalho. A menor força física e os padrões culturais

¹⁵CORREA, S.; ALVES, J. E. D. *Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo*. Disponível: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/cairo15/Cairo15_3alvescorrea.pdf .último acesso em: 20 Jun. 2015

sexistas da sociedade dificultam a entrada da mulher em algumas ocupações consideradas inseguras ou exercidas em horários incompatíveis com o cuidado familiar, como por exemplo empregos que exigem o labor noturno.

A discriminação, contudo, não se manifesta apenas na oferta de empregos para mulheres. Além de constituírem maioria na população desempregada brasileira, as mulheres possuem um rendimento médio de trabalho consideravelmente inferior ao dos homens. Tem-se que esta desigualdade é histórica, conforme se pode ver da evolução salarial demonstrada na planilha abaixo, no período de 2003 a 2011:

Rendimento médio real do trabalho das pessoas ocupadas, por sexo (em R\$ a preços de dezembro de 2011) – 2003 - 2011*



FONTE: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011.
*Média das estimativas mensais.

Conforme se observa do gráfico acima¹⁶, dados de 2011 apontam que o rendimento médio das mulheres neste ano foi de R\$ 1.343,81, sendo apenas 72,3% do que os homens recebiam (R\$ 1.857,63). Esses valores indicam uma evolução no rendimento em relação ao ano de 2003, quando a remuneração média das mulheres foi de R\$ 1.076,04 (70,8% em relação aos homens). Entretanto, pelo terceiro ano consecutivo o rendimento feminino mantém a mesma proporção (72,3%) em relação ao rendimento masculino.

¹⁶IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – *PME Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e respostas*. Pag. 16. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Último acesso em: 20 Jun. 2015

Corroborando com os dados acima, tem-se que, em todas as regiões metropolitanas brasileiras, bem como no Distrito Federal, o rendimento médio real dos assalariados homens é sempre superior ao das mulheres¹⁷:

Rendimento médio real⁽¹⁾ das/os assalariadas/os⁽²⁾ no trabalho principal, por sexo e cor/raça
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2000 e 2010 (em R\$ de novembro de 2010)

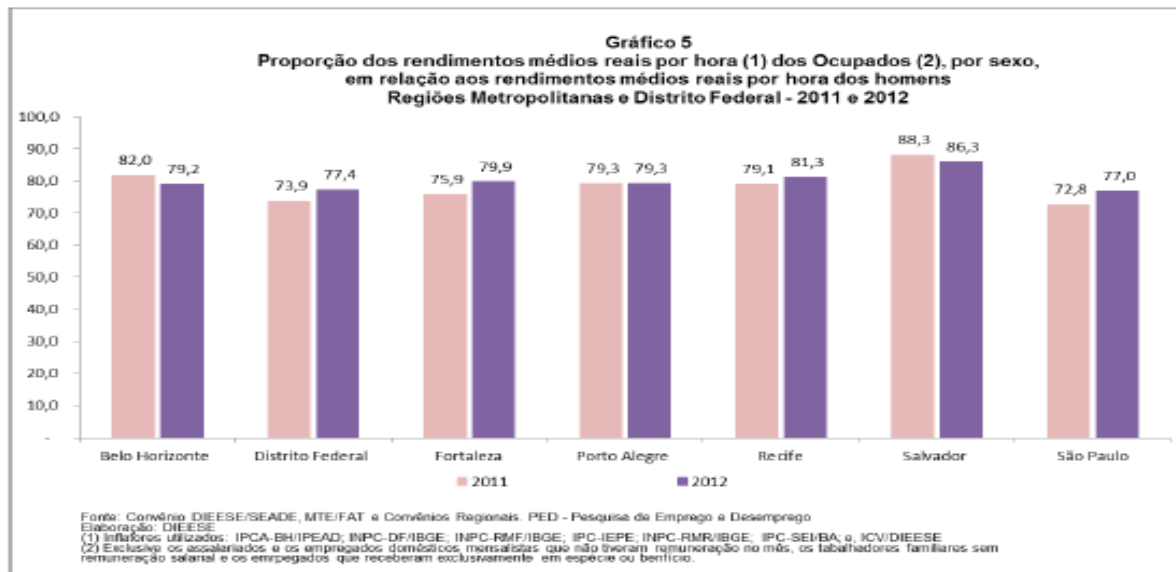
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	2000					
		Homens			Mulheres		
		Total	Negros ⁽⁴⁾	Não negros ⁽⁴⁾	Total	Negras ⁽⁴⁾	Não negras ⁽⁴⁾
Belo Horizonte	1.131	1.218	1.032	1.424	1.009	863	1.148
Distrito Federal	2.094	2.243	1.877	2.775	1.898	1.572	2.290
Porto Alegre	1.322	1.439	1.030	1.491	1.156	849	1.191
Fortaleza ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-	-
Recife	1.037	1.090	900	1.446	947	752	1.220
Salvador	1.097	1.172	1.009	2.169	989	843	1.607
São Paulo	1.723	1.885	1.201	2.203	1.474	969	1.668
Regiões Metropolitanas e Distrito Federal	Total	2010					
		Homens			Mulheres		
		Total	Negros ⁽⁴⁾	Não negros ⁽⁴⁾	Total	Negras ⁽⁴⁾	Não negras ⁽⁴⁾
Belo Horizonte	1.363	1.498	1.243	1.812	1.194	966	1.428
Distrito Federal	2.210	2.332	1.961	3.151	2.053	1.731	2.626
Porto Alegre	1.318	1.440	1.072	1.505	1.166	847	1.218
Fortaleza ⁽³⁾	950	995	899	1.209	884	794	1.041
Recife	973	1.014	908	1.269	910	818	1.088
Salvador	1.175	1.233	1.129	1.980	1.100	994	1.683
São Paulo	1.451	1.592	1.164	1.824	1.263	942	1.417

Como a jornada média de trabalho é diferente para mulheres e homens, com períodos menores para elas e maiores para eles¹⁸, a análise do rendimento por hora trabalhada elimina as discrepâncias do indicador entre os dois contingentes. Assim, em 2012, verifica-se que as mulheres auferiram menor rendimento médio por hora que os homens. Das regiões metropolitanas analisadas, a maior desigualdade foi constatada em São Paulo, onde o rendimento feminino alcançou somente 77,0% do masculino. Por outro lado, a menor foi

¹⁷DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Pag. 100. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20. Jun. 2015

¹⁸O número de médio de horas semanais trabalhadas pelas mulheres, em 2011, foi de 39,2 horas, contra 43,4 horas dos homens, ou seja, uma diferença de 4,2 horas entre homens e mulheres. IBGE. *Pesquisa Mensal de Emprego 2003-2011*. Disponível em http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf. Acesso em: 15 jun. 2015.

observada em Salvador, onde o rendimento feminino representou 86,3% do masculino, conforme se observa do gráfico abaixo¹⁹.



Por muitos anos, a explicação para a distância salarial entre os gêneros era baseada na diferença do que os economistas chamam de capital humano – a qualificação acadêmica e profissional. Entretanto, há mais de duas décadas as mulheres já são maioria nas universidades brasileiras, bem como possuem um grau de escolaridade mais elevado que o dos homens. Vejamos a tabela abaixo²⁰:

Distribuição da População Economicamente Ativa (PEA), por sexo, segundo nível de instrução

Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2010 (em %)

Nível de escolaridade	Belo Horizonte	Distrito Federal	Porto Alegre	Fortaleza	Recife	Salvador	São Paulo
Homens							
Analfabeto	0,7	1,8	0,6	6,2	2,5	1,4	1,9
Ensino fundamental incompleto ⁽¹⁾	24,1	20,8	25,0	29,9	29,5	23,5	24,4
Ensino fundamental completo	13,6	11,3	15,2	12,9	11,2	9,1	12,1
Ensino médio incompleto	6,3	7,1	6,7	7,4	7,4	7,6	7,6
Ensino médio completo	34,9	33,6	31,8	33,6	36,6	41,8	35,0
Ensino superior ⁽²⁾	20,5	25,4	20,8	10,1	12,8	16,6	18,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mulheres							
Analfabeto	0,7	1,1	(3)	3,6	2,3	(3)	1,5
Ensino fundamental incompleto ⁽¹⁾	20,4	17,7	20,5	24,8	21,6	16,2	20,3
Ensino fundamental completo	9,6	8,9	12,2	11,0	7,9	6,6	9,6
Ensino médio incompleto	6,0	7,1	6,9	7,6	6,9	7,1	6,5
Ensino médio completo	36,9	35,8	33,2	37,4	41,8	45,5	38,1
Ensino superior ⁽²⁾	26,4	29,4	26,8	15,6	19,5	23,6	24,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

● Fonte: DIEESE/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui alfabetizados sem escolarização; (2) Inclui ensino superior incompleto e ensino superior completo; (3) A amostra não comporta desagregação para esta categoria

¹⁹PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. *A inserção das mulheres nos mercados de trabalho*.

Março/2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf> Último acesso em: 20 Jun. 2015

²⁰DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Pag. 62. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20. Jun. 2015

Conforme se observa da tabela, em todas as Regiões Metropolitanas analisadas, e no Distrito Federal, a porcentagem de mulheres economicamente ativas que possuem ensino médio completo e ensino superior é significativamente maior que a porcentagem de homens economicamente ativos. Em casos como Fortaleza, a diferença chega a mais de 9%.

Corroborando com os dados acima, temos a tabela abaixo²¹, a qual demonstra claramente esta disparidade salarial, ainda que dentro do mesmo nível de escolaridade.

Distribuição das/os ocupadas/os por faixas de rendimento mensal do trabalho principal, segundo sexo e grupos de anos de estudo

Brasil 2009 (em %)

Sexo / Rendimento do trabalho principal	Sem instrução e menos de um ano	1 a 3 anos	4 a 7 anos	8 a 10 anos	11 a 14 anos	15 anos ou mais	Total ⁽¹⁾
Homens	Até 1 SM	68,7	57,1	41,4	32,0	15,2	33,0
	Mais de 1 a 2 SM	23,7	30,8	37,5	40,9	37,2	33,8
	Mais de 2 a 3 SM	4,6	7,1	11,5	13,9	18,7	13,0
	Mais de 3 a 5 SM	2,1	3,3	6,9	9,1	17,1	10,8
	Mais de 5 SM	0,9	1,7	2,7	4,2	11,7	9,5
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mulheres	Até 1 SM	87,9	82,0	70,1	57,8	33,3	48,7
	Mais de 1 até 2 SM	10,2	16,0	25,6	34,4	44,6	31,4
	Mais de 2 até 3 SM	1,1	1,2	2,6	4,7	10,8	7,8
	Mais 3 até 5 SM	0,5	0,5	1,3	2,1	7,8	6,9
	Mais de 5 SM	0,3	0,2	0,4	1,0	3,5	5,2
	TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

● Fonte: IBGE. Pnad
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Inclui os ocupados com anos de estudo não determinado

Tem-se, de sua análise, que entre as mulheres com 15 (quinze) anos ou mais de estudos, apenas 27,7% recebem mais de cinco salários mínimos, enquanto na população masculina com o mesmo grau de escolaridade, 52,2% recebem esta faixa salarial.

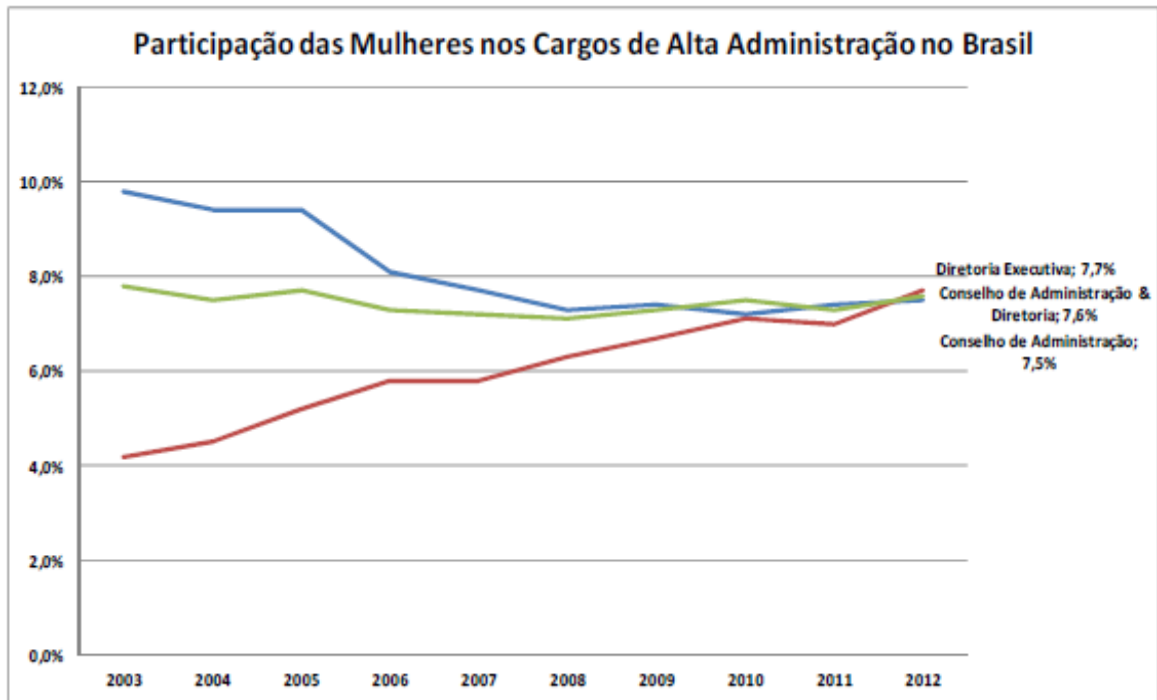
Observa-se, assim, que, ainda que as mulheres tenham conseguido avanços na educação, no mercado de trabalho, e na sociedade como um todo, estes avanços ainda não se traduziram em aumentos significativos nas diversas esferas de poder da sociedade. Quanto mais elevado o cargo, maior a desigualdade de gênero no mercado.

