

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA
GLAUCE CAZASSA DE ARRUDA MAKOSKI**

**A QUESTÃO DA EMANCIPAÇÃO FEMININA NO BRASIL:
PANORAMA ATUAL E PERSPECTIVAS**

**CURITIBA
2016**

GLAUCE CAZASSA DE ARRUDA MAKOSKI

**A QUESTÃO DA EMANCIPAÇÃO FEMININA NO BRASIL:
PANORAMA ATUAL E PERSPECTIVAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA: INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE, do Centro Universitário Curitiba.

Orientadora: Dra. Sandra Mara Maciel-Lima.

**CURITIBA
2016**

GLAUCE CAZASSA DE ARRUDA MAKOSKI

**A QUESTÃO DA EMANCIPAÇÃO FEMININA NO BRASIL:
PANORAMA ATUAL E PERSPECTIVAS**

**Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre
em DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA: INCLUSÃO E SUSTENTABILIDADE,
pela Banca examinadora formada pelos Doutores:**

**Orientadora: Dra. Sandra Mara Maciel-Lima
Membro Interno: Dr. José Edmilson de Souza Lima**

Membro Externo: Dra. Leila Dissenha

Curitiba, 15 de junho de 2016.

RESUMO

O presente trabalho visa analisar como tem sido tratado, no âmbito público e privado, o tema da emancipação feminina no Brasil, considerando a contribuição de cada um desses agentes como fomentadores de desenvolvimento pleno das capacidades femininas, dando-lhes condições para que tenham as mesmas oportunidades de trabalho e assegurando-lhes a igualdade em direitos sociais e econômicos, verificando, dessa forma, se Estado e Empresa cooperam ou não para a independência feminina. No âmbito público, serão comentados os resultados obtidos e divulgados no Relatório Anual Socioeconômico da mulher, além das medidas afirmativas adotadas no Brasil, enquanto que no âmbito privado, serão comentados os resultados obtidos e divulgados pelos Indicadores Ethos para promoção de equidade de gênero. Diante da atualidade dos dados assinalados acerca da condição feminina no Brasil, constata-se o longo caminho que ainda separa, em nossa sociedade, leis e realidade, tendo em vista a desigualdade em função de classe social, gênero, raça e etnia e o autoritarismo que ainda permeiam a sociedade brasileira. Esse resultado foi percebido em razão do uso de dados bibliográficos e estatísticos, estes extraídos principalmente dos relatórios acima citados. Com isso, pretende a pesquisa contribuir não apenas com o campo jurídico, mas com o debate em torno da cidadania.

Palavras-chave: mulher; empoderamento; público e privado.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo examinar la forma en que se ha manejado en el sector público y privado, la cuestión de la emancipación de las mujeres en Brasil, teniendo en cuenta la contribución de cada uno de estos agentes como promotores del desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres, dándoles condiciones para tener el mismo oportunidades de trabajo y garantizar la igualdad de derechos sociales y económicos, la verificación, de esa manera si el estado y la empresa cooperen o no a favor de la independencia femenina. En el ámbito público, que se discutirán los resultados obtenidos y liberados Informe Socioeconómico Anual de la mujer, además de las medidas positivas adoptadas en Brasil, mientras que en el sector privado, se discutirán los resultados obtenidos y publicados por los Indicadores Ethos - MM360 para la promoción de la igualdad de género. Dada la actualidad de los datos indicados en la condición de la mujer en Brasil, se ha producido el largo camino que aún separa, en nuestra sociedad, las leyes y la realidad, con miras a la desigualdad en función de la clase social, el género, la raza y el origen étnico y el autoritarismo que todavía penetrar en la sociedad brasileña. Este resultado se obtiene gracias a la utilización de los datos bibliográficos y estadísticos, éstos extraen principalmente de los informes mencionados anteriormente, esta investigación pretende contribuir no sólo al ámbito jurídico, pero con el debate sobre la ciudadanía.

