

COTAS PARA MULHERES EM CONSELHOS DIRETORES – UMA REALIDADE EUROPEIA FACTÍVEL E NECESSÁRIA PARA O BRASIL?

MARKET RESERVE FOR WOMEN ON DIRECTORS BOARD - AN EUROPEAN REALITY NECESSARY FOR BRAZIL?

Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini¹
Luciane Maria Trippia²

SUMÁRIO: Introdução – 1. Ações afirmativas – 2. A mulher brasileira no mercado de trabalho: condições históricas – 3. Mulheres brasileiras em cargos de direção – 4. Sobre a implantação de cotas para mulheres em cargos de direção – 5. Considerações finais – 6. Referências.

RESUMO: Nas últimas décadas aumentou a consciência de que homens e mulheres vivenciam o trabalho diferenciadamente. A discriminação de gênero determina possibilidades de acesso e permanência no emprego, especialmente em cargos de direção, tanto no Brasil, como no cenário mundial. Na Europa se utilizam ações afirmativas para minimizar tal situação. Apesar de projeto de lei no Senado Federal criando cotas para mulheres nos conselhos de administração de empresas estatais federais, objetivou o presente artigo indagar se cotas para mulheres em conselhos diretores são necessárias para o mercado de trabalho feminino brasileiro. Após uma análise das condições históricas da mulher no mercado do trabalho e dos dados relacionados a esse tema, concluiu-se pela necessidade de ações afirmativas, se de fato constatada a existência de preconceito de gênero nessa área.

Palavras-chave: mulher no mercado de trabalho; discriminação de gênero; ações afirmativas; cotas em conselhos de administração.

ABSTRACT: In the past few decades, the awareness that men and women experience work has increased differently. Gender discrimination determines possibilities of access and retention in employment. Gender discrimination determines possibilities of access and retention in employment, especially in leadership positions not only in Brazil, but all over the world. In Europe, there are actions taken to minimize the situation. Despite the bill in the Senate creating quotas for women on boards of state enterprises, the aim of this article is to inquire whether the quotas to women on boards are really necessary to the labor market in Brazil.

¹ Doutor e Mestre em Direito do Estado pela UFPR. Professor do Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Professor da Fundação Escola do Ministério Público do Estado do Paraná – FEMPAR. Líder do grupo de pesquisa “Ética, direitos fundamentais e responsabilidade social”. Procurador de Justiça no Estado do Paraná.

Email: mateusbertoncini@uol.com.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8390682026043566>

² Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo UNICURITIBA. Professora do Curso de Graduação em Direito do UNICURITIBA. Advogada.

After an analysis of the historical conditions of women in the labor market and the data related to that topic, we concluded by the need for affirmative actions if the existence of gender bias in this area is indeed verified.

Keywords: women in the labor market, gender discrimination, affirmative actions, quotas on board

INTRODUÇÃO

A inserção da mulher no mercado de trabalho é fato consolidado, porém marcado por diferenças e desigualdades se comparado com a inserção masculina. Segundo Faria (2011, p.75): “as mulheres brasileiras são 42,6% da população de ocupados e os homens, 57,4%”. E, apesar de estarem cada vez mais presentes no mercado de trabalho, sobretudo posteriormente a 1980, elas são atingidas com mais força pelo desemprego, sendo que as mulheres representariam “58,3% dos desocupados e os homens 41,7%”, conclui. Ressalta também que as mulheres continuam concentradas em certos nichos da atividade (prestação de serviços, área social, comércio de mercadorias e setor agrícola).

Ainda em relação à situação das mulheres na sociedade brasileira, menciona-se alguns dados pesquisados por Moraes (2010): segundo indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD/IBGE 2007, nas últimas décadas, verificou-se aumento significativo na participação das mulheres no mercado de trabalho. Em 2006, as mulheres representaram 43,7% da população economicamente ativa (PEA), somando 42,6 milhões de mulheres na força de trabalho, e com um rendimento médio de 65,6% do rendimento médio masculino.

Moraes (*ibid*) também realizou pesquisa em relação ao perfil das trabalhadoras, tendo verificado que a percentagem das que têm o ensino médio completo era de 43,5%; e para os homens, essa proporção era de um terço. Outra pesquisa realizada pelo IPEA em 2007 e citada por Moraes mostrou que do total de contratados nas regiões metropolitanas de São Paulo, Belo Horizonte, Porto Alegre, Salvador e DF, 63,3% eram homens, e 36,7% mulheres. Também constatou que 31,4% das famílias eram chefiadas por mulheres.

No continente europeu, para minimizar essas dificuldades, vem sendo adotada já há alguns anos sistema de cotas, tendo iniciado na Noruega, no ano de 2004, depois pela Espanha, em 2007, e, em 2011, pela França, Itália, Holanda, Bélgica e Islândia, países esses onde 40% dos assentos de conselhos diretores são reservados para mulheres.

No Brasil, embora se verifique projeto de lei tramitado no senado federal nessa direção, ainda não há legislação específica a esse respeito. Diante da desigualdade de gênero no mercado de trabalho no país, o presente artigo tem por objetivo problematizar a necessidade da adoção de ações afirmativas que visem minimizar essas desigualdades, mais especificamente a implementação de cotas para mulheres em conselhos de direção nas empresas públicas e privadas de capital aberto.

Para tanto, será, inicialmente, verificado o que são as ações afirmativas, procurando compreender o porquê se justificam, bem como o histórico de tal política, seja em nível mundial, como nacional. Na sequência, será discutida a condição histórica da mulher brasileira no mercado de trabalho, inclusive em cargos de direção. Tais discussões possibilitarão contribuir com a construção de respostas à seguinte pergunta: são necessárias cotas para mulheres em conselhos diretores no Brasil?

Para a realização da pesquisa será utilizado o método teórico-bibliográfico, pelo qual serão aplicados textos constantes de livros, artigos e publicações jurídicas no geral. Também serão considerados dados obtidos em pesquisas relativos à inserção da mulher no mercado de trabalho, inclusive no âmbito dos conselhos diretores de empresas. Abordar-se-á o tema de maneira dedutiva, dialética e crítica, no que toca ao objetivo central do artigo, sem a preocupação da apresentação de uma solução definitiva a respeito desse relevante tema, que é o respeito à igualdade material de gênero no ambiente de trabalho, em todos os níveis da empresa.

1. AÇÕES AFIRMATIVAS

Ações afirmativas, segundo Gomes (2001), seriam um conjunto de políticas públicas e privadas, de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, que tem por objetivo o combate à discriminação referente à raça, gênero e origem nacional, visando à concretização do ideal de igualdade efetiva a bens considerados fundamentais, incluindo o acesso a educação e ao emprego.

Segundo Piovesan (2005, p. 49), as ações afirmativas podem ser consideradas como medidas especiais e temporárias que, na busca de tentar remediar ato discriminatório ocorrido no passado, teriam por objetivo “acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais, e as mulheres, entre outros grupos”. Situa-as, assim, como um poderoso instrumento de inclusão social.

Da mesma forma entende ainda Gomes (2001, p. 5), quanto à importância para a questão social, ao considerar as ações afirmativas como sendo políticas sociais, as quais, para ele, seriam “tentativas de concretização da igualdade substancial ou material”, sendo denominadas tais ações também, no direito europeu, segundo assim afirma, como uma espécie de “discriminação positiva”.