Um estudo realizado pelo Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero da Fundação Getúlio Vargas expôs o panorama brasileiro durante o período que compreende os anos de 1997 a 2012. No total foram analisados 73.901 (setenta e três mil novecentos e um) cargos de

²¹DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Pag. 93. Disponível em:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20. Jun. 2015

alta administração (conselhos de administração, diretorias executivas e conselhos fiscais) de 837 (oitocentos e trinta e sete) diferentes companhias abertas²².



Conforme se observa da tabela acima, a proporção de mulheres nos cargos de alta administração das companhias de capital aberto brasileiras é da ordem de 8% atualmente.

Houve uma certa convergência para este patamar ao longo dos anos entre os diferentes órgãos da alta administração: enquanto a proporção de mulheres em cargos de Diretoria Executiva saltou de 4,2% em 2003 para 7,7% ao final de 2012, o percentual de mulheres nos Conselhos de Administração reduziu de 9,8% para 7,5% no mesmo período.

Analisando-se os dados de forma agregada (Conselhos de Administração e Diretoria Executiva), a proporção de mulheres nos dois órgãos-chave da administração das companhias abertas brasileiras manteve-se absolutamente estagnada na última década, de 2003 a 2012²³.

Foi analisado no estudo, ainda, que o percentual de mulheres ocupando a presidência de Conselhos de Administração se manteve fixo em 4% neste mesmo período. Já o percentual

²² FGV. Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Disponível em: <http://estatico.amcham.com.br/emkt/2015/arquivos/equidade-genero-agradecimento-sp-file02.pdf>. Último acesso em: 20 Jun 2015

²³ FGV. Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Disponível em: <http://estatico.amcham.com.br/emkt/2015/arquivos/equidade-genero-agradecimento-sp-file02.pdf>. Último acesso em: 20 Jun 2015

de mulheres ocupando o cargo de Diretor-Presidente elevou-se de cerca de 1% para 4% no mesmo período.

Por fim, da análise das empresas no período de 1997 a 2012, tem-se que cerca de metade (48%) das companhias analisadas não apresentaram ao menos uma mulher em seu Conselho de Administração durante os 15 anos de pesquisa.

A tabela abaixo apresenta maior detalhamento acerca dos resultados destes 15 anos de análise, considerando-se, também, os dados isolados de 2012.²⁴

	Ano de 2012				Período 1997-2012			
	Conselho Adm. & Diretoria Executiva	Conselho de Adm.	Diretoria Executiva	Conselho Fiscal	Conselho Adm. & Diretoria Executiva	Conselho de Adm.	Diretoria Executiva	Conselho Fiscal
Total de companhias analisadas	479	474	474	228	731	731	720	236
Número de companhias sem ao menos uma mulher	247	315	347	177	296	351	479	120
% companhias sem ao menos uma mulher	51,6%	66,5%	73,2%	77,6%	40,5%	48%	66,5%	50,8%
% companhias com, pelo menos, 20% de mulheres	15,4%	16,5%	16,5%	20,6%	8,7%	11,5%	7,8%	14%
% companhias com, ao menos 3 mulheres	7,9%	2,5%	2,1%	0,4%	-	-	-	-

Conforme se observa, os dados analisados ao longo deste capítulo mostram que a presença feminina vem crescendo em todos os aspectos da vida brasileira através de conquistas graduais e progressivas que ocorreram de maneira quase silenciosa.

Entretanto, ainda que o Brasil esteja passando por um processo de desconstrução do patriarcado, e, conseqüentemente de redução das desigualdades de gênero, observa-se que a discriminação vivida pela mulher ainda é latente.

A incorporação das mulheres ao mercado de trabalho em iguais condições que as dos homens requer uma análise e uma mudança de estratégia de sua função social e simbólica estabelecida na sociedade. Isto implica, por uma parte, redistribuir a carga de trabalho não

²⁴A tabela apresenta estatísticas descritivas relativas à proporção de mulheres nos cargos de alta administração das companhias brasileiras listadas em bolsa no período de 1997 a 2012. A amostra completa é composta por 5.868 observações referentes a 731 companhias diferentes com dados disponíveis no *website* da CVM durante o período. Os resultados são apresentados de forma segregada para o ano de 2012 e de forma agregada para o período de 1997 a 2012. A análise contemplou apenas conselheiros de administração e fiscais titulares, excluindo-se suplentes. - FGV. Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Disponível em: <http://estatico.amcham.com.br/emkt/2015/arquivos/equidade-genero-agradecimento-sp-file02.pdf>. Último acesso em: 20 Jun 2015

remunerada associada à reprodução e ao sustento da vida humana e, por outra, desmontar o sistema de poder que subjuga as mulheres.²⁵

Existe, ainda, a necessidade de articulação entre as esferas de produção e de reprodução e dos sistemas de emprego e o cuidado das famílias e indivíduos.

A indagação que persiste é a seguinte: a sociedade será capaz de naturalmente suprimir esta desigualdade, ou se faz necessária alguma intervenção do Estado para que esse processo se conclua?

O presente estudo defende que as políticas públicas devem garantir o acesso ao emprego, bem como prover serviços públicos para aqueles que dão e recebem cuidados. Conciliar trabalho e família é fundamental para que haja uma maior igualdade entre homens e mulheres e para que a articulação entre Estado, Família e Mercado possa se dar em benefício das pessoas e da ascensão social de todos, com equidade de gênero.²⁶

Portanto, faz parte do cenário atual a luta pelos direitos iguais, contra a discriminação e a segregação entre os sexos, pelo reconhecimento e respeito e pela paridade e isonomia nos espaços de poder. Os indicadores sociais e demográficos apresentados mostram que houve redução de algumas desigualdades de gênero e reversão de outras, mas ainda falta muito para o Brasil chegar a uma justa e plena situação de equidade de gênero.

²⁵ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. Indicadores de Desigualdade de Gênero no Brasil. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Último acesso: 20 Jun. 2015

²⁶*Idem*

CAPÍTULO 2: AÇÕES AFIRMATIVAS COMO MEIO PARA REDUZIR AS DESIGUALDADES.

Como se verifica da exposição realizada no capítulo anterior, em se tratando de mercado de trabalho, as mulheres se encontram, até os dias de hoje, em uma posição desfavorável em relação aos homens. Isso se deve ao fato de serem vítimas de discriminação por milhares de anos.

Tais atos discriminatórios estendem seus efeitos até os dias de hoje, sendo as políticas públicas meios eficazes e céleres capazes de modificar relações de poder, visando garantir a efetivação das garantias constitucionais de igualdade e dignidade.

Uma das principais formas de política pública, visando diminuir as desigualdades, são as ações afirmativas. Estas fazem parte da agenda política brasileira desde a década de 1990²⁷, numa tentativa de corrigir as mazelas sociais, por meio da inclusão e instalação da justiça, reconhecendo e corrigindo situações de direitos negados socialmente ao longo da história. Mas o que seriam de fato essas ações?

O presente capítulo tem como objetivo elucidar acerca das ações afirmativas como forma de corrigir as desigualdades existentes em nosso país. Para tanto, será dada, inicialmente, uma visão geral sobre o que seriam essas políticas públicas. Posteriormente, será feito um breve estudo acerca da visão e aplicação de Ronald Dworkin para as ações afirmativas, e por fim, será explanado o que são as ações afirmativas de gênero, especificamente.

2.1. Uma visão geral acerca das ações afirmativas

Uma visão sintética do que seriam essas ações é apresentada por Kent Greenawalt, o qual afirma que ação afirmativa é uma expressão que se refere às tentativas de trazer membros de grupos sub-representados, normalmente grupos que sofrem discriminação, a um grau mais alto de participação em algum programa de benefício.²⁸

Ou seja, ações afirmativas são termos e condições impostos em benefício de grupos que sofrem algum tipo de desvantagem, seja econômica ou social, resultante de discriminação

²⁷ LIMA, Márcia. *Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula*. Novos Estudos Cebrap, n.87, jul., 2010.

²⁸ MENEZES, Paulo Lucena de. *A ação afirmativa (Affirmative action) no direito norte-americano*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. Nota n.º 3, p. 28.

passada, com a finalidade de auxiliá-los a alcançar igualdade com outros segmentos da população.

Consiste, portanto, em um programa cujo objetivo é resgatar a própria cidadania de indivíduos que se encontram marginalizados de toda a sociedade e do sistema como um todo em razão de discriminação, seja ela étnica, racial, religiosa, de gênero ou de casta.

Constitui um modelo de enfrentamento ao próprio preconceito, a partir da prática de oferta de oportunidades às classes discriminadas, envolvendo tanto a esfera política, como a cultural e a jurídica.²⁹

De acordo com o Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa – GEMAA, da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, ações afirmativas são políticas focais que alocam recursos em benefício de pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados por alguma forma de exclusão. Afirmam, eles, que:

“Trata-se de medidas que têm como objetivo combater discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, aumentando a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, redes de proteção social e/ou no reconhecimento cultural”.³⁰

Sob essa rubrica, são incluídas medidas que englobam tanto a promoção da igualdade material e direitos básicos de cidadania, como também formas de valorização étnica e cultural, atuando preventivamente em favor de indivíduos que foram/são discriminados, podendo ser entendidas tanto como uma prevenção à discriminação, quanto como uma reparação de seus efeitos.

São procedimentos que podem ser tanto de iniciativa e âmbito de aplicação público, como privado, e adotados de forma voluntária e descentralizada ou por determinação legal.

Podem decorrer, portanto, de imposição legal, judicial ou de ações voluntárias de entidades privadas, instigadas ou não, por leis abertas de política de isenções fiscais, e outras tantas, mas sempre em favor de grupos, e não de apenas um indivíduo.³¹

As ações afirmativas representam um corte de observação da realidade que incide na maioria desvalida, mas observa as peculiaridades das minorias que a compõem.

²⁹ PAULA, Alexandre Sturion. *Ação Afirmativa e Discriminação Reversa: Análise a partir da Instituição de Quotas para Cidadão Negros e Pardos*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_61/Artigos/Art_alexandre.htm. Último acesso: 13 Jun. 2015

³⁰GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa (2011). *Ações afirmativas*. Disponível em: <http://gemma.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-acoes-afirmativas.html>. Último acesso: 20 Jun. 2015

³¹BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Ação Afirmativa – Igualdade de Oportunidades*. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/acao-afirmativa-igualdade-de-oportunidades.htm. Último acesso: 17 Jun. 2015

Já o ex-ministro do Supremo Tribunal Federal, Joaquim Barbosa, afirma que:

“As ações afirmativas definem-se como políticas públicas (e privadas), voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser um princípio jurídico a ser respeitado e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade”.³²

O ex-ministro levanta, ainda, uma classificação acerca das ações afirmativas ao afirmar que estas derivam de decisões políticas que envolvem os Três Poderes, sendo que o Executivo elabora as decisões, o Legislativo as sustenta e vigia, e o Judiciário apõe a legitimidade aos programas encetados, além de ele próprio promover ações afirmativas, assim como a própria iniciativa privada.

Em suma, ações afirmativas são políticas de correção de desigualdades e de efetivação de direitos. São tentativas de garantir a todos os segmentos excluídos, uma participação e usufruto dos bens, riquezas e oportunidades, o direito à cidadania, cultura, educação, trabalho digno e participação nas políticas públicas de caráter social.

De modo a colocar em execução estas medidas, o governo destina recursos para pessoas pertencentes a grupos discriminados e vitimados pela exclusão socioeconômica no passado ou no presente. Um dos exemplos mais conhecidos no Brasil, é o programa de cotas para negros e afrodescendentes em universidades públicas.