Palavras clave: mujeres; empoderamiento; público y privado.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	6
2.	DIAGNÓSTICO: A CONDIÇÃO FEMININA NO BRASIL.....	11
3.	A EMANCIPAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO PÚBLICO.....	21
3.1	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO.....	32
3.2	PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA VIDA POLÍTICA.....	41
4.	A EMANCIPAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO PRIVADO.....	60
5.	PERSPECTIVAS.....	67
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	69
	REFERÊNCIAS.....	73

1. INTRODUÇÃO

A ideologia patriarcal existe há cerca de 5 mil anos e sua história se confundiu com a da própria civilização humana. Essa estrutura fomentou a sujeição física e mental, restringiu a sexualidade e cerceou a liberdade feminina.

No século XVIII, com o trabalho de pensadores iluministas o mundo deu seu primeiro grande salto em busca da igualdade social, política, cultural e econômica.

No início do século XX, as mulheres ainda estavam aprisionadas em espartilhos, com os desejos reprimidos, educação acadêmica censurada, sem direito a voto e dependentes do pai ou marido.

Contudo, do século XVIII ao século XX, o mundo atravessou duas grandes revoluções – da liberdade e da igualdade -, a saber: uma é a revolução da fraternidade e a outra é a revolução do Estado social, em sua fase mais recente de concretização constitucional, tanto da liberdade como da igualdade.

O movimento feminista organizado remonta ao século XIX quando as mulheres reivindicavam direitos jurídicos iguais aos homens (gestão do patrimônio, valorização do trabalho, direito à educação).

No início do séc. XX, reivindicam o direito de participação na vida política (direito de voto). São as sufragistas que, sobretudo, na Grã-Bretanha desenvolvem uma intensa campanha pelo voto. No entanto, dos vários os efeitos catastróficos do pós-guerra, nem todos foram de desconstrução; a condição da mulher na sociedade ocidental, por exemplo, sofreu mudanças profundas e definitivas que representam verdadeiras conquistas femininas.

Na década de 20, o feminismo assume contornos diversos, muito influenciado pela Primeira Guerra Mundial. As mulheres, particularmente da classe média e alta (mais instruídas e, por isso, mais permeáveis à mudança), ocupam os lugares deixados vagos pelos homens, que partem para a guerra, e descobrem um novo mundo de liberdade e de oportunidades, podendo ser vistas trabalhando em quase todos os setores da atividade econômica e social, desde os trabalhos pesados nas fábricas até à gestão e direção de empresas, razão porque terminado o conflito, elas não retornaram à dependência econômica, ou seja, à menorização social anterior.

Após a Segunda Guerra Mundial, o feminismo tomou vigor, as mulheres saíram da vida privada e ganharam direitos civis e políticos, lançando-se nos negócios

públicos, ao lado dos homens, multiplicando-se as oportunidades de emprego atraentes, por agregarem licenças remuneradas, promoções e aposentadorias.

Os avanços do movimento feminista no Brasil, principalmente, a partir da década de 1970, contribuíram para afirmar a presença das mulheres na esfera pública, seu protagonismo político, denunciando as desigualdades e violências vividas por elas.

No final dos anos noventa houve a aprovação da Lei nº 9.504/97 (BRASIL,1997), que é um dispositivo de cotas por gênero nas candidaturas para as eleições proporcionais de todo o país.

Mas no Brasil, em que pese o movimento feminista ter sido atuante, ainda há mulheres subjugadas de alguma forma, como demonstram os dados do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República - RASEAM de 2014 (BRASIL, 2015).

Esse relatório revela que as mulheres representavam, em 2012, 51,7% da população brasileira, num país majoritariamente urbano, com quase 85% de sua população residindo em cidades, sendo que cerca de 52% da população residente nas cidades brasileiras são mulheres, enquanto que 48% da população de áreas rurais são de mulheres; entre as famílias com pessoa de referência do sexo feminino, 42,7% eram compostas por mulheres sem cônjuge com filhas/os.