Gosdal (2003, p. 123) observa que a discriminação positiva, forma como as ações afirmativas são então também conhecidas na Europa, costumam ser chamadas, nos Estados Unidos, de “discriminação inversa”, embora advirta que a matéria em questão não é pacífica, “havendo diversos autores que entendem que de fato o que há é uma confusão de conceitos que, na verdade, são distintos”.

As ações afirmativas, para Pinho (2005, p. 116), “usam da discriminação para combater a própria discriminação”. Tal expressão, entretanto, corresponderia a um conceito neutro, sem conotação positiva ou negativa. Desta forma, seria a discriminação negativa considerada como o centro das ações afirmativas, através de políticas públicas ou privadas, no intuito de prover oportunidades ou benefícios para indivíduos inseridos em determinados grupos.

Para Mastrantonio (2011), as ações afirmativas podem ser conceituadas como sendo um conjunto de políticas públicas e privadas, de caráter compulsório, facultativo, ou voluntário. Elas podem se dirigir, notadamente, à concretização do princípio constitucional da igualdade material, bem como à neutralização dos efeitos da discriminação de gênero, racial, de idade, e, ainda, de origem nacional.

As ações afirmativas, tanto para Gomes (2001), como para Pinho (2005, p. 116), possuem como justificativa principal a reparação de uma ação negativa ocorrida no passado. Assim, para essa, há uma vinculação com a idéia de reparação, “de conduzir essas pessoas ao lugar em que estariam se não tivessem sido discriminadas”, no caso, sob uma conotação negativa.

Segundo Mastrantonio (2011, p. 122), as ações afirmativas teriam por objetivo “a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego.” Enquanto uma política provisória, serviria para agilizar o princípio da igualdade, possuindo por finalidade a correção de distorções discriminatórias sofridas por grupos considerados vulneráveis, propiciando, desta forma, a sua promoção.

No caso da mulher, essa recomposição visaria minimizar os danos a ela infligidos por séculos a fio. Por muito tempo o sistema jurídico reduziu a mulher a um ser juridicamente incapaz, abafando, de certa forma, toda a sua potencialidade. A exclusão da condição feminina foi deveras marcada pelo patriarcalismo, tendo fundado o padrão familiar de forma desigual, como assevera Pinho (2005).

Segundo Kloss (2010, p.77), uma das justificativas para a implementação das ações afirmativas seria a de realizar uma “compensação histórica”. Observa que determinados grupos ou indivíduos podem ter características pouco apreciadas em determinadas situações, e que, mesmo proibidas atualmente, poderiam, culturalmente, emitir reflexos.

Também para Sandel (2011, p. 213) as ações afirmativas teriam argumentos compensatórios, a fim de tentar remediar as injustiças do passado. No entanto, entende que isto poderia dar margem a contestação, haja vista que os “beneficiários não são necessariamente aqueles que sofreram, e os que acabam pagando pela compensação raramente são os responsáveis pelos erros que estão sendo corrigidos”.

Outro argumento reconhecido por Sandel (*ibid*) para a implementação de ações afirmativas seria o da diversidade, o qual poderia ser um meio de atingir um objetivo socialmente mais importante, se justificando para atingir o bem comum. Nela também se verifica objeções, entre elas a de que não haveria como garantir existência de uma sociedade mais diversificada, nem uma maior conscientização, podendo-se correr o risco, inclusive, de gerar tensões, provocando, desta forma, indignações entre aqueles que se submeteriam às essas ações.

O argumento da diversidade na utilização de ações afirmativas também é utilizado Piovesan (2005, p. 49):

As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social. Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade.

Assim também é o entendimento de Gosdal (2003, p. 127), para a qual as ações afirmativas apresentariam uma tríplice justificação: “evitar a permanência de condutas discriminatórias, compensar os grupos discriminados pelo passado e valorar a diferença que diz respeito ao grupo discriminado”. Portanto, para ela haveria, para além dos argumentos utilizados de diversidade e compensação história, uma terceira justificativa.

A expressão *affirmative action*, segundo Pinho (2005, p. 116), teria sido utilizada, primeiramente, em uma ordem executiva federal estadunidense do ano de 1965, passando a significar “a exigência de favorecimento de algumas minorias socialmente inferiorizadas e juridicamente desiguais, por preconceitos fixados historicamente e culturalmente”.

Entretanto, para Gosdal (2003), as ações afirmativas teriam tido sua origem no ano de 1963, nos Estados Unidos, inicialmente tratando de discriminação quando a raça e sexo. No ano de 1964 teria sido editada a lei sobre igualdade de salários, e, tempos depois, no ano de 1972, uma lei que tratou sobre a oportunidade no mercado de trabalho.

Joaquim Barbosa Gomes, acerca da origem das ações afirmativas, afirma que elas surgiram através de programas ativados pelo Presidente John Kennedy, no ano de 1961, ao expedir um decreto executivo no intuito de inserir os negros em um sistema educacional de qualidade, o que, até àquela data, era reservado aos estudantes de raça branca.

No entanto, Menezes (2001, p. 90) atribui a origem de tal política ao Vice-Presidente americano, Lyndon B. Johnson, que assumiu imediatamente o cargo, dando continuidade aos projetos de lei. Teria este aproveitado o “momento de pesar e perplexidade que recaiu sobre a sociedade norte-americana” para, então, com habilidade política conseguir que o Congresso tivesse aprovado referido projeto³.

No Brasil, país com a mais longa história de escravidão das Américas, e de forte tradição patriarcal, conforme assevera Gomes (2001), as ações afirmativas começaram a ser discutidas a partir da década de 1960. Contudo, essa discussão, segundo o autor, vem ocorrendo de maneira equivocada na medida em que há confusão entre ação afirmativa e sistema de cotas, sendo que “as cotas constituem apenas um dos modos de implementação de políticas de ação afirmativa” (*ibid*, p. 38).

O primeiro registro de adoção de medidas que trataram de discussões acerca de discriminação positiva, no país, segundo Mastrantonio (2011), teria sido em 1968. Naquela ocasião uma manifestação favorável para a criação de normas para se evitar a discriminação racial no mercado de trabalho, a qual se deu por iniciativa dos servidores do Ministério do Trabalho e do TST, sem, contudo, ter logrado êxito.

³ *Civil Right Act*, de 2 de julho de 1964, o qual proibia discriminação ou segregação em lugares ou alojamentos públicos, bem como no mercado de trabalho conforme raça, cor, sexo ou origem, entre outros.

Foi somente nos anos 80 que teria havido a primeira formulação de um projeto de lei na tentativa de realizar uma compensação para o afro-brasileiro. Contudo, tal tentativa de propor uma ação compensatória, cuja autoria era do deputado federal Abdias Nascimento, também não teve êxito, sendo o projeto de lei arquivado, embora continuassem as reivindicações.

Menezes (2001, p. 153) entende ser viável a implementação de políticas de ações afirmativas no Brasil, visto considerar o ordenamento jurídico pátrio “pródigo em previsões que favorecem a adoção de tratamento jurídico diferenciado para grupos sociais”, incluindo, aí, a possibilidade de correção dos efeitos decorrentes de ações racistas e discriminatórias, o que, no caso, pode-se considerar a história da mulher brasileira.