Tem-se que, no Brasil, a população negra é tradicional referência de grupo carente, e alvo de constante discriminação. Desse modo, as cotas são uma das muitas políticas públicas designadas para que haja uma alternativa de ascensão social para esta classe, possibilitando, assim, uma mudança na forma como estas pessoas são tradicionalmente enxergadas pela população.

Entretanto, ainda que o exemplo mais conhecido, e polêmico, no Brasil, sejam as cotas raciais, existem outros exemplos de ações afirmativas pensadas para outros grupos sociais, tais como a lei dos 2/3³³, que garantiu que 2/3 dos postos de trabalho nas empresas

³²GOMES, Joaquim Barbosa (2002). Ações afirmativas: aspectos jurídicos. *in* Racismo no Brasil, São Paulo: Petrópolis; ABONG

³³Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 352 - As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo.

Art. 354 - A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do

fossem destinados a trabalhadores brasileiros; a lei 9.504/97 que garante 30% de mulheres nos partidos políticos³⁴; a lei 8.112/90³⁵ que estabeleceu uma cota de deficientes físicos e portadores de necessidades especiais nos concursos públicos, dentre outras.

Ainda que todos os exemplos acima citados envolvam cotas, não se pode achar que as ações afirmativas se resumem a elas. Muito embora esses programas brasileiros concentrem-se em demasia sobre o emprego de cotas, não significa dizer que sejam sinônimos, posto que este sistema representa apenas uma das contribuições da ação afirmativa. Conforme aduz Luiz Fernando Martins da Silva:

“...as cotas, como são denominadas certas políticas públicas mais radicais objetivando a concretização da igualdade material, nasceram no bojo das ações afirmativas, mas com essas não se confundem. É nesse sentido, que o prof. Jorge da Silva, da UERJ, é enfático ao dizer que a ação afirmativa não é simplesmente o estabelecimento de ‘quotas’ percentuais para negros’.”³⁶

Tem-se, então, que as cotas são uma segunda etapa das ações afirmativas. Trata-se de uma ideia mais ousada, de realização da igualdade de oportunidades através de cotas rígidas aplicadas visando garantir o acesso de representantes de minorias a determinados setores. Tem como objetivo garantir condições mais igualitárias de acesso ao emprego público, às universidades, ao cenário político, dentre outros.

No entanto, as ações afirmativas possibilitam outros programas, diversos das cotas, para sua eficácia, tais como, segundo Silva³⁷, o método de estabelecimento de preferências e o sistema de bônus e incentivos fiscais, como instrumento de motivação para o setor privado, etc.

Em suma, as políticas afirmativas são, e assim devem ser pensadas e tratadas pela sociedade, políticas de universalização de direitos. Tais políticas fazem parte de uma estratégia de promoção de igualdade entre os diversos grupos de uma dada sociedade.

Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

³⁴ Art. 10, §3º: Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo.

³⁵ Art. 5º, § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

³⁶SILVA, Luiz Fernando Martins da. Sobre a implementação de cotas e outras ações afirmativas para os afro-brasileiros. Disponível em http://www.achegas.net/numero/cinco/1_fernando_2.htm.

³⁷*Idem*

No processo de democratização que se deseja ver instaurado no Brasil, o conceito de ação afirmativa e as políticas concretas que surgem a partir dele são instrumentos fundamentais, que nasceram nas lutas de afirmação de identidade, de cidadania e de direitos dos movimentos sociais. Ao se constituir essa opção, afirma-se a defesa do direito de viver com dignidade, com liberdade e com iguais possibilidades de participação.³⁸

A importância fundamental das políticas de ação afirmativa está no fato de que são políticas de recomposição do social, do econômico, do político e do cultural, pois abalam estruturas constituídas e naturalizadas da sociedade. São políticas de universalização de direitos, a medida que, mesmo que inicialmente estabelecendo critérios desiguais, visam a constituição material daquilo que a coletividade definir como o que todos devem ter acesso.

Considerando tudo que foi dito acima, tem-se que a ação afirmativa realmente representa um instrumento promotor da cidadania. Isto se deve pelo fato de que, sendo a cidadania, na verdade, a luta pela eficácia dos direitos garantidos pelas leis e Constituições, assim como da fomentação de propostas para positivação de direitos ainda não concebidos, e em se tratando a ação afirmativa de uma luta dos marginalizados por resgate e respeito de sua própria dignidade através da garantia da igualdade constitucional, indiscutivelmente está servindo a ação afirmativa como um instrumento para a construção da cidadania.³⁹

Tais ações se utilizam da discriminação positiva para combater a discriminação. A discriminação é positiva pois almeja consertar uma ação negativa anterior. Se relaciona com a noção de reparação, de direcionar o grupo alvo da ação, no caso em estudo, as mulheres, ao lugar em que estaria se não tivesse sido vítima de discriminação, tanto no passado como no presente.

Tem-se, em conclusão, que as ações afirmativas possuem as seguintes características: a) são medidas temporárias ou definitivas; b) podem partir tanto do Poder Público, como de um particular; c) possuem caráter tanto reparatório como distributivo; d) procuram prevenir ou reprimir a discriminação arbitrária; e) visam concretizar a igualdade material; f) destinam-se a grupos histórica e socialmente excluídos, as chamadas minorias; g) podem ser instrumentalizadas através de leis que considerem a discriminação um crime; h) podem vir

³⁸NASCIMENTO, Alexandre do. *As políticas de ação afirmativa como instrumentos de universalização dos direitos*. Disponível em: <http://www.ufgd.edu.br/reitoria/neab/downloads/as-politicas-de-acao-afirmativa-como-instrumentos-de-universalizacao-dos-direitos-alexandre-do-nascimento>. Último acesso: 17 Jun. 2015

³⁹PAULA, Alexandre Sturion de. *Ação afirmativa e discriminação reversa: análise a partir da instituição de quotas para cidadãos negros e pardos*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_61/Artigos/Art_alexandre.htm. Último acesso: 20 Jun. 2015

através de um sistema de cotas, que visem incluir certa porcentagem de indivíduos em determinadas esferas da sociedade, tais como, educação, mercado de trabalho e representação política; h) podem ser promovidas através de incentivos fiscais a empresas que favoreçam a contratação de integrantes de minorias.⁴⁰

2.2. A visão de Dworkin acerca das ações afirmativas

Como foi visto acima, as ações afirmativas são uma tentativa de combater determinadas injustiças sociais no cenário atual, atacando o problema social da exclusão por discriminação, e servindo, conseqüentemente, a um objetivo útil para a sociedade. Consistem na adoção de um conjunto de medidas legais e de políticas públicas, de caráter temporário, que objetivam eliminar as diversas formas de discriminação que limitam oportunidades de determinados grupos sociais; no presente estudo, as mulheres.

Ronald Dworkin, filósofo do Direito norte americano, fala sobre ações afirmativas, mais especificamente as raciais, em diversas de suas obras. Em uma delas, *O Império do Direito*⁴¹, Dworkin faz uma descrição genérica destas ações como sendo programas que tem por objetivo melhorar a colocação e o número de negros e de outras minorias nas indústrias, no comércio e nas profissões liberais, assegurando-lhes alguma forma de preferência na contratação, promoção e admissão em faculdades e escolas profissionalizantes.

Afirma que a preferência é, às vezes, imperceptível, sendo apenas uma questão de considerar os antecedentes étnicos e raciais de uma pessoa como uma vantagem que poderia garantir-lhe uma colocação melhor, entretanto, às vezes é explícita e mecânica, como no caso das cotas.

Em seu livro *Uma Questão de Princípios*⁴², Dworkin aborda a questão das ações afirmativas através da análise do caso *Regentes da Universidade da Califórnia contra Allan Bakke*.⁴³

⁴⁰ QUEIROGA, Victória dos Santos Lima. *Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854. Último acesso: 17 Jun. 2015.

⁴¹ DWORKIN, Ronald. *O império do Direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999

⁴² Idem. *Uma Questão de Princípios*. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes., 2001

⁴³ À época, a escola de medicina da Universidade da Califórnia em Davis possuía um programa de ação afirmativa chamado "Programa força-tarefa" com o intuito de admitir mais estudantes negros e de outras minorias. Allan Bakke, branco, candidatou-se às vagas na destinadas ao referido programa, e foi rejeitado. Entretanto, como suas notas foram relativamente altas, a escola de medicina não conseguiu provar que ele teria sido rejeitado caso todas as vagas tivessem sido disponibilizadas para ele. Em razão disto, Bakke promoveu uma

Dworkin inicia sua análise argumentando que, apesar das pessoas entenderem que os programas de ação afirmativa têm como objetivo “alcançar uma sociedade racialmente consciente, dividida em grupos raciais e étnicos, cada um deles, como grupo, com direito a uma parcela proporcional de recurso, carreiras ou oportunidades”⁴⁴, esta não é a finalidade destas políticas públicas.

Afirma ele que a sociedade norte americana já é uma sociedade racialmente consciente, e que essa consciência é uma consequência inevitável e evidente de uma história de escravidão, repressão e preconceito. Afirma que atualmente, na sociedade:

“Homens e mulheres, meninos e meninas negros não são livres para escolher por si mesmo em que papéis – ou como membros de quais grupos sociais – outros irão caracterizá-los. Eles são negros, e nenhum outro atributo de personalidade, lealdade ou ambição irá influenciar tanto o modo como os outros irão vê-los ou trata-los, e que tipo de dimensão de vida estarão abertos a eles”.⁴⁵

Ele explica que os programas de ações afirmativas se baseiam em dois juízos. O primeiro diz respeito à teoria social, segundo a qual os Estados Unidos permanecerão impregnados de divisões raciais enquanto as carreiras mais lucrativas, gratificantes e importantes continuarem a ser prerrogativas de membros da raça branca, ao passo que os outros se veem sistematicamente excluídos de uma elite profissional e social. O segundo juízo, é um cálculo de estratégia. Aumentar o número de negros atuando nas várias profissões irá, a longo prazo, reduzir o sentimento de frustração, injustiça e constrangimento racial na comunidade negra, até que os negros passem a pensar em si mesmos como indivíduos capazes de ter sucesso, como os outros, por meio de talento e iniciativa.

Portanto, afirma o filósofo ser a pior compreensão possível supor que os programas têm como intuito produzir um país balcanizado, dividido em subnações raciais e étnicas. Ao contrário, possuem como objetivo final diminuir, e não aumentar, a importância da raça na vida social e profissional norte-americana.

Por exemplo, aduz Ronald, que a ação afirmativa da escola de medicina de Davis (no caso de Allan Bakke) tenta colocar mais negros nas salas de aula junto com médicos brancos, não porque seja desejável que uma escola de medicina reflita a constituição racial da

ação contra a Universidade, alegando que o “programa força-tarefa” o havia privado de seus direitos constitucionais. O Supremo Tribunal da Califórnia concordou e ordenou que a escola de medicina o admitisse. A Universidade, por sua vez, recorreu ao Supremo Tribunal. A Corte Americana regulou, então, que políticas de admissão conscientes de raça não violam a Décima Quarta Emenda da Constituição Americana, desde que o programa não estipulasse cotas fixas para alguma raça ou grupo, mas apenas levasse a raça em consideração como qualquer outro fator.

⁴⁴DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípios. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001. Pág. 438

⁴⁵ Idem

comunidade como um todo, mas porque a associação profissional entre negros e brancos diminuirá entre os brancos a atitude de considerar os negros como raça e não como indivíduos, e, assim, a atitude dos negros de pensar em si próprios da mesma maneira.

Afirma ele que um teste de admissão baseado na consciência de raça, mesmo que reserve vagas exclusivamente para candidatos qualificados da minoria, serve a objetivos que são, em sim, irreprováveis e até mesmo urgentes. Ainda, tais programas são o único meio que oferece alguma promessa significativa de alcançar os objetivos a que se propõem as ações afirmativas, portanto, as reconhecidas incertezas quanto aos seus resultados a longo prazo não podem justificar torna-las ilegais.

Mas Dworkin, em sua análise, indaga se as ações afirmativas quando aplicadas através de cotas, por exemplo, violam direitos constitucionais individuais. Afirma que, caso a resposta seja positiva, isso se deve porque algum princípio fundamental da moralidade política está sendo violado. Se a resposta é sim, é porque o indivíduo violado possui não somente um direito jurídico técnico, mas também um importante direito moral.

E qual seria esse direito? Dworkin afirma que seria o direito que o indivíduo possui de ser avaliado por seu próprio mérito, individualmente, e não como um membro de um grupo social. E, a partir do momento que as cotas são aplicadas, este direito é violado.