A pesquisa aponta que a divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com os afazeres domésticos e de cuidado, dificulta seu acesso e permanência no mercado de trabalho, bem como a sua ascensão profissional.

No campo da educação, o estudo mostra que, se é fato que as mulheres predominam no sistema de ensino, especialmente nos níveis mais elevados, contudo, permanecem importantes disparidades entre diferentes grupos de mulheres, considerando que a população da área rural apresentava índices menores de alfabetização que a da área urbana.

No tocante à saúde, o relatório sinaliza que apesar de as recentes ampliações dos serviços e políticas públicas de saúde, ainda se podem observar disparidades regionais e de cor ou raça no acesso aos serviços desta área.

No que tange à presença de mulheres nos espaços de poder e decisão, a pesquisa manifesta que há ainda uma importante desigualdade de gênero na ocupação dos espaços de poder e decisão, e que o caminho a ser percorrido para se alcançar a plena e efetiva igualdade de gênero nos espaços de poder ainda é longo,

apesar de a brecha da desigualdade entre homens e mulheres vir diminuindo paulatinamente.

Nesse rumo, quer-se observar o papel do Estado brasileiro, como agente fomentador da emancipação feminina, porquanto é de vital importância. Daí porque se observar de perto os dados apresentados pelo RASEAM (BRASIL, 2015), além das ações afirmativas, em especial, a minirreforma eleitoral, resultante da aprovação da Lei nº 12.304/2009 (BRASIL, 2009), que obrigou os partidos políticos a preencherem efetivamente um mínimo de 30% das vagas com candidaturas de mulheres (e não apenas reservar as vagas para as candidatas mulheres); definindo também que o Fundo Partidário destine um mínimo de 5% de suas receitas para programas relacionados à participação política das mulheres e instituiu um tempo mínimo de difusão em rádio e televisão para incentivar a igualdade de gênero e a participação das mulheres na política.

Outro agente fomentador relevante é a pessoa jurídica, quer seja com ou sem fim lucrativo. Ela tem um papel fundamental na promoção das transformações e contribui para a mudança dessa realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno ou pela atuação positiva nas suas relações com a cadeia de valor, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos.

Dos indicadores desenvolvidos pelo Instituto Ethos e apresentado por meio do Relatório Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas, que procura levantar as características de funcionários e dirigentes das maiores empresas que atuam no país, observando sua participação em todos os níveis hierárquicos, de acordo com o sexo, cor ou raça, faixa etária e escolaridade, além da presença de pessoas com deficiência.

Cuida-se de única iniciativa do gênero no Brasil e importante referência sobre o ambiente empresarial, este trabalho busca também mapear políticas e ações afirmativas adotadas por essas organizações, com a finalidade de promover a inclusão de grupos tradicionalmente discriminados no mercado de trabalho, como as mulheres, por exemplo, que é objeto do presente estudo, valorizando a diversidade e promovendo a igualdade de oportunidades e a equidade em seu quadro de pessoal.

A pesquisa desenvolvida pelo Instituto Ethos quer saber ainda qual a percepção dos principais gestores a propósito da participação de alguns desses grupos em suas empresas.

Diante dessa situação, mostra-se pertinente para o presente estudo a utilização da segunda edição do Relatório Anual Socioeconômico da Mulher – RASEAM (BRASIL, 2015) - dada a importância deste para a reflexão sobre a situação das mulheres brasileiras, assim como a pesquisa Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas publicada em maio de 2016.

Justifica-se a aplicação do RASEAM neste trabalho, considerando a importância da amplitude e dos dados consolidados que abrangem diferentes aspectos da vida das mulheres, além de representar um trabalho estatístico com recorte de gênero, concluindo que as desigualdades de gênero têm diminuído em diversos campos, contudo, ainda há um caminho que falta ser percorrido para se alcançar a plena e efetiva igualdade de gênero na sociedade brasileira.