No que tange a discriminação em relação ao trabalho feminino, cita-se os sindicatos como espaços onde se desenvolvem ações afirmativas de gênero, os quais teriam sido aprovados, segundo Kloss (2010, p. 83), ainda que não exclusivamente marcado pela presença feminina, “após a organização e influência das mulheres nas políticas e práticas sindicais, em meados de 1983”.

Assim, a busca pela igualdade de oportunidades no Brasil, notadamente relativa à questão de gênero, para Mastrantonio (2011, p. 128), depende ainda de atitudes das empresas que demonstrem “interesse em corrigir desigualdades e práticas discriminatórias”, protagonizando a implantação de políticas positivas, apesar dos avanços legislativos ocorridos nos últimos anos no campo do direito do trabalho no país.

2. A MULHER BRASILEIRA NO MERCADO DE TRABALHO: CONDIÇÕES HISTÓRICAS

No Brasil, a história do Direito do Trabalho teve início, segundo Calil (2000), com as Leis do Ventre Livre⁴ (em 1871), e a do Sexagenário⁵ (em 1885). Mas, sobretudo, com a Lei Áurea⁶, em 1888, visto que foi em consequência do fim da escravidão que milhares de postos de trabalho

⁴ A Lei do Ventre Livre, também conhecida como “Lei Rio Branco” foi uma lei abolicionista, promulgada em 28 de setembro de 1871 (assinada pela Princesa Isabel). Esta lei considerava livre todos os filhos de mulher escravas nascidos a partir da data da lei.

⁵ A Lei dos Sexagenários (ou Lei Saraiva-Cotegipe) foi promulgada a 28 de setembro de 1885 e garantia liberdade aos escravos com mais de 65 anos de idade.

⁶ A Lei Áurea (Lei Imperial n.º 3.353), sancionada em 13 de maio de 1888, foi a lei que extinguiu a escravidão no Brasil.

foram criados, em especial na agricultura. Ressalta-se que o incentivo do governo à imigração européia foi um dos fatores que influenciou a abolição da escravidão.

Rago⁷ (2012) assevera que, após a abolição da escravidão, o governo brasileiro procurou atrair imigrantes europeus para o trabalho tanto na lavoura, como nas fábricas, tendo o início do trabalho no país se dado em boa parte, portanto, por mão-de-obra de moças jovens, principalmente brancas, em especial: italianas, portuguesas, espanholas e alemãs.

Segundo Barros⁸ (2012) o marco inicial do direito do trabalho teria sido o século XIX, dentro de um contexto internacional, em um momento histórico de crise social, surgindo como uma resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal. Tal crise se deu posteriormente à Revolução Industrial, ocorrida em no século XVIII, na Inglaterra, quando então houve mudanças tecnológicas que acarretaram grande impacto no processo produtivo.

O Estado, naquela época, teve então que intervir em razão das lutas sociais e agitações dos trabalhadores, no continente europeu, tendo como inspiração normas que lhe atribuisse critérios próprios, não encontrados em outro ramo do direito. Dentre essas normas, que representam os princípios peculiares do Direito do Trabalho, está o da proteção, centralizado numa garantia de condições mínimas de trabalho, em conjunto com o princípio da irrenunciabilidade (*ibid*, p. 67).

Foi neste contexto, com o surgimento da classe operária, que passou a ter mais importância à questão salarial, a qual, segundo Castel (2010, p. 580) teria o condão de emancipar “o trabalho e os trabalhadores do visco das sujeições locais; os camponeses, das tutelas da tradição e do costume; a mulher, da reclusão na ordem doméstica”. Asseverando este autor, ainda, que o salário, na sociedade contemporânea, representa o fundamento da cidadania econômica e social.

À mulher, como visto através de Castel (*ibid*), necessitou passar por processo de emancipação, haja vista sua posição de submissão ao longo da história em todo o cenário mundial. No Brasil, durante o período colonial, a mulher era considerada como “pertencente ao *imbecilitus sexus*, ou seja, posicionada junto com as crianças, louca e incapaz”, previsão esta contida nas Ordenações do Reino, segundo informa Gosdal (2007, p. 79).

Nas Ordenações Filipinas, posteriormente, em caso de adultério, o marido tinha o direito de matar a mulher e o amante, a não ser que fosse o marido peão, e o amante pessoa de classe abastada, Desembargador ou Fidalgo. Nesta época, a mulher tinha um papel maternal apenas, embora não possuísse direito algum sobre os seus filhos, os quais eram submetidos ao poder do pai.(*ibid*, p. 79)

Todavia, cumpre lembrar que legislações importantes houveram antes desse período, como por exemplo, a Constituição de 1824⁹, na qual foi deixado de tratar sobre a igualdade de sexos e o trabalho feminino, tendo sido apenas previsto a igualdade de uma forma genérica. Sequencialmente, na Constituição de 1891¹⁰, não foi previsto, também, a igualdade entre mulheres e homens, tendo sido consignada a igualdade perante a lei, extinguindo-se as ordens honoríficas e os títulos nobiliários (GOSDAL, 2007).

No Brasil, na época do início da industrialização, a mão-de-obra feminina era empregada em larga escala, conforme dados de 1894, na qual consta que 72,74% dos trabalhadores têxteis eram mulheres (49,95%) e crianças (22,79%). Além do mais, estudos “demonstram que o início da industrialização as mulheres eram empregadas exatamente em ramos que se utilizavam de menor mecanização”, no caso as indústrias têxteis, portanto, longe das máquinas, segundo Calil (2000, p. 26).

Na contramão do pensamento dominante, segundo Calil (*ibid*), foi o fato de que a expulsão das mulheres dos postos de trabalho das fábricas não ocorreu de maneira contínua e gradual, mas sim simultaneamente ao surgimento de legislação de proteção ao trabalho. As mulheres foram sendo expulsas das fábricas conforme avançou a industrialização e a incorporação do trabalho masculino. Elas, independentemente de classe social, enfrentaram barreiras para participar do mundo dos negócios.

Segundo Matos e Boreli (2012, p. 127), as trabalhadoras, neste ambiente fabril, eram tratadas como pessoas “frágeis, indefesas, passivas e carentes de consciência política. Na verdade, mulheres participavam ativamente das lutas operárias, atuaram em mobilizações,

⁹ A Constituição do Império do Brasil de 1824 foi a primeira constituição brasileira. A carta constitucional foi encomendada pelo imperador Dom Pedro I (até então príncipe real do Reino Unido de Portugal, Brasil e Algarves), proclamador da independência do Brasil (1822) do Reino Unido de Portugal, Brasil e Algarves e fundador do Império brasileiro. Tendo sido outorgada.

¹⁰ A elaboração da constituição brasileira de 1891 iniciou-se em 1889. Após um ano de negociações, a sua promulgação ocorreu em 24 de fevereiro de 1891. Esta constituição vigorou durante toda a República Velha e sofreu apenas uma alteração em 1927.

paralisaram as fábricas”, e inclusive, fizeram reivindicações para melhores condições de trabalho, além da redução de jornada laboral.