Entretanto, não há qualquer combinação de capacidades, méritos e traços que constituam o “mérito” no sentido abstrato. Afirma, então, que:

“Se uma pele negra, infelizmente, capacita outro médico a fazer melhor um outro trabalho médico, a pele negra, em prova do que digo, também é um mérito. Para alguns, esse argumento pode parecer perigoso, mas apenas porque confundem sua conclusão – que a pele negra pode ser uma característica socialmente útil em dadas circunstâncias - com a idéia desprezível de que uma raça pode ter inerentemente mais valor que outra.”⁴⁶

À primeira vista esta seleção por raça parece ser diferente de qualquer outra seleção (como, por exemplo, por idade, capacidade atlética, ou distribuição regional – quesitos comumente utilizados pelas Universidades Americanas), porque as exclusões baseadas em raça foram motivadas historicamente não por algum cálculo instrumental, como no caso da inteligência, mas por causa do desprezo pela raça. Historicamente, esta exclusão era um insulto, pois era gerada pelo desprezo. A discriminação racial que prejudica os negros é injusta não porque as pessoas não podem escolher sua raça, mas porque essa discriminação expressa preconceito.

⁴⁶DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípios. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes., 2001. Pág. 446

Entretanto, a raça não é uma questão diferente de qualquer outro fator de seleção, igualmente fora do controle do candidato. Não é uma questão diferente porque neste caso não se distingue pelo caráter especial do insulto público. Ao contrário, programas de ações afirmativas pressupõem que a raça branca ainda é amplamente superior às outras, ainda que isso seja um equívoco.

As ações afirmativas não refletem, nem direta, nem indiretamente, preconceito contra cidadãos brancos. Almejar a diversidade racial não reflete mais preconceito contra brancos do que almejar diversidade geográfica expressa preconceito contra pessoas que vivem em grandes centros urbanos.⁴⁷

Em outras palavras, não pode uma pessoa de pele branca se sentir insultada pela política de cotas raciais, uma vez que esta parte do pressuposto de que a raça branca ainda é considerada superior, e isso se deve ao passado constante de discriminação e exclusão contra a raça negra.

Afirma Dworkin que no passado era socialmente aceitável dizer que um estudante negro ou judeu excluído estava sendo sacrificado por causa de sua raça ou religião; isso significava que sua exclusão, por si só, era tida como desejável, não porque contribuísse para algum objetivo do qual ele e o resto da sociedade poderiam se orgulhar.

Entretanto, mesmo que os resultados das ações afirmativas sejam desejados por toda sociedade, ainda assim muitas pessoas acreditam que classificações raciais são erradas. Afirmam que não seria aceita uma política que rejeitasse os negros visando o bem da comunidade. Insistem em afirmar que não é possível distinguir entre o uso maligno da raça e seu uso “benigno”.

Entretanto, conforme Dworkin afirma em seu livro *A Virtude Soberana*⁴⁸, esta distinção é facilmente feita. É possível definir um direito individual que o uso maligno da discriminação viola, ao passo que as ações afirmativas não: o direito fundamental de cada cidadão ser tratado por seu governo e suas instituições como igualmente merecedores de preocupação e respeito. À um cidadão negro é negado este direito quando escolas justificam discriminação contra eles apelando para o argumento de que outros tem preconceito contra sua raça, como ocorreu no caso *Brown* contra o Conselho de Educação.

Entretanto, seria perverso proibir o uso de classificações sociais que visam ajudar no combate ao racismo que é a real e contínua causa de injúrias. O caráter psicológico especial

⁴⁷ DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002.

⁴⁸ Idem

da raça não é um fato determinado para o qual a política deve sempre se submeter. É um produto e um símbolo do racismo e não pode ser permitido que ele proteja o racismo que o gerou.

Afirma Dworkin que se as políticas de admissão conscientes de raça oferecem uma esperança substancial de introduzir membro de minorias no mercado de trabalho, será uma grande perda para as Universidades se forem proibidas de usá-las. Segundo ele, “estariamos renunciando a uma chance de combater certa injustiça presente para obter proteção, da qual talvez não precisemos, contra abusos especulativos que temos outros meios de evitar. E tais abusos não podem, de qualquer modo, ser piores que a injustiça a qual nos estariamos rendendo”.⁴⁹

Dworkin afirma, ainda, que ninguém em nossa sociedade deveria sofrer porque é membro de um grupo considerado menos digno de respeito que outros. E o espírito deste princípio é o espírito do objetivo ao qual as ações afirmativas pretender servir.

Estas ações são embasadas no princípio da igualdade, porém, necessário é o incentivo da sociedade para que se possa eliminar as desigualdades. Dworkin aduz que “é uma atitude contestadora que torna todo cidadão responsável por imaginar quais são os compromissos públicos de sua sociedade com os princípios, e o que tais compromissos exigem a cada nova circunstância”⁵⁰.

Ainda, conforme afirma o filósofo em seu livro *A Virtude Soberana*⁵¹, grande parte dos ataques políticos e jurídicos às ações afirmativas, se centram em suas consequências: críticos dizem que estes programas diminuíram os padrões educacionais, uma vez que admitem estudantes que não são qualificados, a se beneficiar da educação que recebem, e, isto, na verdade, exacerbou, ao invés de diminuir as tensões raciais.

Para fazer, então, uma análise da eficácia das ações afirmativas, Dworkin usa como base o estudo *The Shape of the River*⁵². Para aferir a importância e os limites do estudo, Dworkin afirma ser necessário distinguir os dois principais vieses do debate⁵³:

“The first is an issue of principle: Is affirmative action for blacks unfair because it violates the right of every applicant to be judged on his or her individual merits? The second is a matter of policy or practical consequence:

⁴⁹DWORKIN, Ronald. *O império do Direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999. Pag. 450

⁵⁰DWORKIN, Ronald. *O império do Direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999. p. 492.

⁵¹DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002.

⁵² Estudo realizado por William G. Bowen e Derek Bok. É o primeiro estudo abrangente e sofisticado estatisticamente acerca dos atuais efeitos dos trinta anos de ações afirmativas nas Universidades Americanas

⁵³DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002. Pag. 389.

Does affirmative action do more harm, than good, because it enrolls some blacks in studies beyond their capacities, or stigmatizes all blacks as inferior, or makes the community more rather than less conscious of race?"⁵⁴

Dworkin afirma que estas duas questões estão conectadas porque muitas pessoas pensam que as ações afirmativas são justas se fizerem um bem considerável, seja para aqueles os quais deveriam ser beneficiados ou para a comunidade como um todo, mas são injustas se não o fizerem, porque aí o dano que causa aos outros inscritos seria inútil. Entretanto, as duas questões são independentes, porque programas de admissão com base em raça podem ser injustos para os inscritos que foram rejeitados, ou para os negros como um grupo, mesmo que ela alcance exatamente os objetivos à que foi proposta.

Muitos afirmam, ainda, que as ações afirmativas têm sido contraproducentes, uma vez que tem sacrificado, ao invés de ajudado os negros admitidos nos programas, perpetuando a noção de inferioridade negra entre ambos brancos e negros, e promovendo uma separação dos negros e uma sociedade consciente de raça, ao invés de uma integração dos negros e uma comunidade genuinamente “daltônica”.

Acerca da alegação de que as ações afirmativas prejudicariam os negros, os insultando ou humilhando, Dworkin afirma que o fato de alguns negros acharem isso, é um indubitável e lamentável custo da política afirmativa. Entretanto, é importante mensurar a extensão deste custo, descobrindo quantos negros pensam assim. Se a maioria dos universitários acredita no contrário, que a busca por diversidade racial através das ações afirmativas tem sido boa para eles e sua raça, então a dor sofrida por uma pequena minoria que discorda, ainda que genuína, não pode ser levada em consideração a ponto de prevalecer sobre as vantagens que a maioria acredita ter ganhado.

De acordo com o estudo *The Shape of the River*, a grande maioria de negros aplaudem estas políticas, confirmando que as ações afirmativas têm sido boas para eles, seja aumentando seus salários, seja em meios não materiais.

Ainda, Dworkin afirma que, dentro dos benefícios das cotas raciais, tem-se a diversidade do corpo estudantil. É crucial que negros e brancos se conheçam e aprendam a se apreciar melhor, e, caso um negro não tenha os gostos ou cultura ou outras características típicas de sua raça, isso apenas beneficia a diversidade racial.

⁵⁴ Tradução livre: O primeiro é um problema de princípios: as ações afirmativas para negros são injustas porque violam o direito de cada candidato de ser julgado por seus méritos individuais? O segundo é um problema político ou de consequência prática: as ações afirmativas fazem mais mal do que bem, porque inscrevem negros em estudos além de suas capacidades, ou estigmatizam os negros como inferiores, ou tornam a comunidade mais, ao invés de menos, consciente de raça?

Ainda, as universidades tradicionalmente almejam ajudar a melhorar a vida coletiva da comunidade, tornando-a mais justa e harmoniosa. As universidades e escolas tem o direito de pensar que esta segregação continua dos Estados Unidos por raça, classe, ocupação e status é um inimigo tanto para a justiça quanto para a harmonia, e as ações afirmativas vêm corroendo esta segregação de um jeito que nenhuma outra política poderia.

Dworkin afirma, então, que:

“...affirmative action, in pursuit of either or both of the twin goals of student diversity and social justice, in no way compromises the principle that student places should be awarded only on the basis of legitimate and appropriate qualifications.”⁵⁵⁵⁶

Sustenta, ele, que os estudantes devem ser julgados somente pela possibilidade de que cada um, em combinação com os outros selecionados, irão contribuir de forma variada para as metas da instituição. Assim, se por alguma razão alguém, por ser negro, pode contribuir melhor para as metas da instituição, apenas por ser negro, a raça, neste caso, é, portanto, uma qualificação como qualquer outra.

Depreende-se das obras de Dworkin que as ações afirmativas não são casos em que os direitos individuais devam ser usados como “trunfos”, uma vez que o que está em jogo são princípios do sistema jurídico, tal qual a equidade que deve ser garantida na coletividade, o que faz com que a finalidade coletiva das ações afirmativas se legitime à luz de tais princípios. Sequer os direitos individuais de membros específicos de minorias são o objetivo das ações afirmativas, mas sim a coesão social, a construção de uma nação coesa e diversa.

É claro que as ações afirmativas possuem seus custos. Mas os custos práticos e morais de proibi-las seriam muito maiores. O sistema de discriminação racial do passado criou uma nação na qual as posições de poder e prestígio foram reservadas para apenas uma raça.⁵⁷

Assim, as ações afirmativas são ações voltadas também para o futuro, e não apenas para o passado, e os estudantes das minorias beneficiados por elas, não foram necessariamente vítimas de preconceito no passado. Grandes universidades esperam treinar mais negros não para compensar por seu passado de injustiça, mas para fazer um futuro melhor para todos, ajudando a acabar com a “praga” que o passado colocou sobre nós.

⁵⁵ Tradução livre: as ações afirmativas, em busca de uma ou ambas as metas de diversidade estudantil e justiça social, não comprometem de jeito nenhum o princípio de que as vagas deveriam ser concedidas com base apenas nas qualificações legítimas e apropriadas.

⁵⁶ DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002. Pág. 404

⁵⁷ *Ibidem*. Pag. 408.

As universidades agem, não para determinar quantos membros de cada raça ocuparão quais papéis na economia e política, mas apenas para aumentar o número de negros e de outras minorias capazes de escolher qual profissão querem seguir no futuro⁵⁸.

E se a política funciona isto se deve ao fato de que outras pessoas decidiram explorar seus resultados: a maior gama e variedade de graduandos com motivo, respeito próprio e treinamento para contribuir efetivamente com suas vidas. Ações afirmativas, nesse sentido, fazem a economia e a estrutura social da comunidade menos artificial. Ajudam a dissolver a balcanização existente atualmente.

Assim, ainda que o filósofo tenha tratado especificamente acerca das ações afirmativas raciais, suas ideias são plenamente aplicáveis às ações afirmativas de gênero, ou qualquer outra minoria, uma vez que se pautam em buscar a igualdade de oportunidades para todos.

2.3. Ações afirmativas de gênero

Conforme visto no início deste capítulo, ações afirmativas visam combater discriminações, buscando a concretização do princípio constitucional da igualdade. Dentre seus vários tipos, tem-se a ação afirmativa de gênero, voltada especificamente à busca da igualdade entre homens e mulheres.

Através de ações afirmativas de gênero visa-se a inclusão da mulher na sociedade, por meio da igualdade de oportunidades. Bobbio aduz, quanto ao princípio da igualdade de oportunidades, que “[...] tem como objetivo colocar todos os membros daquela determinada sociedade na condição de participar da competição pela vida, ou pela conquista do que é vitalmente mais significativo a partir de posições iguais”.⁵⁹

A ideia desta garantia de oportunidades parte do princípio da isonomia, que é uma exigência moral em um Estado democrático de direito. Um exemplo de como este princípio é essencial para uma sociedade democrática, encontra-se na Constituição Federal Brasileira⁶⁰, a qual, em seu art. 5º, inciso I, preceitua que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações.