O cenário apresentado pela pesquisa promovida pelo Instituto Ethos também revela um cenário de desigualdades, porém, destacam-se alguns bons resultados, como o aumento significativo da participação de mulheres em níveis gerenciais e a presença majoritária de negros entre trainees e aprendizes, ainda que a inserção deles no início da carreira possa ser reflexo de políticas públicas na área educação, implementadas nos últimos anos. Segundo esse relatório, é urgente, a necessidade de garantir o desenvolvimento econômico com desenvolvimento social, sendo que a promoção da diversidade e da equidade são passos decisivos nesse sentido.

Assim, a considerar o atual quadro econômico do nosso país, vale a pena sublinhar o alerta da filósofa Martha Craven Nussbaum (2012) para o fato que “no atual clima de crise econômica, aumentam as diferenças entre homens e mulheres”. (Tradução nossa).

Com isso, revela Nussbaum (2012) que “estas circunstâncias sociais e políticas desiguais geram capacidades humanas desiguais que se tornam mulheres mais que um fim em si mesmas, em meros instrumentos para fins de outros” (Tradução nossa).

Diante dessa situação, tem-se o objetivo da presente dissertação é analisar como tem sido tratado, no âmbito público e privado o tema da emancipação da mulher, verificando se esses agentes possibilitam às mulheres o desenvolvimento pleno de suas capacidades, dando-lhes condições para que tenham as mesmas oportunidades de trabalho e assegurando-lhes a igualdade em direitos sociais e econômicos.

Para tanto, utilizou-se também material bibliográfico centrado nos aspectos teórico e histórico, embasado em artigos científicos, teses e livros que envolvem a

temática do trabalho, os quais podem ser encontrados no Centro de Documentação e Informação da Câmara dos Deputados, na Biblioteca do Senado Federal, na Biblioteca do Tribunal Superior Eleitoral, bem como em sítios eletrônicos de revistas científicas.

A pertinência do presente estudo decorre dos muitos desafios relacionados à inclusão e à ampliação da participação feminina na economia, na política e na vida social, sob pena de se distanciar dos fundamentos encartados no Art. 1º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), a saber: a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político.

Nas palavras de Jessé Souza (2009), no Brasil, o fato de a revolução burguesa ter sido “encapuçada” ou “passiva”, nos trouxe consequências importantes como, por exemplo, a preeminência das formas econômicas sobre as formas culturais e políticas que tanto marca a singularidade da sociedade brasileira até hoje.

Nesse sentido, o desafio da nossa geração consiste, segundo Wald (2011), basicamente, em conciliar a democracia política com as aspirações sociais, a concentração econômica e o desenvolvimento tecnológico, transformando o dirigismo num planejamento dialogado que deve decorrer dos entendimentos entre a iniciativa privada e a Administração Pública, consagrando-se, assim, a democracia tanto no plano econômico como no político e garantindo-se os direitos individuais e sociais, que constituem a condição indispensável do desenvolvimento de qualquer sociedade.

Por fim, revela-se que o presente estudo tem pertinência com a linha de pesquisa de número dois, denominada “Atividade Empresarial e Constituição: Inclusão e Sustentabilidade”, encontrando-se em perfeita consonância ao cenário jurídico e econômico atual, cada vez mais voltado à atividade empresarial, destacando-se a interdisciplinaridade dos estudos e mostrando-se plenamente adequado que a pesquisa tenha sido realizada no Mestrado em Direito Empresarial do Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA.

2. DIAGNÓSTICO: A CONDIÇÃO FEMININA NO BRASIL.

Nos últimos anos, tem aumentado a compreensão da sociedade brasileira com relação à importância da promoção da equidade de gênero. Apesar dos avanços que vem sendo obtidos nessa área, tanto em termos de políticas públicas quanto nas práticas empresarias, são muitos os desafios relacionados à inclusão e à ampliação da participação feminina na economia, na política e na vida social (ETHOS, 2010). E o cerne dessa problemática pode ser atribuída ao sistema patriarcal.