Portanto, na passagem do século XIX para o XX, era este o cenário de trabalho das mulheres, ou seja, exerciam funções desqualificadas, com baixos salários, e sujeitas a assédios. A elas restavam as tarefas com pior remuneração, e as menos especializadas dentro das fábricas, locais que eram, geralmente, pouco iluminados, sujos, com péssima ventilação. Além do mais, estavam as trabalhadoras constantemente sujeitas ao assédio sexual por parte de seus superiores.

No ano de 1917, surgiu, segundo informa Gosdal (2007), a primeira lei protecionista da mulher, a lei Estadual paulista nº 1.596, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibindo o trabalho de mulheres no último mês de gravidez e no primeiro do puerpério em estabelecimentos industriais. Embora outros autores entendam que a primeira lei poderia ter sido a Lei nº 3.724, de 1919, ou até mesmo o Decreto nº 21.417-A, de 1932, ambas relativas à vedação ao trabalho noturno das mulheres.

Também para Calil (2000, p. 30) a primeira legislação de cunho protecionista à mulher operária teria sido a lei nº 1.596, em 1917. Sequencialmente, no mesmo ano, também entrava em vigor o Código Civil, o qual atribuía à mulher o “dever de obediência ao marido”, o qual era considerado “chefe de família”. Segundo este Código, portanto, a mulher era considerada sujeita à autoridade do marido, além de relativamente incapaz.

No período entre 1920 e 1940, segundo Matos e Boreli (2012) houve uma diminuição da presença feminina no universo fabril, embora elas tivessem, ao final, conseguido se manter no mercado de trabalho. Os motivos foram em razão das transformações no processo de industrialização, em conjunto com as ações (públicas, médicas e do movimento operário) contra o trabalho feminino, e à legislação dita protetora deste.

Com o advento da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, segundo Calil (2000) foi completado um ciclo, iniciado com idéias liberais que resultaram em falta de proteção ao trabalho, se fechando com políticas de proteção ao trabalhador. Em especial no Capítulo III, do Título III (“Da proteção do trabalho da mulher”), o qual aborda, em cada uma das sessões: duração e condições do trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, e proteção à maternidade.

Tal legislação, embora tenha sido elaborada no ano de 1943, durante o período do Estado Novo, sob o comando do então presidente Getúlio Vargas, está em vigência até os dias atuais,

encontrando-se, no entanto, repleta de emendas, inclusões e supressões. O dispositivo que trata especificamente da proteção do trabalho da mulher (Capítulo III, do Título III), inclusive, teria sido influenciado pelo Decreto nº 21.417-A, de 1932, segundo observa Barros (2012).

Para Lopes (2006, p. 2), o ordenamento jurídico, até a Constituição de 1988, tinha por tendência “proteger” o trabalho da mulher, o que, para ela, acabou por perpetuar a discriminação da mulher no mercado de trabalho. Afirma, ainda, que o que se efetivamente buscava era a proteção estrutural da família patriarcal, e que até hoje perdurariam resquícios destas disposições “falsamente protetivas”, havendo, contudo, “riscos de retrocesso, alimentado pelo contexto de contínua precarização laboral”.

A Constituição de 1988, entre os seus dispositivos legais, não proibiu o trabalho da mulher em atividades insalubres, o que pode significar que o tornou permitido, segundo Martins (2011). Mas proibiu a diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo (art. 7º, XXX). Além do mais, no artº 5, I, a Constituição assegura que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, não mais se justificando qualquer distinção entre os sexos.

No âmbito internacional, a OIT¹¹ também realça a necessidade de proteção ao trabalho da mulher, tendo editado inúmeras Convenções sobre diversos assuntos, entre os quais, destacam-se três, dada a relevância para a análise do presente trabalho: nº 90, de 1952 – que dispõe sobre a igualdade de remuneração; nº 111, de 1958 - referente à discriminação no emprego ou ocupação; e a nº 165, de 1981 – que trata da igualdade de oportunidade e tratamento para os trabalhadores.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, tratou de regras não discriminatórias por motivo de sexo. Em 1966, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais previu a igualdade entre mulheres e homens. Em 1979, a Convenção da ONU, ratificada pelo Brasil¹², vedou a discriminação no emprego e profissão, conferindo igualdade de remuneração entre mulheres e homens para trabalho de mesmo valor. (MARTINS, 2012)

Ademais, como bem lembra Barros (2012), as medidas discriminatórias tanto relativas à igualdade de salário, independente de sexo, como no que tange o acesso ao emprego para o

¹¹ A OIT - Organização Internacional do Trabalho é uma agência multilateral ligada à Organização das Nações Unidas (ONU), especializada nas questões do trabalho. Tem representação paritária de governos dos 182 Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores. Com sede em Genebra, Suíça desde a data da fundação, a OIT tem uma rede de escritórios em todos os continentes.

¹² No dia 18 de dezembro de 1979 a Assembléia Geral das Nações Unidas adotava a Cedaw (Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher), em meio à década dedicada ao sexo feminino.

provimento de cargos, são consideradas nulas tanto nas empresas privadas, como nos quadros das três esferas do funcionalismo público, das autarquias, das sociedades de economia mista e de empresas concessionárias de serviço público, segundo previsão contida nos artigos 461, da CLT, e na Lei nº 5.473, de 10 de julho de 1968.

Contudo, o fato do princípio da igualdade estar inserido de forma enfática em tantos dispositivos legais, seja nas legislações supramencionadas, como na própria Constituição Federal, aparentemente, não seria suficiente, segundo assevera Barros (*ibid*, p. 884), para que esse ideal seja penetrado na realidade. Embora a discriminação tenha sido banida dos textos legais, “ela persiste em vários segmentos sociais e toma novas feições”, conclui a Autora.

Especificamente sobre as relações de gênero, informa ainda Gosdal (2007) que a *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher*¹³, adotada em 1979, e homologada pelo Brasil, “ressalta a necessidade de discriminação positiva, devendo os Estados adotar as medidas concretas para acelerar a equiparação de direitos em razão de gênero”, notadamente nas relações de trabalho, onde se evidencia com maior frequência.

Às mulheres brasileiras, portanto, no tocante ao mercado de trabalho, não lhes faltam tentativas de oferecer melhores condições, seja, então, no âmbito internacional, mediante as Convenções adotadas pela OIT (vinculada à ONU), ou no âmbito nacional, através de previsões contidas na Constituição Federal, e leis infraconstitucionais. Contudo, nenhuma delas teve o condão, até o presente, de sanar a discriminação de gênero ainda existente no país.

3. MULHERES BRASILEIRAS EM CARGOS DE DIREÇÃO

A história das mulheres, segundo Silva (2010, p. 45), poderia ser dividida em duas épocas distintas, tendo como marco divisor a revolução sexual ocorrida na década de 60. Foi a partir desta década, segundo ele, que “as mulheres conquistaram grandes avanços no campo do

¹³ A Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher em 1979, após muitos anos de esforços no sentido de promover os direitos das mulheres. A Convenção é o principal instrumento internacional na luta pela igualdade de gênero e para a liberação da discriminação, seja ela perpetrada por Estados, indivíduos, empresas ou organizações. Atualmente, são 186 os Estados parte da Convenção.

trabalho, da política, da economia e no controle do seu próprio corpo, ensejados pelo movimento feminista, organizado a partir do ocidente”.