Tal consideração está expressa na CF/88, a qual implementou dispositivos de proteção à mulher, através de incentivos específicos, embasando-se na ideia de não serem

⁵⁸DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002. Pag. 425

⁵⁹BOBBIO, Norberto. *Igualdade e Liberdade*. 3.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. p. 31

⁶⁰BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998

consideradas discriminatórias. Tem-se como exemplo o art. 7º⁶¹, mais especificamente, quanto à licença-maternidade (art. 7º, XVIII e XIX), que, em consonância com o arts.7º, XX e XXX, tutelam o mercado de trabalho da mulher.

Em nível internacional, tem-se uma série de convenções e recomendações editadas, ao longo dos anos, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que buscam proteger a mulher no mercado de trabalho, sendo muitas dessas ratificadas pelo Brasil. Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) apresenta, desde 1934, dispositivos que reforçam medidas protecionistas sobre o trabalho da mulher.

A ideia de acabar ou, pelo menos reduzir as desigualdades socioeconômicas promovendo a justiça social, fez surgir, em vários ordenamentos jurídicos, políticas públicas de apoio a grupos histórica e socialmente discriminados, através das ações afirmativas.

Observa-se, dessa forma, uma mudança no sentido semântico do princípio da igualdade, uma vez que o Estado – bem como as organizações internacionais – deixa de garantir apenas uma isonomia formal, mudando sua postura de expectador da realidade, para assumir uma postura mais ativa, com o fito de promover a concretização da igualdade constitucional.⁶²

Entretanto, para entender a importância das ações afirmativas na luta das mulheres pela igualdade, é necessário, primeiramente, entender alguns conceitos importantes. O primeiro deles seria gênero.

Conforme informações contidas no Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, gênero “é um conceito geral que engloba todas as propriedades comuns que caracterizam um dado grupo ou classe de seres ou objetos”. Ou seja, apresenta a ideia de pertencimento de elementos a uma determinada classe, apenas por possuírem características em comum. Entretanto, esta é uma definição simplória para se aplicar ao presente caso, uma vez que as diferenças entre homens e mulheres vão além de suas determinações biológicas, sendo, também, resultando de discriminações construídos socialmente ao longo do tempo.

⁶¹Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

⁶²QUEIROGA, Victória dos Santos Lima. *Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854. Último acesso: 17 Jun. 2015.

Levando em consideração as diferenças de gênero produzidas pela sociedade, Joan Scott, em seu artigo publicado em 1988, intitulado "Gender: A useful category of historical analysis"⁶³ formula sua definição de gênero, qual seja:

"My definition of gender has two parts and several subsets. They are interrelated but must be analytically distinct. The core of the definition rests on an integral connection between two propositions: gender is a constitutive element of social relationships based on perceived differences (between) the sexes (...). The theorizing of gender, however, is developed in my second proposition: gender is a primary way of signifying relationships of power. It might be better to say, gender is a primary field within which or by means of which power is articulated."⁶⁴

Percebe-se, a partir do exposto acima, que para entender o vocábulo gênero, não se pode resumi-lo à variável 'sexo', no sentido das diferenças biológicas entre homens e mulheres, mas deve-se também analisar como as relações entre homens e mulheres são socialmente construídas. Pode-se dizer que gênero é, então, uma construção social que especifica os papéis sociais e culturais prescritos que homens e mulheres devem seguir. Aí se incluem os papéis na família, a contribuição para a procriação, ocupação, salário, maneira de vestir-se, comportamento apropriado.⁶⁵

Em consonância com o conceito de Joan Scott, Amartya Sen afirma, em seu artigo *Gender Inequality and Theories of Justice*⁶⁶, que as convenções sociais e aceitações tácitas de que homens e mulheres tem "papéis naturais" na sociedade, tem uma grande influência no que a pessoa pode ou não fazer de sua vida.

Afirma ele que a desigualdade de gênero se faz aceitável para as próprias mulheres utilizando-se das demandas de eficiência em arranjos sociais particulares, em virtude destes papéis naturais que devem ser cumpridos. O papel relativamente inferior das mulheres e o

⁶³ SCOTT, Joan. *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. In: *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press, 1988, p. 42-44

⁶⁴ Tradução livre: "Minha definição de gênero tem duas partes e vários itens. Eles estão inter-relacionados, mas devem ser analiticamente distintos. O coração da definição reside numa ligação integral entre duas proposições: gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, baseado em diferenças percebidas entre os sexos (...). Entretanto, minha teorização de gênero está na segunda parte: gênero como uma forma primária de significação das relações de poder. Talvez fosse melhor dizer que gênero é um campo primário no qual ou através do qual o poder é articulado."

⁶⁵ QUEIROGA, Victória dos Santos Lima. *Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854. Último acesso: 17 Jun. 2015.

⁶⁶ SEM, Amartya. *Gender Inequality and Theories of Justice*. In: GLOVER, Jonathan; NUSSBAUM, Martha C. (Org.). *Women, Culture, and Development: A study of Human Capabilities*. Oxford: Clarendon Press, 1995, p. 259-270

chocante tratamento negligente de jovens garotas são implicitamente "justificados" por alegadas considerações de eficiência⁶⁷.

Visto que as ações afirmativas de gênero são medidas que visam coibir a discriminação contra a mulher, é preciso conceituar discriminação e preconceito. Esse último é a forma de julgar as pessoas de forma negativa, de acordo com ideias pré-concebidas sobre as mesmas, gerando discriminação. Discriminar, por sua vez, como já fora explicado no capítulo 1, denota distinguir, diferenciar, separar.

Tem-se que a discriminação da mulher no mercado de trabalho pode ocorrer em momentos distintos e de diversas formas, podendo ela ser mais ou menos visível aos olhos. Ocorre discriminação antes da contratação, por exemplo, quando há critério preferencial injustificado de um sexo em detrimento do outro. Há discriminação na vigência do contrato de trabalho, quando homens e mulheres desempenham a mesma função, mas percebem remunerações diferentes (como foi abordado no capítulo 1), ou quando é exigido da mulher exames que comprovem sua esterilidade, para que seja aceita no trabalho.

Para tratar acerca da discriminação, Martha Nussbaum cria o exemplo hipotético de Sandy⁶⁸. Sandy era uma mãe solteira que vivia com seus dois filhos em um apartamento alugado no centro da cidade e trabalhava como balconista em um shopping do subúrbio. Um dia Sandy se vê obrigada a sair de seu apartamento e buscar uma nova moradia, levando em conta fatores como segurança para as crianças e distância do trabalho. Entretanto, devido à várias circunstâncias, Sandy não consegue arcar com nenhum apartamento que encontra, e acaba ficando desabrigada.

Martha, ao analisar a situação de Sandy, afirma que posições de classe e gênero explicam muito sobre a circunstância de Sandy. Afirma, ela, que:

“The reinforced norms of a gender division of labor give her primary responsibility for the care and upbringing of her children. Time, energy, and money devoted to this pursuit is time and energy deflected from, for example, getting training that might yield her a better-paying job. Sandy is positioned at the low end of an occupational hierarchy in which not having professional training restricts a person to work that pays little and carries little job security or autonomy. Gender further structures this occupational hierarchy by crowding women into relatively few job categories, such as retail sales. Studies show that mechanisms to reinforce this sex segregation do not need to rely on explicit policies and practices of sex discrimination. The crowding of women into a few job categories operates to keep wages low in those categories⁶⁹.”⁷⁰

⁶⁷Idem

⁶⁸NUSSBAUM, Martha C., Structure as the Subject of Justice. In: YOUNG, Iris Marion (org.). Responsibility for Justice. Oxford. University Press, 2011.

⁶⁹ Tradução livre: As normas reforçadas de uma divisão sexual do trabalho dão-lhe a responsabilidade primária pela assistência e educação de seus filhos. Tempo, energia e dinheiro dedicado a este objetivo é tempo e

Assim, conforme afirmado por Martha, o papel que o sexo feminino desempenha em uma estrutura familiar é um grande fator que causa discriminação da mulher no trabalho. Em decorrência da estrutura familiar tradicional, que exige do sexo feminino responsabilidades familiares, as mulheres estão ausentes dos cursos de formação contínua, que proporcionam aperfeiçoamento e promoções.

Por todo exposto, diante do quadro de discriminação existente na sociedade, surge um novo sentido semântico para a ideia de igualdade, de modo que modifica-se, também, o termo “discriminação”. Este deixa de ser utilizado apenas com conotação negativa, passando a ter um significado positivo, como no caso das ações afirmativas. Quando se tratar de ações que objetivam equiparar grupos ou pessoas que são discriminadas negativamente, de modo a trazê-las para a sociedade de uma forma igualitária, ter-se-á a chamada discriminação positiva.

No campo das ações afirmativas de gênero, merece destaque a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Conhecida internacionalmente como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women)⁷¹, foi o resultado dos trabalhos da I Conferência Internacional da Mulher, realizada em 1975 no México. A ratificação pelo Brasil deu-se em 1984.

A Convenção fundamenta-se na dupla obrigação de eliminar a discriminação e de assegurar a igualdade. Estimulou os Estados ratificadores a se preocuparem em garantir a igualdade de oportunidades nas mais diversas áreas, como, por exemplo, na política, no exercício de funções públicas, no tocante à questão salarial, entre outras.

Os Estados-partes assumem o compromisso de, paulatinamente, eliminar a discriminação contra a mulher, adotando políticas que consagrem nos instrumentos legislativos o princípio da igualdade entre homens e mulheres; proibam a discriminação contra a mulher; derroguem todas as medidas, legislativas ou não, que discriminem a mulher;

energia desviados de, por exemplo, começar um treinamento que pode render-lhe um emprego com melhor remuneração. Sandy está posicionada na mais baixa extremidade de uma hierarquia profissional em que não ter formação profissional restringe uma pessoa a trabalhos que pagam pouco e possuem pouca segurança de emprego ou autonomia. O gênero estrutura esta hierarquia profissional uma vez que agrupa as mulheres em poucas categorias de trabalho, tais como vendas no varejo. Estudos mostram que os mecanismos para reforçar essa segregação sexual não precisam se embasar em políticas e práticas de discriminação sexual explícitas. A aglomeração de mulheres em algumas categorias de emprego já opera para manter os salários baixos nessas categorias.

⁷⁰NUSSBAUM. Martha C., Structure as the Subject of Justice. In: YOUNG. Iris Marion (org.). Responsibility for Justice. Oxford. University Press, 2011. Pág. 59

⁷¹ CEDAW. Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher. Disponível em: <<http://www.dhnet.or.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>>.

dentre outras. Para tanto, a Convenção prevê a possibilidade de adoção, pelos Estados-partes, de medidas especiais (ações afirmativas), destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homem e mulher⁷².

Ao analisar as ações afirmativas de gênero no cenário brasileiro, observa-se serem legítimas, uma vez que são previstas pela própria constituição, e não ferem o princípio da igualdade entre homens e mulheres; ao contrário, procuram efetivá-lo. Frise-se, contudo, que, embora o ordenamento jurídico pátrio permita a discriminação positiva, deve-se sempre escolher a modalidade que seja menos danosa ao grupo não favorecido pela medida. Assim, estar-se-á diminuindo a indignação do referido grupo.

Entretanto, para que se reverta o quadro de discriminação contra a mulher existente no Brasil, é necessário, inicialmente, reconhecer que a discriminação de fato existe, e que não se encontra apenas no passado, sendo, ainda, gritante na atualidade, conforme demonstram os dados analisados no capítulo 1.

Nas palavras de Martha Nussbaum⁷³:

“Being a woman is indeed not yet a way of being a human being. Women in much of the world lack support for the most central human functions, and this denial of support is frequently caused by their being women. But women, unlike rocks and plants and even dogs and horses, are human beings, have the potential to become capable of these human functions, given sufficient nutrition, education, and other support. That is why their unequal failure in capability is a problem of justice. It is up to us to solve this problem. I claim that a conception of human functioning gives us valuable assistance as we undertake this task.”⁷⁴

É preciso, portanto, acreditar na possibilidade de se reduzir a desigualdade existente entre os gêneros, não só no Brasil, como em todo o mundo, posto que a mera igualdade formal não é suficientemente eficaz para proporcionar a justiça social. A par disso, é necessário ter em mente que as ações afirmativas não se resumem única e exclusivamente a

⁷² QUEIROGA, Victória dos Santos Lima. *Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854. Último acesso: 17 Jun. 2015.