Isso porque, historicamente, não se sabe precisar quando restou definido o “local social” do homem e da mulher, mas ninguém olvida que a ela se reservou a segunda categoria de ser humano, que perdura até a atualidade por meio de práticas sociais e institucionais (PELLEGRINELLO, 2014).

De acordo com o levantamento histórico realizado por Patrícia Rocha (2009) a ideologia patriarcal existe há cerca de 5 mil anos e sua história se confundiu com a da própria civilização humana. Essa estrutura fomentou a sujeição física e mental, restringiu a sexualidade e cerceou a liberdade feminina, como adiante será demonstrado.

O patriarcado colocou a mulher submissa ao homem. O corpo feminino não pertencia mais à mulher, e, sim, ao homem; ele, por sua vez, a possuía quando fosse a gora, ou melhor, quando decidisse. Cabia à mulher preservar-se virgem, fazer-se bela, sedutora e esperar para servir-lhe. Saía da casa da família para o casamento, momento em que a posse sobre a mulher era transferida do pai para o marido (ROCHA, 2009, p.49).

Essa ideologia determinou que mulheres fossem inferiores e, portanto, deveriam ser submissas aos homens, e estes, superiores, dominadores. Colocou em oposição homens e mulheres, fundamentando-se na divisão sexual das tarefas e no controle da sexualidade feminina (ROCHA, 2009, p.17).

Nesse sistema, as mulheres nasciam com o destino traçado, as jovens eram educadas para corresponder aos respectivos papéis de esposas zelosas, boas donas-de-casa e mães dedicadas em tempo integral. Todas as normas estipuladas e condutas exigidas tinham como único propósito prepara-las para corresponderem às expectativas masculinas em um possível casamento (rocha, 2009, p.18).

Essa submissão e dependência ficaram embrulhadas, nos últimos dois séculos, na embalagem atraente do romantismo, com seu enredo repleto de fantasias (ROCHA, 2009, p.18).

O papel desempenhado pelo homem na sociedade patriarcal sempre agraciado com uma variedade de prêmios, tais como dinheiro, *status*, reconhecimento público e posses (ROCHA, 2009, p. 51).

O patriarcado fortalecido pelos ideais religiosos interpretou os papéis sociais e suas relações restringindo a existência feminina. Durante séculos, o sexo feminino teve como principal alçó a educação judaico-cristã, que, usando medidas repressoras, praticamente anulou o papel da mulher na história. A Inquisição, com sua devastadora ação contra os que se recusavam a seguir os dogmas da Igreja de Roma, assegurou a preservação do patriarcado durante séculos, perseguindo e queimando em praça pública as mulheres que ousaram pensar e agir livremente (ROCHA, 2009, p. 52).

Com o advento das grandes revoluções, as mulheres ganharam força para se manifestarem com maior liberdade. A expansão do capitalismo e a Revolução Francesa motivaram o surgimento de vários partidos de esquerda. Os partidos, recém-formados, necessitavam de número maior de participantes, e as mulheres, por sua vez, precisavam de um espaço para lutar por seus direitos. Com essa parceria, as feministas apoiaram as ideias liberais e apenas reivindicavam que os direitos a conquistar pelas revoluções deveriam estender-se igualmente a ambos os sexos. Convictas no atendimento de suas reivindicações, muitas foram às ruas empunhando armas. Mas, após os conflitos, na proclamação dos direitos universais de “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”, as mulheres foram deixadas de fora (ROCHA, 2009, p. 124).

Apesar de toda a discriminação e injustiça sofridas pelas mulheres, a semente da esperança de um mundo mais justo foi lançada, particularmente na Revolução Francesa, e germina ainda nos dias de hoje, de forma singular, respeitando o tempo de maturação de cada cultura, de cada povo (ROCHA, 2009, p. 126).

Nesse rumo, faz algum tempo que as mulheres já não são mais receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar, as mulheres são vistas cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança: promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens (SEN, 2000).