Tal movimento ocorrido na metade do século XX relaciona-se, de forma intrínseca, com as contribuições teóricas para a perspectiva de gênero, segundo Silva (*ibid*, p.45), corroborada pelo pensamento de Joan Scott, para a qual a presença das mulheres nas lutas sociais vem promovendo amplo conjunto de medidas no campo democrático-popular, e produzido ações coletivas para a emancipação dos direitos femininos. E conclui que a desigualdade entre mulheres e homens seria uma “construção social e cultural das sociedades modernas”.

No entanto, há que se considerar a existência de diferenças biológicas entre mulheres e homens, as quais devem ser levadas em conta quando da reivindicação de reconhecimento pela igualdade. Para Gosdal (2007, p. 75) “as construções socioculturais, políticas e religiosas vão muito além das diferenças biológicas”, decorrendo, daí, “toda uma construção da sociedade em torno da base biológica”.

A necessidade do reconhecimento entre os sexos feminino e masculino está, para além das diferenças biológicas, na questão do tratamento desigual entre estes gêneros. Considerando que a presença das mulheres no mercado de trabalho vem aumentando nas últimas décadas, as condições desta inserção, contudo, tem se dado marcada por forte desigualdade, segundo afirma Faria (2011, p. 234) “as mulheres estão em postos de menor prestígio e reconhecimento social.”

A mulher, além da grande inserção no mercado de trabalho, passou a ter a “prerrogativa” de também ser considerada “chefe de família”, previsão expressa na Lei Civil, que readequou a semântica do termo (de “pátrio poder” para “poder familiar”), anteriormente fundada exclusivamente na “autoridade” do pai, como forma de liberá-la de parte do resqúcio do *ius vitae necisque* romano, conforme observam Bertolin e Carvalho (2010, p. 184).

Ainda sobre o suposto resqúcio paternalista, convém transcrever Sen (2000):

Existe uma relação de reciprocidade entre os preconceitos e o estatuto social — ou o lugar econômico — das mulheres. A posição dominante dos homens está assentada em certo número de fatores, particularmente na sua função de "ganha-pão", chave do seu poder econômico e suposta razão do respeito que lhe é devido, mesmo entre a família. Na outra ponta desta questão, tudo demonstra que as mulheres que conseguem ter acesso a uma renda exterior tendem a melhorar sua posição relativa no que se refere à distribuição no interior do lar.

Ora, isto retrata uma situação de submissão velada da mulher ocorrida no seio das famílias muito provavelmente na maioria dos países, e, em especial, no Brasil, país o qual teve, segundo Calil (2000) como primeira tentativa de dar alguma visibilidade à mulher, a edição do livro intitulado: “Direito das Mulheres e Injustiça dos Homens”¹⁴, que foi lançado em Recife, no ano de 1832, tendo sido considerado, inclusive, como marco inicial do feminismo no país.

Segundo Sen (2000), uma forma da participação da mulher ganhar visibilidade no âmbito familiar, seria quando ela passa a trabalhar fora de casa, e a trazer um salário para dentro do lar. Desta forma, ganhariam elas independência, e, assim, passariam a ter as vozes mais audíveis. Ademais, a liberdade de procurar e ocupar emprego fora do lar podem contribuir para a redução de possíveis privações que as mulheres possam sofrer no cotidiano.

Contudo, as mulheres no Brasil, segundo Bertolin e Carvalho (2010, p. 191), acabam encontrando lugares no mercado de trabalho que ainda trazem a marca da desigualdade. Tal fato pode ser visto no trabalho informal exercido de forma significativa pelas mulheres, assim como nas atividades a tempo parcial, domiciliares, e até mesmo na “guetização”. Isto sem contar o desemprego havido entre as mulheres trabalhadoras.

A inserção no mercado de trabalho foi, e ainda é considerada penosa, afirma Simón (2007, p.31), a qual ressalta que inicialmente eram vistas como mão-de-obra barata, sendo “preferidas no setor industrial por aceitarem ganhar menos que os homens, serem mais dóceis e menos politizadas”. Lembra também que no início da industrialização no Brasil contratavam-se imigrantes, em especial italianos, os quais, por virem de movimento operário, acabavam sendo preteridos pela mão-de-obra feminina.

Destaca Capelle (2010) que foi a partir da entrada da mulher no mercado de trabalho que elas começaram a desenvolver uma maior consciência de sua condição, vindo a se organizarem e a formar o “movimento feminista”. Para esse movimento contribuiu a obra *O Segundo Sexo*, de Simone de Beauvoir (2009) lançado nos anos 40 do século XX, considerado um clássico ainda hoje. Nesta obra a autora defende a idéia de que as opções básicas de um indivíduo não devem

¹⁴ Nísia Floresta Brasileira Augusta foi a autora da obra: “Direito das Mulheres e Injustiça dos Homens”, no ano de 1832.

depender de sua sexualidade, mas se fundamentar na estrutura comum de seu ser e não em suas diferenças.

A publicação da obra supramencionada deu início a estudos e pesquisas sobre as mulheres em diversas áreas. Antes, que coincidia com o início da industrialização no Brasil, as trabalhadoras estavam condenadas à exploração por quase toda a vida, como observa Simón (2007, p. 30), haja vista a falta de acesso à educação. Tal argumento, aliás, é utilizado até hoje no tocante ao combate do trabalho infantil.

A mão-de-obra feminina, durante a Segunda Guerra Mundial, foi amplamente utilizada. No período pós-guerra, contudo, o trabalho das mulheres deixou de ser uma contingência necessária, vindo a se transformar, então, em uma concorrência que não foi bem-vinda pelos homens que estavam retornando aos seus trabalhos. Contudo, isto não chegou a afetá-las, visto a existência de “vantagens” na contratação feminina (*ibid*).

Entre tais “vantagens”, importa destacar o pagamento de salário inferior às mulheres trabalhadoras, fato este que persiste até os dias atuais. Segundo Faria (2011, p. 235) a faixa salarial entre as mulheres é de até dois salários mínimos (77,7%), “sendo que os homens correspondem a 80% dos brasileiros com renda superior a 20 salários mínimos (PNAD, 9.300,00 reais na época da pesquisa)”.

Faria (*ibid*, p. 235) informa ainda que no ano de 2009 as mulheres recebiam um rendimento médio mensal equivalente a 67,1% do rendimento masculino, sendo que as mulheres possuem nível escolar maior que os homens. E, o que pode ser muito preocupante é que, além das mulheres receberem salários menores, elas estão em “menor número nos postos de chefia e outros mais elevados na hierarquia vertical das empresas”.

No Brasil, ainda que a quantidade de mulheres, em postos de comando, esteja aumentando, segundo uma pesquisa realizada pelo Instituto Ethos, no ano de 2004, eram elas ainda minoria. Constatou-se que quanto mais alto fosse o cargo, mais alta seria a disparidade entre os gêneros. Dentre as empresas pesquisadas, foram verificadas as seguintes proporções de ocupação das mulheres: 11,5% para cargos de direção; 24,6% para nível de gerência; 37% para nível de supervisão; e 35% para o nível funcional.

Em outra pesquisa também realizada pelo Instituto Ethos, no ano de 2007 as brasileiras ocupavam, entre 50 empresas, somente 11,5% dos cargos de alta direção. Os dados são desfavoráveis, porém, comparando com a realidade de outros países, segundo com a Global

Entrepreneurship Monitor (GEM, 2007) há um percentual de 12,71% de mulheres empreendedoras no Brasil, as colocando em 7º lugar em um ranking mundial entre as mais empreendedoras do mundo.