⁷³ NUSSBAUM, Martha C. *Human Capabilities, Female Human Beings*. In: GLOVER, Jonathan; NUSSBAUM, Martha C. (Org.). *Women, Culture, and Development: A study of Human Capabilities*. Oxford: Clarendon Press, 1995.p.104

⁷⁴ Tradução livre: Ser mulher não é de fato ainda um modo de ser um ser humano. Mulheres em grande parte do mundo não têm suporte para as funções humanas mais centrais, e essa negação de apoio é frequentemente causada por sua condição de mulheres. Mas as mulheres, ao contrário de pedras e plantas e até mesmo cães e cavalos, são seres humanos, têm o potencial de se tornar capaz de essas funções humanas, dada suficiente nutrição, educação e outras formas de apoio. É por isso que o seu fracasso desigual em termos de capacidade é um problema da justiça. Cabe a nós para resolver este problema. Eu afirmo que uma concepção do funcionamento humano nos dá uma ajuda valiosa à medida que empreender esta tarefa.

cotas de negros nas universidades públicas. Pensar dessa forma, é reduzir um instituto cujo objetivo é a transformação social.

Pelo exposto, a leitura do princípio da isonomia, em especial nas relações de gênero, deve entender que a vedação daquele em face de privilégios deve ser sempre interpretada de forma proporcional às situações e aos fatos concretos.

Em outras palavras, ainda que este princípio busque a igualdade entre as pessoas, ele não obriga a tratar igualmente situações desiguais. Por isso, quando se fala em violação ao princípio da igualdade, deve-se ter em mente que esta análise deve ser feita com base no caso concreto, pois não se deve entendê-lo como um tratamento uno. Sempre haverá a necessidade de considerar individualmente cada situação.

Então, em obediência ao referido princípio, a igualdade constitucional deve considerar as diferenças naturais existentes entre os seres humanos ressaltando um tratamento que considere a função e a capacidade de cada um.

Assim, é necessário que, através das políticas públicas, sejam proporcionadas oportunidades iguais para homens e mulheres, modificando, assim, as relações de poder, e garantindo a dignidade, participação e usufruto dos bens e riquezas, para que, a partir daí, seja possível alcançar uma igualdade material entre os gêneros, e que as mulheres, como disse Martha, passem a ser tratadas como os seres humanos que são.

CAPÍTULO 3: AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO NO BRASIL

Conforme exposto no capítulo anterior, verifica-se ser cabível a discriminação em favor de grupos de pessoas, uma vez que está em conformidade com os objetivos fundamentais estabelecidos em nossa Constituição Federal. Esta impõe a ação positiva do Estado visando erradicar a pobreza e a marginalização, bem como reduzir as desigualdades sociais e regionais, além de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, sexo, cor, raça, ou qualquer outra forma de discriminação.

É sabido que todas as pessoas nascem iguais, porém, a sociedade dá um tratamento diferencial às mesmas desde o começo, proporcionando muito mais oportunidades para umas do que para outras. Tal atitude é apoiada pelas leis e pelos costumes que aumentam cada vez mais a forma de tratamento desigual e criam empecilhos para que aqueles que foram tratadas de maneira diferente consigam posições melhores dentro da sociedade.

Alterar as desigualdades, e mudar hábitos e comportamentos, além de quebrar as barreiras do preconceito, são o foco das ações afirmativas, as quais visam a inclusão de grupos, vítimas de discriminação, na sociedade.

Ao longo dos anos, a necessidade de proteção ao trabalho da mulher tornou-se evidente, sendo objeto de regulamentação por vários organismos internacionais, que influenciaram sobremaneira a legislação trabalhista brasileira⁷⁵.

Referidas normas visam equilibrar uma relação absolutamente desproporcional existente entre os trabalhos masculino e feminino, introduzindo elementos de discriminação de modo a trazer paridade a relação entre os sexos.

Será analisado, neste capítulo, alguns exemplos de ações afirmativas de gênero já existentes no Brasil, bem como de ações afirmativas que poderão ser implementadas no futuro, como é o caso do Projeto de Lei do Senado 112/2010.

3.1. Ações afirmativas de gênero já existentes no Brasil

As ações afirmativas de gênero já se encontram na legislação brasileira como, por exemplo, nas normas que tutelam o mercado de trabalho da mulher. Essas são de natureza afirmativa, na medida em que visam eliminar a discriminação criminosa e se destinam a

⁷⁵ Revista Âmbito Jurídico. *Princípio da igualdade e o trabalho da mulher*. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/pdfsGerados/artigos/6731.pdf>. Último acesso: 20 Jun 2015

promover a igualdade de oportunidades. Serão analisadas, a seguir, alguns exemplos destas normas:

1. Política de cotas no legislativo

As políticas de cotas no legislativo buscam inserir a mulher num contexto efetivo de política partidária, uma vez que esta, no Brasil, sempre foi realizada por homens. Em virtude desta menor força política que as mulheres possuem, as decisões econômicas e políticas acabam deixando de fora o cotidiano feminino.

A Lei n.º 9.100, de 29 de setembro de 1995 inaugurou a política de cotas no Brasil. Teve como objetivo garantir uma maior participação do sexo feminino na política, estabelecendo que no mínimo 20%⁷⁶ das vagas de cada partido ou coligação deveriam ser preenchidas por candidaturas de mulheres.

Foi seguida pela Lei n.º 9.504/97, a qual, em seu art. 10, §3º⁷⁷, na atual redação dada pela Lei n.º 12.034/09, determinou que cada partido ou coligação deveria reservar o mínimo de 30% e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo.

2. Políticas visando a proibição de discriminação contra a mulher.

Inicialmente tem-se a Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995, que veio coibir qualquer prática discriminatória para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego.

Ficou expressamente previsto em seu artigo 1º que:

“Art. 1º Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Especificamente quanto à mulher, seu artigo 2º afirma constituírem crimes as práticas discriminatórias de exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, bem como a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução à esterilização genética ou promoção do controle de natalidade.

⁷⁶ Art. 11. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara Municipal até cento e vinte por cento do número de lugares a preencher.

§ 3º Vinte por cento, no mínimo, das vagas de cada partido ou coligação deverão ser preenchidas por candidaturas de mulheres.

⁷⁷ Art. 10. Cada partido poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa, Assembléias Legislativas e Câmaras Municipais, até cento e cinquenta por cento do número de lugares a preencher.

§ 3º Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo.

A lei prevê, ainda, que o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, além do direito à reparação pelo dano moral, possibilita ao empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais, ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Em se tratando de proibição à discriminação, merece destaque, ainda, a Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999, a qual proíbe medidas discriminatórias contra a mulher empregada, desde atos do empregador anteriores à contratação, a exemplo da oferta de emprego, até atos corriqueiros na vigência do contrato de trabalho. Devido à promulgação dessa lei, foi acrescentada à CLT o art. 373-A, o qual afirma que:

“Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. ”

Através da leitura do artigo supracitado, vê-se que o mesmo tem como objetivo punir a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho. Tendo isto em vista, em seu parágrafo único o referido artigo prevê a adoção de ações afirmativas “que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se

destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher”⁷⁸.

A referida lei inseriu, também, na CLT os arts. 390-B⁷⁹ e 390-E⁸⁰, que dizem respeito aos procedimentos a serem observados pelas empresas para garantia da não-discriminação da mulher no mercado de trabalho:

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.⁸¹

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.⁸²

3. Quanto a proteção à maternidade

A Constituição Federal de 88 dispõe, no art. 10, inciso II, alínea “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ainda, a proteção à maternidade é prevista no capítulo III, seção V da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual sofreu forte influência das Convenções n.º⁸³ e 103⁸⁴ da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Entre seus artigos, tem-se a vedação da rescisão do contrato de trabalho da mulher por ter se casado ou encontrar-se em estado de gravidez. Determina, ainda, que a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade prevista no art. 10 do ADCT.

⁷⁸ Art. 373-A, parágrafo único da CLT.

⁷⁹ Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos.

⁸⁰ Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher.

⁸¹ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 12ª ed. São Paulo: Método, 2014

⁸² Idem

⁸³ “Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto”. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/conven%C3%A7%C3%A3o-relativa-ao-emprego-das-mulheres-antes-e-depois-do-parto-prote%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-maternidade>.

⁸⁴ “Amparo à maternidade”. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/524>.

Mais especificamente no art. 392⁸⁵, encontra-se disciplinada a licença-gestante, no qual consta que a empregada gestante tem direito à licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo de emprego e do salário.

Em 1999, a Lei n.º 9.799 incluiu os incisos I e II no §4º do artigo supracitado, garantindo à empregada, durante a gravidez, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, sendo assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho, bem como a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, tudo isso sem prejuízo do salário e demais direitos.

Por fim, em setembro de 2008, a Lei 11.770 ampliou a licença-maternidade de quatro para seis meses. Consoante o disposto na lei, é facultado às empresas e às gestantes estender o direito à licença por mais dois meses, somados aos 120 dias já constitucionalmente garantidos. Caso optem pelo prazo maior, as empresas deverão pagar o valor dos dois meses extras, mas poderão abater do Imposto de Renda esse valor (§5º). A empregada que gozar do novo direito não poderá exercer trabalho remunerado durante o tempo em que estiver licenciada, e o filho não poderá ser mantido em creche ou organização similar, conforme preceitua o §4º da referida lei.

O mesmo direito também vale para as empregadas que adotarem uma criança. A lei 12.873, de 2013, alterou o art. 392-A, determinando que a licença-maternidade deverá ser concedida, também, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos do art. 392/CLT.

A inclusão deste artigo faz justiça à criança adotada. Se o que pretende a lei, com a licença-gestante, é que a mãe e o filho tenham um contato e uma integração maior nos primeiros dias de vida da criança, a adoção também é a chegada de um novo ser para o relacionamento mãe e filho que se inicia. Nada mais justo que tenham o mesmo direito que mãe biológica.⁸⁶

À mulher grávida é também assegurado o direito de, mediante atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho caso este seja prejudicial à gestação, nos termos do art. 394 da CLT.

⁸⁵BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 12ª ed. São Paulo: Método, 2014

⁸⁶ CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 268.

Por fim, quanto à amamentação, o legislador reservou dois descansos diários especiais de meia hora cada, para permitir que a mulher possa amamentar seu filho até completar seis meses, prazo este que poderá ser dilatado quando o exigir a saúde do filho.⁸⁷

4. Quanto à violência contra a mulher.

Além das diversas medidas listadas acima para proteger a mulher no ambiente de trabalho, a legislação brasileira ainda dispõe de várias normas que visam a proteção contra a violência, tanto em âmbito doméstico quanto em âmbito público.

Para que se possa enfrentar tal tipo de violência são necessárias ações por parte do Estado, a fim de que sejam implementadas políticas públicas com o objetivo de prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, e destinadas a romper com o ciclo de violência que, banalizado e legitimado, subtrai a vida de metade da população brasileira.

Tem-se, por exemplo, a Lei n.º 11.340, de 07 de agosto de 2006 - Lei de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, também conhecida como Lei Maria da Penha, a qual cria mecanismos para coibir a violência doméstica e família contra a mulher.

Ainda, no âmbito da prevenção da violência contra a mulher, tem-se a Lei n.º 10.778, de 24 de novembro de 2003, a qual estabelece a notificação compulsória dos casos de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados, estando aí inserido o assédio sexual no local de trabalho, bem como a Lei n.º 10.886, de 17 de junho de 2004, que tipifica como crime a violência doméstica.

Mais recentemente, entrou em vigor a Lei 13.104, de 09 de março de 2015, e ficou conhecida como a lei do feminicídio. Este caracteriza-se quando uma mulher é assassinada apenas e justamente pelo fato de ser mulher. A referida lei altera o código penal para que o feminicídio seja considerado um tipo de homicídio qualificado, incluindo-o no rol dos crimes hediondos.

Esta lei evidencia a necessidade de que sejam tomadas providências mais rigorosas em resposta aos altíssimos índices de violência contra a mulher no Brasil, bem como tem o importante papel de evidenciar a existência de homicídios de mulheres por questões de gênero.

⁸⁷ Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.
Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

Percebe-se, então, da análise de todas as medidas acima apresentadas que, embora existam ações afirmativas prevendo garantias às mulheres, tanto na esfera política, quanto no mercado de trabalho e na esfera doméstica, embasadas nos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, propiciando a redução de barreiras da desigualdade social, na prática, ainda é muito lento o processo de inclusão das mesmas na sociedade.

3.2. O Projeto de Lei n.º 112/2010

Conforme já apresentado no capítulo 1 do presente estudo, de cada 100 (cem) cadeiras no alto escalão de empresas brasileiras listadas na Bolsa, apenas 8 (oito) são ocupadas por mulheres. Ademais, ainda que tenham ocorrido avanços na participação da mulher no mercado de trabalho, em se tratando de cargos de grande poder, a proporção pouco mudou nos últimos 15 (quinze) anos.

Com o objetivo de reverter este quadro, ampliando a participação feminina na gestão das empresas brasileiras, encontra-se em trâmite, no Senado Federal, o Projeto de lei nº 112/2010, de autoria da Senadora Maria do Carmo Alves (Democratas – SE).