Por isso, a condição para emancipação da mulher precisa ir da ideia de “liberdade de”, para ir além da ideia de “liberdade para”. Veja-se que, de acordo com Nildo Viana (2010), a “liberdade de” significa ausência de limites e imposições externas, tem caráter puramente relacional com coação externa que é suspensa e “liberdade para” expressa a possibilidade de agir de acordo com a própria determinação.

Dessa forma, para Viana (2010) pensar a libertação feminina em termos de apenas “liberdade de” é muito restrito, pois a “liberdade de” é condição para a “liberdade para”, mas limitada e sem o complemento da outra forma de liberdade, continua sendo uma prisão.

Isto ocorre, segundo o autor, pelo fato de que a “liberdade de” é sempre uma liberdade parcial se não for complementada pela “liberdade para” e assim substituem-se estes termos por liberdade parcial e liberdade total.

A “liberdade de” é parcial pelo mesmo motivo que alguém que cumpriu uma pena numa prisão e se livrou dela, ao sair, estará preso em várias outras “prisões”: o preconceito, a desconfiança, a falta de dinheiro, o desemprego, etc., e assim ele irá lutar contra todas estas outras “prisões” e se conseguir romper com algumas delas, ainda ficará preso em determinadas relações sociais, moral e legalmente “superiores”, mas em novas prisões: o trabalho alienado e a prisão da fábrica (ou loja, etc.) em substituição ao desemprego, para ficar em apenas um exemplo.

Daí a necessidade de trazer à baila Amartya Sen (2000), para quem o desenvolvimento é concebido como um processo de expansão das liberdades reais de que as pessoas gozam; o alargamento da liberdade é simultaneamente o fim primeiro e o principal meio de desenvolvimento, respectivamente, “papel constitutivo” e “papel instrumental” da liberdade no desenvolvimento.

Para esse autor, o papel constitutivo respeita a importância das liberdades concretas para o enriquecimento da vida humana, as quais sejam: potencialidades elementares, como evitar a fome, a subnutrição, as doenças evitáveis, a mortalidade precoce, ao passo que as liberdades associativas são acesso à participação política e liberdade de expressão.

O papel instrumental da liberdade diz respeito ao modo como os diferentes tipos de direitos, oportunidades e habitações contribuem para o alargamento da liberdade humana em geral, promovendo assim, o desenvolvimento, a saber:

liberdades políticas, dispositivos econômicos, oportunidades sociais, garantias de transparência e previdência social.

No caso das mulheres, Sen (2000) explica que não se pode ignorar a urgência em corrigir muitas desigualdades que minam seu bem-estar. Isso para dizer que, de acordo com referido autor, as fontes de emancipação feminina são: o próprio rendimento, o trabalho fora de casa, seus direitos e sua participação instruída nas decisões familiares.

Essas fontes apresentam em comum sua contribuição positiva para fortalecer a voz ativa e a condição de agente¹ das mulheres – por meio da independência e do ganho de poder. Com isso, pode-se ter grande projeção sobre as forças e princípios organizadores que governam as divisões dentro da família e na sociedade e pode, em particular, influenciar o que é implicitamente aceito como “intitamentos” das mulheres (SEN, 2000).

Para Jessé Souza (2009), além do mundo do trabalho, a outra fonte possível de autoestima, reconhecimento e distinção social no mundo moderno é o que Taylor chama de “expressivismo”, ou seja, a possibilidade de perceber, compreender e viver a vida de acordo com nossas inclinações emotivas e sentimentais mais íntimas.