Pesquisa mais recente realizada, no ano de 2010¹⁵, verificou-se uma evolução positiva na participação das mulheres, comparando-se como a pesquisa realizada em 2007, no nível executivo, onde a proporção delas foi alterada de 11,5% para 13,7% nos cargos de direção. Contudo, nos demais três cargos hierárquicos (funcional, de supervisão e gerência) a evolução foi negativa, ou seja, não houve um aumento na participação de trabalhadoras nestes níveis.

Segundo os resultados obtidos, pode haver a confirmação de uma tendência de contínua expansão da presença da mulher, ainda que apenas no topo, das escalas hierárquicas das empresas. Portanto, há que se perquirir, ainda, sobre a necessidade de uma atuação política, na essência da palavra, ante a ausência de igualdade de gênero na ocupação dos cargos de alta direção nas sociedades anônimas.

4. SOBRE A IMPLANTAÇÃO DE COTAS PARA MULHERES EM CARGOS DE DIREÇÃO NO BRASIL

Nos últimos tempos, o papel feminino transcendeu as tradicionais funções de mãe, esposa e gerenciadora do lar, passando a acumular ocupações no campo do mercado de trabalho. A considerável expansão da mulher nesse campo, em todo o mundo, parece ser algo evidente, embora ainda marcado por algumas desigualdades, as quais, em alguns países, tem-se tentado combater, em parte, através de política de implantação de cotas nas empresas.

Em especial no continente europeu, tal política teve início já há alguns anos, como, por exemplo, em 2004, na Noruega (país o qual tem liderado, ultimamente, ranking mundial de desenvolvimento humano)¹⁶, quando o governo local obrigou empresas públicas e privadas de

¹⁵ INSTITUTO ETHOS. Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: <www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Acesso em: 19 jan. 2013, p.15.

¹⁶ Disponível em: <www.bbc.co.uk/portuguese/.../09/120919_cotas_mulheres_ru.shtml>, acessado em 20 de jan. 2013.

capital aberto a adotarem cotas para mulheres em seus conselhos diretores. Pela regra, 40% dos assentos de conselhos diretores são reservados para mulheres.

O efeito dessa imposição, aparentemente, parece ter sido positivo, pois além de ser considerado um dos melhores países para se viver, inclusive com o continua elevação de seu PIB, a medida lá adotada acabou por servir de exemplo a outros países, também na Europa, como, por exemplo, a Espanha, que implantou em 2007, e, em seguida, no ano de 2011, a França, a Itália, a Holanda, a Bélgica, e a Islândia.

Ressalta-se que, atualmente, a vice-presidente da Comissão Européia, Viviane Reding, vem cogitando a possibilidade de implantar a política de cotas femininas nas empresas dos 27 membros do bloco, no intuito de tentar corrigir a falta de diversidade no topo das empresas, permitindo, desta forma, que as mulheres possam alcançar postos de liderança com maior rapidez.

Naquele continente, de forma não muito diferente do Brasil, a porcentagem da presença feminina nas empresas é em torno de 50%, sendo, contudo, nos conselhos corporativos apenas 12% a participação delas¹⁷. Aqui, o índice é de 8% de mulheres nesses conselhos das companhias abertas, conforme Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, sendo ainda menor em algumas empresas públicas¹⁸.

Ressalta-se que já houve no Brasil, na tentativa de minimizar a desigualdade de gênero, porém no âmbito eleitoral, a edição de duas leis (nº 9.100/95 e nº 9.504/97), que instituíram cotas para mulheres, caracterizando, segundo Gomes (2001, p. 67) modalidades de ações afirmativas, que tiveram por objetivo estabelecer cotas mínimas de candidatas mulheres para as eleições.

Ademais, no Brasil, atualmente, está em trâmite um projeto de lei no Senado que também prevê cotas para mulheres, a exemplo da política adotada em países europeus, prevendo igualmente 40% de vagas para mulheres, nos conselhos de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista, com o objetivo de tornar efetiva a presença de mulheres das empresas cujo capital majoritário seja da União.

Tal projeto, que tramita sob nº PLS 112/2010¹⁹, de autoria da senadora Maria do Carmo Alves, filiada ao partido DEM/SE, prevê ainda que as empresas estariam livres para realizar o

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Disponível em: <<http://www.ibgc.org.br/PressRelease.aspx?CodPressRelease=415>>, acessado em 20 de jan. 2013.

¹⁹ PLS – Projeto de lei do Senado Federal, nº 112, de 2010. Autora: senadora Maria Carmo Alves (partido DEM/SE)

preenchimento de cargos, contanto que elas respeitem os limites mínimos estabelecidos pela lei, para o preenchimento das cotas, que são: 10% até 2016, 20% até 2018, 30% até 2020, e fechando os 40% até 2022.

Contudo, trata-se apenas de um projeto de lei, o qual se encontra em fase de “audiência pública” desde o mês de maio de 2012, sem previsão de quando, como, e se será aprovado, o que reforça a relevância dessa pesquisa.

Todavia, há que se problematizar os efeitos que a política de cotas pode trazer quando implantada. Para tanto, menciona-se a Noruega, país onde teve origem a implantação de tal política. Há quem alegue, naquele país, que “para cada mulher que entra em um conselho como resultado da adoção do sistema, um executivo tem de ser dispensado”.²⁰ Ou seja, supõe-se que poderia haver dispensas masculinas quando, e se adotada tal política, fato este que, por sua vez, poderia ensejar outros desdobramentos.

Entre outras críticas havidas naquele país, entendendo serem desnecessárias, e até mesmo perigosas as reservas de cotas para mulheres, são relativas ao comprometimento que as mesmas poderiam ocasionar na igualdade duramente conquistada nos últimos tempos. O fato de não ser vedado, e nem restrito o acesso de mulheres às empresas, mesmo nos cargos de direção, poderia significar, por si, igualdade de acesso, sendo, daí, desnecessária a interferência governamental.

Este também é o entendimento de Graça Foster, primeira e atual presidente da Petrobrás, uma das maiores empresas de energia do mundo, a qual é contra a discriminação positiva em favor da mulher. Embora Foster afirme ser a diversidade de gênero extremamente saudável e positiva, e ressalte que ter opiniões diferentes é importante, assevera que para promover a igualdade de gênero não são necessárias cotas, mas sim ser combatido o preconceito no mercado de trabalho.²¹

Inclusive menciona-se argumento de jurista latino americano Rodolfo E. Piza Rocafort, citado por Gosdal (2003, p.128), que afirma que as cotas “igualam e equilibram artificialmente a representação dos grupos sub-representados”, como seria o caso das mulheres, sugerindo, para alcançar este efeito, optar-se por outras medidas menos “dramáticas e estereotipantes”.

²⁰ Disponível em <www.bbc.co.uk/portuguese/.../09/120919_cotas_mulheres_ru.shtml>, acessado em 20 de jan. 2013.

²¹ Disponível em: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2012/06/120619_graca_foster_jc_ac.shtml>, acesso em 31 jan 13.

Confirmando, portanto, a sua posição contrária às implementações de ações afirmativas e ao sistema de cotas.