Proposto em 2010, o projeto de lei já havia sido analisado pela Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) no Senado e chegou a ser discutido na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ). Entretanto, foram identificadas lacunas no projeto, que voltou a ser debatido na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), onde está desde março deste ano.⁸⁸ O projeto não esclarece, por exemplo, se a cota para as mulheres membros se refere apenas a membros titulares ou se inclui suplentes. Não prevê, também, a que tipos de punições as empresas estarão sujeitas caso o percentual mínimo não seja respeitado.⁸⁹

O projeto deve voltar, ainda, à CCJ com caráter terminativo, para então ir a plenário e seguir para a Câmara.

⁸⁸SENADO. Projeto de lei n.º 112/2010. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=96597. Último acesso: 20 Jun. 2015

⁸⁹SENADO FEDERAL. *Especialistas defendem cotas para mulheres nos conselhos de empresas públicas*. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/05/24/especialistas-defendem-cotas-para-mulheres-nos-conselhos-de-empresas-publicas>. Último acesso: 20 Jun. 2015

3.2.1 Do que se trata o PLS 112/2010

O Projeto de Lei nº 112/2010, de autoria da Senadora Maria do Carmo Alves (Democratas – SE), encontra-se em trâmite no Senado Federal e estabelece o percentual mínimo de 40% de ocupação das vagas por mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.⁹⁰

Fica facultado às empresas o preenchimento gradual dos cargos, desde que respeitados os limites mínimos a seguir definidos⁹¹:

- I – dez por cento, até o ano de 2016;
- II – vinte por cento, até o ano de 2018;
- III – trinta por cento, até o ano de 2020;
- IV – quarenta por cento, até o ano de 2022.

O projeto de lei apresenta como justificativa tornar efetiva a presença de mulheres na composição dos conselhos administrativos das empresas cujo capital majoritário seja da União. O estabelecimento dessa garantia se justifica pela necessidade de que haja a devida correspondência entre a participação das mulheres na produção dos bens públicos a partir do esforço de toda a sociedade, inclusive, e, de maneira cada vez mais crescente, a partir do trabalho feminino.

A medida tem como fundamento os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do art. 1º e no inciso I do art. 5º, quais sejam o da dignidade da pessoa humana e o de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, respectivamente. Ainda, materializa, no âmbito da administração pública, as premissas contidas em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher⁹², das Nações Unidas, e da Convenção 111⁹³ da Organização Internacional do Trabalho.

⁹⁰ SENADO FEDERAL. Projeto de lei nº 112/2010. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=96597. Último acesso: 20 Jun. 2015

⁹¹ Art. 2º, parágrafo único.

⁹² UNICEF. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10233.htm. Último acesso: 16 Jun. 2015.

⁹³ OIT. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em <http://www.oit.org.br/node/472>. Último acesso: 16 Jun. 2015

O projeto parte do princípio de que é necessária a iniciativa direto do Estado para que sejam efetivados os imperativos constitucionais de igualdade e contribui para a construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens.

A justificativa apresentada no projeto de lei sustenta, ainda, que ele representa um passo decisivo do Congresso Nacional na afirmação das ações positivas em favor da igualdade de gênero. Ademais, ajuda a colocar o País em situação de paridade com a legislação mais avançada do mundo em relação aos direitos de homens e mulheres. Afirma o projeto que:

“Em nosso país, estamos ainda dando o primeiro passo nessa direção. Basta dizer que não passa de 5% o percentual de cargos ocupados por mulheres nos conselhos de administração das vinte maiores empresas públicas brasileiras. Por isso, estabelecemos um cronograma gradual de implantação da medida proposta, que vai até 2022”.

Conforme o parecer da Comissão de Assuntos Econômicos, a medida não afeta a situação econômica e financeira das empresas públicas e sociedades de economia mista, uma vez que o projeto traz a ressalva de que as empresas objeto da proposta deverão observar a Lei n.º 6.404, de 1976⁹⁴, em relação aos direitos e deveres dos membros dos conselhos de administração, bem como aos requisitos e impedimentos para participação nesses conselhos.

Afirma ainda ser impossível a reversão do quadro e o cumprimento dos ditames da Constituição Federal, que preveem ser um direito social a proteção do trabalho da mulher mediante incentivos específicos, sem a interferência do legislador para regular a matéria de forma direta. Afinal, afirma que sem o impulso legal, é difícil incorporar o conceito de diversidade nas empresas e equilibrar a participação de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão.

Ainda, em discussão na CCJ, constatou-se que o projeto de lei observa o disposto no art. 18⁹⁵ da Constituição Federal, que confere autonomia – ou seja, capacidade de auto-

⁹⁴ A lei afirma, em seu art. 1º que: ‘A companhia ou sociedade anônima terá o capital dividido em ações, e a responsabilidade dos sócios ou acionistas será limitada ao preço de emissão das ações subscritas ou adquiridas’.

⁹⁵ Art. 18. A organização político-administrativa da República Federativa do Brasil compreende a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, todos autônomos, nos termos desta Constituição.

§ 1º Brasília é a Capital Federal.

§ 2º Os Territórios Federais integram a União, e sua criação, transformação em Estado ou reintegração ao Estado de origem serão reguladas em lei complementar.

§ 3º Os Estados podem incorporar-se entre si, subdividir-se ou desmembrar-se para se anexarem a outros, ou formarem novos Estados ou Territórios Federais, mediante aprovação da população diretamente interessada, através de plebiscito, e do Congresso Nacional, por lei complementar.

§ 4º A criação, a incorporação, a fusão e o desmembramento de Municípios, far-se-ão por lei estadual, dentro do período determinado por Lei Complementar Federal, e dependerão de consulta prévia, mediante plebiscito, às populações dos Municípios envolvidos, após divulgação dos Estudos de Viabilidade Municipal, apresentados e publicados na forma da lei.

organização, autogoverno e autoadministração – a todos os entes federados, visto que trata apenas de entidades da administração pública indireta da União. Ele também se coaduna com o art. 48 da Lei Maior, que atribui ao Congresso Nacional a tarefa de “dispor sobre todas as matérias de competência da União”⁹⁶.

Reforça, ainda, que o projeto consagra o princípio constitucional da igualdade ao instituir ação afirmativa que busca alcançar a igualdade material entre homens e mulheres em determinados cargos de direção da Administração Pública Federal Indireta, tendo em vista que não há inclinação natural para que seja alcançada.

3.2.2. As cotas para mulheres em cargos de gestão no cenário mundial

Diversos outros países já adotaram leis similares à que o Brasil pretende adotar. Israel foi pioneiro ao estabelecer em 1993 que 30% dos cargos de conselho de administração fossem ocupados por mulheres. Em seguida, outros países passaram a adotar o mesmo sistema em estatais, tais como: África do Sul, Dinamarca, Finlândia, Irlanda, Suíça e Islândia⁹⁷.

A Noruega, por sua vez, adotou em 2003 uma política de cotas mais ampla que abarcava não só as sociedades de economia mista, como companhias abertas listadas em Bolsa 100% privadas, estipulando que 40% dos assentos de seus conselhos deveriam ser ocupados por mulheres. Estabeleceu que as companhias teriam até 2008 para se adequar aos percentuais legais progressivos, sob o risco de enfrentarem sanções que poderiam chegar ao fechamento da empresa⁹⁸. Com a adoção desta política, o percentual de mulheres em conselhos de administração no país passou de 6,8% em 2002 para 40,3% em 2010⁹⁹.

O exemplo da Noruega foi seguido por outros países como a França e a Espanha. A lei francesa exigiu não apenas a reserva de vagas para mulheres em conselhos de administração, mas também a paridade salarial, de modo a evitar que as mulheres fossem colocadas nos conselhos apenas para cumprir formalidade, sem exercer efetivamente as

⁹⁶BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998

⁹⁷Brasil Post. *Uniformidade das políticas de cotas para mulheres em altos cargos de gestão*. Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/angela-donaggio/uniformidade-das-politicas-de-cotas_b_4917809.html. Último acesso: 20 Jun. 2015

⁹⁸BBC Brasil. “Sucesso” norueguês inspira Europa a adotar cotas para mulheres em empresas. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/09/120919_cotas_mulheres_ru.shtml. Último acesso: 20 Jun. 2015

⁹⁹Brasil Post. *Uniformidade das políticas de cotas para mulheres em altos cargos de gestão*. Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/angela-donaggio/uniformidade-das-politicas-de-cotas_b_4917809.html. Último acesso: 20 Jun. 2015

atribuições do cargo e perceber remuneração adequada. Já em 2011, Bélgica e Itália determinaram que as companhias devem possuir um terço de assentos em conselhos ocupados pelo sexo oposto.

Em novembro de 2012 a Comissão Europeia propôs uma Diretiva estabelecendo que todas as companhias abertas integrantes do Bloco Econômico listadas em Bolsa de Valores e que possuam mais de 250 trabalhadores, devem destinar 40% dos assentos em conselhos de administração para mulheres. O projeto tem como objetivo alterar o cenário atual e, até 2020, passar de 17,6% em média para 40% a proporção de mulheres nos conselhos de administração. A proposta de Diretiva foi aprovada em 2013 pelo Parlamento Europeu.¹⁰⁰

Como um exemplo mais recente, foi aprovada na Alemanha, em 06 de março de 2015, uma nova legislação que obriga as companhias do país a destinarem às mulheres 30% dos cargos não executivos nos conselhos de administração das empresas. O novo sistema de cotas entrará em vigor em 2016 e irá afetar cerca de 100 companhias que possuem mais de 2 mil funcionários. Além delas, cerca de 3.500 empresas de médio porte terão de determinar sua própria cota para vagas como de diretoria e de conselho de supervisão.

Em entrevista à Revista Exame¹⁰¹ a Ministra dos Assuntos da Família alemã Manuela Schwesig, que esteve à frente da aprovação da lei, afirmou que o projeto de lei aprovado é um passo histórico para a igualdade de direitos. Segundo ela a igualdade entre homens e mulheres ainda não se consolidou em todas as esferas da sociedade, por isso, a lei de cotas tem o poder de causar uma transformação cultural no mundo corporativo.

Afirmou, ainda, que mais da metade dos jovens que se formam atualmente no ensino médio e nas universidades alemãs, são mulheres. Apesar disso elas quase não são representadas nos altos cargos do mundo corporativo. Por muitos anos as empresas tiveram a chance de mudar esse cenário por conta própria, mas nada foi feito. De acordo com a Ministra, a Constituição alemã prevê a igualdade entre homens e mulheres e, por isso, acredita-se que a questão também seja uma responsabilidade do Estado.

Conforme se observa, o posicionamento da Ministra reforça o marco teórico do presente estudo, qual seja, que as políticas afirmativas não constituem em privilégios para os favorecidos, mas sim em direitos garantidos constitucionalmente.

¹⁰⁰Brasil Post. *Uniformidade das políticas de cotas para mulheres em altos cargos de gestão*. Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/angela-donaggio/uniformidade-das-politicas-de-cotas_b_4917809.html. Último acesso: 20 Jun. 2015

¹⁰¹EXAME. *Cotas para mulheres?*São Paulo:Abril, v. 1091, n. 11, 10 jun. 2015. Mensal.

3.2.3. Análise do Projeto de Lei 112/2010

Diante de todo o exposto, tem-se que, apesar de todas as alterações ocorridas em nossa legislação em prol da equiparação de gêneros, ainda hoje a mulher é vítima de discriminação, o que acarreta a redução da participação do papel feminino no mercado de trabalho.

Como visto através dos dados apresentados no Capítulo 1 do presente estudo, a disparidade entre homens e mulheres no campo das relações de emprego ainda é latente no Brasil. Tem-se, por exemplo, que as mulheres ainda são a maior parte da população desempregada do país, bem como, ainda que possuam maior nível de escolaridade que os homens, possuem rendimento significativamente inferior ao deles.

Isso se deve a vários fatores, como por exemplo a segregação ocupacional, bem como a divisão sexual do trabalho, que impõe às mulheres o cuidado com o lar e com a família, diminuindo, assim, sua participação no mercado de trabalho.

Ainda, a discriminação de gênero aumenta conforme o nível do cargo ocupado. Quanto maior a importância do cargo, maior a disparidade. Tal fato foi comprovado por um estudo realizado pelo Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero da Fundação Getúlio Vargas, o qual demonstrou que as mulheres correspondem a apenas 8% dos cargos de alta administração das companhias de capital aberto brasileiras. Ainda, das companhias analisadas, 48% não apresentaram ao menos uma mulher em seu Conselho de Administração durante os 15 anos de análise.

Tamãha desigualdade provocou a intervenção do Estado através de medidas afirmativas. Tais medidas, como visto, são constitucionais, estando fundamentadas na Constituição Federal de 88, nos artigos 1º, 3º e 5º. Referidas normas asseguram os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e livre iniciativa, bem como o princípio da igualdade real de todos perante a lei.