O sentimento de “dignidade”, que o trabalho produtivo e útil proporciona, e o sentimento de “expressar”, na vida que se leva, as profundezas emotivas que a biografia particular de cada um de nós constrói são as duas formas modernas de se construir simbolicamente, de modo significativo, como indivíduo. (SOUZA, 2009, p. 394)

Assim, considerando-se que o sinônimo de emancipação seja libertação, e libertação significa “tornar livre”, pensar a emancipação feminina é pensar sua libertação e isso remete ao problema do que significa liberdade e qual falta de liberdade a mulher está encerrada, haja vista que “todo processo de dominação social se baseia em formas de “violência simbólica”, ou seja, em mecanismos que

¹ O emprego da expressão “condição de agente” requer esclarecimento. O agente às vezes é empregado na literatura sobre economia e teoria dos jogos em referência a uma pessoa que está agindo em nome de outra (talvez sendo acionada por um “mandante”), e cujas realizações devem ser avaliadas à luz dos objetivos da outra pessoa (o mandante). Estou usando o termo agente não nesse sentido, mas em sua acepção mais antiga – e “mais grandiosa” – de alguém que age e ocasiona mudança e cujas realizações podem ser julgadas de acordo com seus próprios valores e objetivos, independentemente de as avaliarmos ou não também segundo algum critério externo. Este estudo ocupa-se particularmente do papel da condição de agente do indivíduo como membro do público e como participante das ações econômicas, sociais e políticas (interagindo no mercado e até mesmo envolvendo-se, direta ou indiretamente, em atividades individuais ou conjuntas na esfera política ou em outras esferas) (SEN, 2000, p. 33).

obscrecem e “suavizam” a violência real e tornam “aceitável” e até mesmo “desejável” inclusive para suas maiores vítimas” (SOUZA, 2009, p. 398).

Nesse sentido, emancipar significa fazer com que alguém se torne independente, por conseguinte passe a ter domínio sobre a sua própria vida.

In casu, a luta feminina pela diminuição das diferenças sociais, políticas e econômicas nas relações entre homens e mulheres foi impulsionada na virada do século XIX, estendeu-se ao longo do século XX, atingindo seu ápice na década de 1960, e continua atuante nos dias de hoje.

É cediço que homens e mulheres não são biologicamente iguais, como também não são os papéis reservados aos homens e às mulheres na sociedade, sejam orientais ou ocidentais, de outrora ou contemporâneos (PELLEGRINELLO, 2014, p. 24).

Nesse rumo, no Brasil de fins do século 19, a luta das primeiras organizações de mulheres era pela educação e pelo voto, mas como em outros países, elas vivenciam situações de exclusão dos espaços de poder e de decisão política, pois historicamente a mulher sofre os efeitos de uma sociedade marcada pela exclusão e por uma ordem constitucional e infraconstitucional injusta e discriminatória.

Com a promulgação da Constituição de 1891, a mulher não mereceu referência expressa, não tinha direito a voto nem a ser votada, ficando alheia ao exercício do poder e da construção do próprio direito (PELLEGRINELLO, 2014, p. 31).

O Código Civil de 1916, que sucedeu as ordenações Filipinas, manteve praticamente inalterado o entendimento da mulher como sujeito de direitos de segunda classe (PELLEGRINELLO, 2014, p. 32).

No entanto, o movimento decisivo para a conquista do voto pelas brasileiras chegou com Bertha Lutz, liderança dos ideais sufragistas que fundou, em 1922, a Federação pelo Progresso Feminino.

Com a Revolução de 30, o direito ao voto das mulheres era avanço que não podia ficar de fora, foi assegurado, em 1932, por ato infraconstitucional, uma nova era para as mulheres – a da democracia – por meio do Código Eleitoral, instituído pelo Decreto 21.076 (BRASIL, 1932), que restou incorporado, na passagem pela Constituição em 1934 (PELLEGRINELLO, 2014, p. 34).

Neste ponto, o voto como manifestação de cidadania, foi possibilitado à mulher por conta das manifestações sociais da época e não como tentativa do Estado de

buscar mecanismos para a persecução da igualdade material (PELLEGRINELLO, 2014, p. 35).