Coutinho, citado por Queiroga (2011), ressalta que a implementação de cotas apresenta resultados melhores para as situações de discriminação quanto à raça do que em relação ao gênero, não sendo a legislação, por si, capaz de modificar a discriminação enquanto sendo um fenômeno social. Para a Autora, o combate à discriminação de gênero depende de percepção por parte das próprias vítimas da segregação, devendo, então, crer na igualdade ao invés de criar legislações a respeito.

Por outro lado, um dos argumentos em defesa de implantação de cotas diz respeito à trajetória da mulher, fortemente marcada por um sistema patriarcal, em especial, relativo ao mercado de trabalho, onde tiveram elas que travar verdadeiras lutas para conquistar respeito e reconhecimento, vindo a obter o almejado direito a igualdade entre os sexos, e não, portanto, uma mera proteção. Assim, o objetivo das cotas seria o de cumprir este direito lhes negado ao longo da história.

Gosdal (2003, p. 129), favorável ao sistema de cotas, assevera, entretanto, que tal sistema não deve ser generalizado para qualquer situação ou grupo discriminado, mas é ele necessário para que haja o estabelecimento de um equilíbrio relativamente ao grupo alcançado, sugerindo, daí, uma implantação em caráter temporário. Ademais, poderia trazer importantes contribuições, exercendo um “papel transformador em preconceitos e estereótipos”.

Outro argumento, favorável à adoção de tal política de cotas, seria o de que “a diversidade teria ampliado as perspectivas e os ângulos dos quais os problemas são analisados”²². Ou seja, a presença de mais mulheres nas empresas, principalmente em cargos onde decisões são tomadas, o resultado poderia ser diverso, quiçá até melhor, haja vista as características inerentes ao gênero feminino que poderiam nele refletir.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisas do Credit Suisse, as ações das empresas com pelo menos uma mulher no conselho de administração ficaram 26% acima das empresas que só contavam com homens em seus conselhos. Portanto, verifica-se, aí, um

²² Disponível: <http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2012/06/120619_graca_foster_jc_ac.shtml>, acesso em: 31 jan 2013.

argumento favorável à implantação de cotas, haja vista a existência de benefício às empresas que tenham presente a participação feminina.²³

Há que se considerar, como observa Pinho (2005, p. 126), que tal medida pode ter resultado negativo para àqueles que serão atingidos pela futura discriminação (no caso os homens), e positivo para quem foi anteriormente afetado de forma negativa, sugerindo, desta forma, um levantamento de dados essenciais para então informar a conveniência na adoção de políticas afirmativas, em especial as cotas para mulheres nas empresas.

Embora não se vá afastar a polêmica existente em torno das ações afirmativas, que tradicionalmente tem despertado os ânimos de seus defensores e detratores, o importante é o afastamento de soluções puramente emocionais e marcadamente parciais a respeito de políticas dessa natureza.

Antes de se dar resposta quanto à necessidade ou não de cotas para mulheres em conselhos diretores, parece essencial o enfrentamento das seguintes questões: o longo período de opressão pelo qual passou a mulher na história, ainda se reflete no mercado de trabalho, especialmente na ocupação de cargos diretivos? Em caso positivo, em que medida? Haveria uma outra razão para o reduzido número de mulheres nos conselhos diretores? São necessárias políticas de ação afirmativa destinadas à participação da mulher no mercado de trabalho? Enfim, há preconceito de gênero nessa matéria?

Os dados apresentados nesse texto não responderam aos problemas acima pontuados.

As regras da objetividade, medida, adequação e temporariedade empregadas por Manoel Gonçalves Ferreira Filho (2003) para avaliar a desigualação legítima e constitucional, separando-a do privilégio ilegítimo e inconstitucional, merecem ser consideradas nas respostas às aludidas indagações, e, bem assim, para a subsequente construção da solução à pergunta apresentada no início desse trabalho.

A identificação do grupo desfavorecido e seu âmbito deve ser objetivamente determinado (regra de objetividade). A medida do avantajamento deve ser ponderada em face da desigualdade a ser corrigida (regra de medida). As normas de avantajamento devem ser adequadas à correção do desigualamento a corrigir (regra de adequação), o que se exprime na sua racionalidade, regra também de razoabilidade). Essas normas devem ter por finalidade corrigir as desigualdades

²³Disponível: <http://www.swissinfo.ch/por/economia/Cotas_ao_interessam_economia_suica.html?cid=34056548>, acesso em: 01 fev. 2013.

sociais (regra de finalidade). Por fim, as medidas devem ser temporárias, pois não visam a criar um status jurídico permanente, mas apenas excepcional em favor de um grupo (regra de temporariedade).²⁴ (BERTONCINI; CORRÊA, 2012)

Embora seja certo que a participação da mulher em cargos de direção seja reduzida em face de sua presença no mercado de trabalho, não se sabe exatamente se isso decorre ou não de preconceito de gênero, o que impede uma resposta positiva ou negativa, devidamente fundamentada, sobre o problema central dessa pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas observa-se um aumento da consciência de que homens e mulheres vivenciam o mundo do trabalho de forma diferenciada. A discriminação de gênero tem sido um dos fatores que acaba por determinar as possibilidades de acesso e permanência no emprego, especialmente em cargos de direção, tanto no Brasil, como em todo cenário mundial.

Contudo, países do continente europeu vêm, já há alguns anos, adotando políticas de ações afirmativas para tentar minimizar a discriminação de gênero verificada em ambientes de trabalho, como por exemplo a Noruega, país em que tal medida teve início a reserva de 40% de cotas para mulheres nas empresas públicas e de capital aberto.

A despeito de um projeto de lei em trâmite no país, semelhante à regra européia, mas que não tem perspectiva de quando, como e qual será o seu desfecho, surge a indagação se tal política de cotas proposta seria factível e necessária no Brasil, em especial em conselhos diretores, considerando a realidade nacional.

Assim, ao se perquirir a respeito dessa política de ações afirmativas, verificou-se a ausência de estudos capazes de apontar com a necessária certeza, se há ou não preconceito de gênero no que tange à participação da mulher no mercado de trabalho, especialmente nos cargos dos conselhos diretores das companhias, o que naturalmente impede uma resposta devidamente fundamentada para essa questão, enquanto não forem realizadas pesquisas tendentes à equação desse e de outros problemas relacionados à participação da mulher no mercado de trabalho. Antes da solução jurídica, é essencial que se realize uma pesquisa de campo nessa área.

²⁴ Trecho do prefácio da obra Responsabilidade Social da Empresa e as Ações Afirmativas – implicações do Estatuto da Igualdade Racial, elaborado pelo Professor Luiz Eduardo Gunther, invocando a lição de Ferreira Filho.

Sem isso, há o risco de aprovação de uma política de ação afirmativa de cotas em conselhos diretores ilegítima e inconstitucional. Ao contrário, detectado o preconceito de gênero, uma política pública nesse sentido será bem vinda, haja vista a sua legitimidade e constitucionalidade.

REFERÊNCIAS:

ADRIÃO, Karla Galvão; BECKER, Simone. **Algumas reflexões sobre produção da categoria de gênero em contextos como o movimento feminista e o poder judiciário**. Physis, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010373312006000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 19 jan. 2013.