Tem-se, então, que o Projeto de Lei 112/2010 vem amparado pela Carta Magna, uma vez que pretende ajudar na construção de uma sociedade justa e solidária, promovendo o bem do grupo tutelado, e combatendo a discriminação e o preconceito que atualmente excluem as mulheres de certas esferas da sociedade.

Ainda que voltado especificamente para as ações afirmativas raciais, Dworkin afirma, conforme exposto anteriormente, que essas políticas se baseiam em dois juízos: o primeiro diz respeito à teoria social, já o segundo é um cálculo de estratégia. Afirma ele que, de acordo com o primeiro juízo, os Estados Unidos permanecerão impregnados de divisões raciais

enquanto as carreiras mais lucrativas, gratificantes e importantes continuarem a ser prerrogativas de membros da raça branca, ao passo que os outros se veem sistematicamente excluídos de uma elite profissional e social. Já em relação ao segundo juízo, aumentar o número de negros atuando nas várias profissões irá, a longo prazo, reduzir o sentimento de frustração, injustiça e constrangimento racial na comunidade negra, até que os negros passem a pensar em si mesmos como indivíduos capazes de ter sucesso, como os outros, por meio de talento e iniciativa.¹⁰²

Traçando um paralelo entre o pensamento do filósofo americano e o Projeto de Lei objeto do presente estudo, vê-se que este coaduna perfeitamente com os dois juízos expostos por Dworkin. No que diz respeito à teoria social, conforme foi exposto acima, na sociedade brasileira, quanto maior o poder do cargo ocupado, maior a desigualdade de gênero, sendo as mulheres correspondentes a apenas 8% dos cargos de alta administração das companhias de capital aberto brasileiras. Assim, enquanto os cargos mais lucrativos, gratificantes e importantes continuarem a ser prerrogativa dos homens, ao passo em que as mulheres se veem sistematicamente excluídas de uma elite profissional e social, a desigualdade de gênero vai perdurar.

Ademais, quanto ao segundo juízo, uma das grandes esperanças da política de cotas em cargos de gestão é que, a partir do aumento de número de mulheres na liderança das empresas, seja provocada uma reação em cascata, aumentando, conseqüentemente, a participação feminina em todos os setores da companhia.

Aumentar o número de mulheres atuando em posições de destaque na sociedade brasileira irá, a longo prazo, reduzir o sentimento de frustração, injustiça e constrangimento entre elas, que passarão a ver em si mesmas como indivíduos capazes de alcançar o sucesso através de sua competência, talento e iniciativa.

Seguindo ainda a linha de pensamento do filósofo americano, afirma ele que ninguém em nossa sociedade deveria sofrer apenas por ser membro de um grupo que é considerado menos digno de respeito que os outros¹⁰³. Entretanto é exatamente isto que vem ocorrendo ao longo dos anos com as mulheres, uma vez que, conforme demonstrado ao longo do estudo, são comumente excluídas de certas esferas da sociedade pelo simples fato de serem mulheres.

Assim, vê-se que o Projeto de Lei 112/2010 visa preencher uma lacuna existente na legislação brasileira com o objetivo de promover a igualdade material entre os gêneros em

¹⁰² DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípios. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001. Pag. 439

¹⁰³ DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípios. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001. Pág. 450

obediência ao princípio da isonomia previsto constitucionalmente. Para tanto, deve-se considerar as diferenças naturais e sociais existentes entre os seres humanos, ressaltando um tratamento que proporcione oportunidades iguais para homens e mulheres, como meio para modificar as relações de poder existentes na sociedade atual.

CONCLUSÃO

De acordo com um estudo produzido pelo Fórum Econômico Mundial, mantido o cenário atual, a igualdade entre os gêneros será alcançada apenas em 2095¹⁰⁴. Em outras palavras, apenas daqui a 80 anos, as mulheres competirão com os homens em igualdade.

Diante de tal perspectiva, observa-se que, mais do que nunca a intervenção do Estado se faz necessária para que este processo de redução da desigualdade seja acelerado. Conforme exposto no presente estudo, esta intervenção se faz através de ações afirmativas, previstas constitucionalmente nos artigos 1º, 3º e 5º, que asseguram os princípios da dignidade e cidadania, do valor social do trabalho e livre iniciativa, bem como o princípio da igualdade real de todos perante a lei.

Dito isto, o Projeto de Lei do Senado 112/2010, de autoria da Seadora Maria do Carmo Alves, estabelece o percentual mínimo de 40% de ocupação das vagas por mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha maioria do capital social com direito a voto.

Importante ressaltar que o projeto encontra-se plenamente amparado pela Constituição Federal Brasileira, uma vez que pretende tornar a sociedade mais justa e solidária, promovendo o bem das mulheres, e combatendo a discriminação e o preconceito que atualmente as excluem de certas esferas da sociedade.

Através da referida medida, espera-se que a participação feminina das mulheres aumente nas demais esferas das empresas, em um efeito cascata. Espera-se, ainda, que com o aumento do número de mulheres atuando em posições de destaque na sociedade, isto irá, a longo prazo, aumentar a confiança das mulheres em si mesmas, que passarão a se ver como indivíduos capazes de alcançar o sucesso através de competência e talento.

Ainda que o projeto apresente algumas falhas, tais como a não determinação de sanções para as empresas que não respeitarem as cotas, observa-se que ele vem a cumprir um papel fundamental na sociedade brasileira, acelerando o processo de redução de desigualdade de gênero para que, assim, não se tenha que aguardar mais 80 anos pela igualdade.

¹⁰⁴ World EconomicForum. 2095: Talvez, O ano da igualdade de gênero na área de trabalho. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/Media/Portuguese_Gender%20Gap_Final.pdf. Último acesso: 20 Jun. 2015

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. Indicadores de Desigualdade de Gênero no Brasil. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/16472>. Último acesso: 20 Jun. 2015

BARROS, Alice Monteiro de. *A Mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 1995, p. 138

BBC Brasil. “Sucesso” norueguês inspira Europa a adotar cotas para mulheres em empresas. Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/09/120919_cotas_mulheres_ru.shtml. Último acesso: 20 Jun. 2015

BOBBIO, Norberto. Igualdade e Liberdade. 3.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. p. 31
Brasil Post. *Uniformidade das políticas de cotas para mulheres em altos cargos de gestão*. Disponível em: http://www.brasilpost.com.br/angela-donaggio/uniformidade-das-politicas-de-cotas_b_4917809.html. Último acesso: 20 Jun. 2015

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998

BRASIL. Lei n.º 10.778, de 24 de novembro de 2003. Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados. Brasília, 2003. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.778.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 10.886, de 17 de junho de 2004. Acrescenta parágrafos ao art. 129 do Decreto-Lei n.º 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, criando o tipo especial denominado "Violência Doméstica". Brasília, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2004/lei/110.886.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111770.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 13.104, de 09 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. Brasília, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2015-2018/2015/Lei/L13104.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Dispõe sobre as sociedades por ações. Brasília, 1976. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16404compilada.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da

relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/LEIS/L9799.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 12.034, de 29 de setembro de 2009. Altera as Leis n.ºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral. Brasília, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112034.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 9.100, de 29 de setembro de 1995. Estabelece normas para a realização das eleições municipais de 3 de outubro de 1996, e dá outras providências. Brasília, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Lei n.º 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições. Brasília, 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19504.htm. Acesso em: 20 Jun. 2015

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Ação Afirmativa – Igualdade de Oportunidades*. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/acao-afirmativa-igualdade-de-oportunidades.htm. Último acesso: 17 Jun. 2015

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 12ª ed. São Paulo: Método, 2014

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2008, p. 268.

CEDAW. *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher*. Disponível em: <<http://www.dhnet.or.br/direitos/sip/onu/mulher/lex121.htm>>.

CONVENÇÃO N.º 111 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/brasilia/info/download/conv-111.pdf. Acesso em: 08 jun. 2015

CORREA, S.; ALVES, J. E. D. *Igualdade e desigualdade de gênero no Brasil: um panorama preliminar, 15 anos depois do Cairo*. Disponível: http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/outraspub/cairo15/Cairo15_3alvescorrea.pdf. Último acesso em: 20 Jun. 2015

COSTA, Ana Alice. *Gênero, poder e empoderamento das mulheres*. Disponível em: <https://pactoglobalcreapr.files.wordpress.com/2012/02/5-empoderamento-ana-alice.pdf>. Último acesso em: 20 Jun. 2015

DIEESE. *Anuário da mulher brasileira*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31B027B80131B40586FA0B89/anuarioMulheresBrasileiras2011.pdf>. Último acesso em: 20 Jun. 2015

DIEESE. *Metodologia. Principais conceitos da pesquisa de emprego e desemprego*. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/metodologia/metodologiaPed.html>. Último acesso em 20 Jun. 2015.

- DWORKIN, Ronald. O império do Direito. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999
- DWORKIN, Ronald. *Sovereign Virtue. The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press. 2002.
- DWORKIN, Ronald. Uma Questão de Princípios. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001
- EXAME. *Cotas para mulheres?* São Paulo: Abril, v. 1091, n. 11, 10 jun. 2015. Mensal.
- FGV. Grupo de Pesquisas de Direito e Gênero. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Disponível em: <http://estatico.amcham.com.br/emkt/2015/arquivos/equidade-genero-agradecimento-sp-file02.pdf>. Último acesso em: 20 Jun 2015
- GEMAA - Grupo de Estudos Multidisciplinares da Ação Afirmativa. (2011) "Ações afirmativas". Disponível em: <http://gemma.iesp.uerj.br/dados/o-que-sao-acoes-afirmativas.html>. **Último acesso: 20 Jun. 2015**
- GOMES, Joaquim Barbosa (2002). Ações afirmativas: aspectos jurídicos. *in* Racismo no Brasil, São Paulo: Petrópolis; ABONG
- IBGE. *Pesquisa Mensal de Emprego*. Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm Último acesso em 20 Jun. 2015.
- LIMA, Márcia. *Desigualdades raciais e políticas públicas: ações afirmativas no governo Lula*. Novos Estudos Cebrap, n.87, jul., 2010.
- MENEZES, Paulo Lucena de. *A ação afirmativa (Affirmativeaction) no direito norte-americano*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001. Nota n.º 3, p. 28.
- NASCIMENTO, Alexandre do. *As políticas de ação afirmativa como instrumentos de universalização dos direitos*. Disponível em: <http://www.ufgd.edu.br/reitoria/neab/downloads/as-politicas-de-acao-afirmativa-como-instrumentos-de-universalizacao-dos-direitos-alexandre-do-nascimento>. Último acesso: 17 Jun. 2015
- NUSSBAUM. Martha C. Human Capabilities, Female Human Beings. In: GLOVER, Jonathan; NUSSBAUM. Martha C. (Org.). *Women, Culture, and Development: A study of Human Capabilities*. Oxford: Claredon Press, 1995.p. 61-104
- NUSSBAUM. Martha C., Structure as the Subject of Justice. In: YOUNG. Iris Marion (org.). *Responsibility for Justice*. Oxford. University Press, 2011. p. 43-74
- OIT. Dispõe sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em <http://www.oit.org.br/node/472>. Último acesso: 16 Jun. 2015
- PAULA, Alexandre Sturion de. *Ação afirmativa e discriminação reversa: análise a partir da instituição de quotas para cidadãos negros e pardos*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_61/Artigos/Art_alexandre.htm. Último acesso: 20 Jun. 2015

PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. *A inserção das mulheres nos mercados de trabalho*. Março/2013. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pedmulhermet.pdf> Último acesso em: 20 Jun. 2015

QUEIROGA, Victória dos Santos Lima. *Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?* Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854. Último acesso: 17 Jun. 2015.

SCOTT, Joan. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. In: *Gender and the Politics of History*. New York: Columbia University Press, 1988, p. 42-44

SEM, Amartya. Gender Inequality and Theories of Justice. In: GLOVER, Jonathan; NUSSBAUM, Martha C. (Org.). *Women, Culture, and Development: A study of Human Capabilities*. Oxford: Clarendon Press, 1995.p. 259-270

SENADO FEDERAL. *Especialistas defendem cotas para mulheres nos conselhos de empresas públicas*. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2012/05/24/especialistas-defendem-cotas-para-mulheres-nos-conselhos-de-empresas-publicas>. Último acesso: 20 Jun. 2015

SENADO FEDERAL. Projeto de lei n.º 112/2010. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=96597. Último acesso: 20 Jun. 2015

SILVA, Luiz Fernando Martins da. Sobre a implementação de cotas e outras ações afirmativas para os afro-brasileiros. Disponível em http://www.achegas.net/numero/cinco/1_fernando_2.htm.

UNICEF. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. Disponível em: http://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10233.htm. Último acesso: 16 Jun. 2015.