ANDREUCCI, Claudia Pompeu. **Igualdade de Gêneros e Ações Afirmativas** - São Paulo: Ltr, 2010.

ARAÚJO, Adriane Reis; e FONTENELE-MOURÃO, Tânia – **Trabalho da Mulher: mitos, riscos e transformações** – São Paulo: Ltr, 2007.

Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011. Disponível em: <http://www.funag.gov.br/biblioteca/dmdocuments/Autonomia_Ec_Emp_DasMulheres.pdf> Acessado em 19 jan 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 8ª ed., 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**; tradução: Plínio Dentzien – Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Vol. I, Quetzal Editores, 2009 (Éditions Gallimard, 1949): Lisboa, Portugal.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco**. Tradução de Sebastião Nascimento – São Paulo: Ed. 34 – 2011

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; e ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan – **“Mulher, sociedade e direitos humanos – homenagem à professora doutora Esther de Figueiredo Ferraz”** – São Paulo: Rideel, 2010.

BERTONCINI, Mateus; e CAMPOS FILHO, Wilson Carlo. **Políticas de Ação Afirmativa no contexto do direito constitucional brasileiro**. Revista Jurídica Unicuritiba – v. 27, nº 11, 2011.

Disponível em <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/215>> Acesso em 19 jan. 2013.

BERTONCINI, Mateus; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade social das empresas e as ações afirmativas – implicações do Estatuto da Igualdade Racial**. Curitiba: J.M. Livraria Editora, 2012.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. – 4ª ed. – Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**– São Paulo: Ltr, 2000.

CAPELLE, Mônica Carvalho Alves. In: BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins, e ANDREUCCI, Ana Cláudia Pompeu Torezan –“**Mulher, sociedade e direitos humanos – homenagem à professora doutora Esther de Figueiredo Ferraz**” – São Paulo: Rideel, 2010.

ASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti, 9ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

CHIES, Paula Viviane. **Identidade de Gênero e Identidade Profissional no Campo de Trabalho**. Rev. Estud. Fem., Florianópolis, v 18, n. 2, agosto de 2010. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2010000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 jan. 2013.

CORTÊS, Iáris Ramalho. In: PINSKY, Carla Bassanezi, e PEDRO, Joana Maria. **Nova História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012, p. 279.

FARIA, Nalu. **Autonomia econômica e empoderamento da mulher: textos acadêmicos**. – Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2011.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Aspectos jurídicos das ações afirmativas**. Rev. TST, Brasília, vol. 69, nº 2, jul/dez 2003. p. 72-79.

FONSECA, Tania Mara Galli. **Gênero, subjetividade e trabalho** – Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 51ª ed. – São Paulo: Global, 2006.

GOMES, Joaquim B. Barbosa – **Ação Afirmativa e princípio constitucional da igualdade: o Direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

A Recepção do Instituto da ação Afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/705>> Acesso em 20 de jan. 2013.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Discriminação da mulher no emprego: relações de gênero no direito do trabalho**. Curitiba: Genesis, 2003.

HONNERTH, Axel. **Luta por Reconhecimento**. Tradução de Luiz Repa. São Paulo: ed. 34, 2003.

Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios/ Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010 – Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/igualdade_genero_262.pdf> Acesso em 19 jan. de 2013.

INSTITUTO ETHOS. **O compromisso das Empresas com a valorização da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos, 2004. Disponível em: <www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf>. Acesso em: 19 de jan. de 2013.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2010. Disponível em: <www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Acesso em: 19 jan. 2013.

KLOSS, Larissa Renata. **A especial tutela jurídica do trabalho da mulher e seus reflexos na empresa empregadora brasileira**. Curitiba, 2010. 242 p. Dissertação de Mestrado em Direito. Centro Universitário Curitiba.

LOPES, Maria Cristiane Sbalqueiro. **Direito do Trabalho da Mulher: Da Proteção à Promoção**. Cad. Pagu, Campinas, n. 26 de junho de 2006. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01043332006000100016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 jan 2013.

MASTRANTONIO, Simone Aparecida Barbosa. **Ações Afirmativas: promoção da cidadania empresarial**. Curitiba: Juruá, 2011.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. - 28. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Maria Izilda, e BORELLI, Andrea. In: PINSKY, Carla Bassanezi, e PEDRO, Joana Maria. **Nova História das Mulheres**. São Paulo: Contexto, 2012.

MATTA, Roberto da. **O que é o Brasil?** Rio de Janeiro: Rocco, 2004.

MENEZES, Paulo Lucena. **A Ação Afirmativa (*Affirmative Action*) no direito norte-americano**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda., 2001.

MORAES, Eunice Léa. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho**. In: **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios/ Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Cardozo. **Fundamentos do Estado e do Direito** – São Paulo: Iglu, 2012.

PAUTASSI, Laura C. **Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas.** Sur, Rev. int. direitos humanos, São Paulo, v. 4, n. 6, 2007. Disponível:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180664452007000100005&lng=en&nrm=is>. Acesso em: 19 jan. 2013.

PINHO, Leda de Oliveira. **Princípio da igualdade: investigação na perspectiva de gênero** – Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da perspectiva dos direitos humanos.** Cadernos de pesquisa, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2013.

_____. (Coord.) **Direitos humanos, globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional.** São Paulo: Max Limonad, 2002.

PRADO JÚNIOR, Caio. **Formação do Brasil contemporâneo** - São Paulo: Brasiliense, 23ª edição, 2004 - 14ª reimpressão, 2010.

RAGO, Margareth. In PRIORI, Mary Del (org.); PINSKY, Carla Bassanezi (coord. de textos). **História da Mulheres no Brasil** – 10ª ed., São Paulo: Contexto, 2012.

QUEIROGA, Vitória dos Santos Lima. **Ações afirmativas e trabalho da mulher: Garantia de um direito ou estabelecimento de um privilégio?.** In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 84, jan 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8854>. Acesso em 01 de fev. 2013.

SANDEL, Michael J. **Justiça – O que é fazer a coisa certa.** Tradução de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. – 5ª edição – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade** – 13 ed. – São Paulo: Cortez, 2010.

_____. Entrevista concedida a revista eletrônica **Carta Maior**, em 09/03/2011, disponível em: <http://www.cartamaior.com.br/templates/colunaMostrar.cfm?coluna_id=4984> Acesso em: 16 jan. 2013.

SEN, Amartya. **A Idéia de Justiça**, tradução Denise Bottmann, Ricardo Doninelli Mendes - São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

_____. **O trunfo da liberdade** – jornal Le Monde Diplomatique Brasil – 01/09/2000. Disponível em: www.diplomatique.org.br/acervo.php?id=241&tipo=acervo Acesso em: 18 jan. 2013.

SILVA, Sergio Gomes da. **Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher**. Psicologia ciência e profissão, Brasília, v. 30, n. 3, set. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 17 jan. 2013.

SOUZA, Jessé. **A Ralé brasileira: quem é e como vive** – Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

VALE, Gláucia Maria Vasconcellos; SERAFIM, Ana Carolina Ferreira; Teodósio, Armindo dos Santos de Sousa. **Gênero, Imersão e empreendedorismo? Sexo Frágil, Laços Fortes**. Rev. adm. Contemp., Curitiba, v. 15, n. 4, agosto de 2011. Disponível: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141565552011000400005&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 19 jan. 2013.