A Lei Maior de 1934 tratou da inserção da mulher no mercado de trabalho, da necessária igualdade salarial entre homens e mulheres, além de assuntos como maternidade e infância (PELLEGRINELLO, 2014, p. 34).

Já a reforma de 1937 não trouxe retrocessos constitucionais em relação à situação da mulher, como formalmente considerada em 1934 (PELLEGRINELLO, 2014, p.34-35.).

Nesse sentido, a luta pela igualdade de gênero progrediu significativamente na sociedade brasileira, tendo por pano de fundo todas as mudanças estruturais e as lutas do movimento de mulheres ao longo do século 20.

Vale especial destaque à década de 1960, que introduziu questões antes restritas à esfera da vida privada, trazendo ao debate público temas como sexualidade e corpo feminino. Esse movimento também lutava por liberdades democráticas em um país em que elas estavam constrangidas pela ditadura militar instalada em 1964.

Na Constituição de 1967, buscou-se a promoção da igualdade substancial por meio da diferenciação jurídica e pretendeu a equiparação da mulher sem quaisquer discriminações (PELLEGRINELLO, 2014, p. 38).

Em dezembro de 1977, com advento da Lei nº 6.515 – a Lei do Divórcio – as mulheres experimentaram uma modificação no contexto normativo, notadamente em relação à possibilidade de desfazimento da sociedade conjugal e do casamento e, por conta disso, de abandono do sobrenome do ex-marido e, ainda, de consensual guarda dos filhos ou quando o marido desse causa à dissolução judicial do casamento (PELLEGRINELLO, 2014, p.39).

Em 1984, por meio do Decreto 89.460 (BRASIL, 1984), se internalizou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas através da Resolução 34/180 de 18.12.1979, promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002² (BRASIL, 2002), dispondo, em seu preâmbulo, que a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o

² Promulgou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher de 1979, e **revogou** o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984.

desenvolvimento pleno e completo de um país, para o bem-estar do mundo e para a causa da paz.

Diz o Art. 1º da Resolução 34/180 de 18.12.1979 e promulgada pelo Decreto nº 4.377/2002 (BRASIL, 2002),

Para fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou qualquer outro campo.

Adiante, que

[...] determina aos Estados Partes que tomem todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na vida política e pública do país, garantindo, em particular, em igualdade de condições com os homens, o direito a ser elegível para todos os órgãos cujos membros sejam objeto de eleições públicas (artigo 7º, itens “a” e “b”); (BRASIL, 2002).

Com a Constituição do Brasil (BRASIL, 1988a), o princípio da dignidade da pessoa humana, insculpido no inciso III do artigo 1º, foi elevado à condição de cláusula geral de tutela do ser humano pelo constituinte originário que deu mais um passo ao consignar no inciso I do artigo 5º, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos da Constituição.

Nesse sentido, pode-se dizer que a um só tempo e pela Carta Maior (BRASIL, 1988b), tanto a igualdade jurídica como o reconhecimento da desigualdade material, não haveria mais como ser afrontados.

Entretanto, com o advento da nova Constituição, as brasileiras ainda intensificam a luta para ocupar mais espaços de decisão, compreendendo que as transformações sociais, políticas e econômicas em curso no Brasil passam, necessariamente, pela efetiva ampliação do poder político destas que são mais da metade da população, mas que apesar disso, elas ainda são minoria nas casas legiferantes, comprometendo a democracia representativa brasileira, razão pela qual ainda lutam por ações inclusivas que possibilitem seu protagonismo político, de modo que, em persistindo, tal situação colocar-se-á em xeque a legitimidade da democracia, que fica limitada em suas possibilidades e horizontes, visto que a democracia

pressupõe o acolhimento das diferenças e o não privilégio ou discriminação por quaisquer circunstâncias e condições.

Leila Linhares Barsted e Jacqueline Pitanguy (2011) referem que as últimas três décadas foram marcantes para a história das mulheres brasileiras que alcançaram progressos que modificaram o seu cotidiano nas esferas pública e privada.

De acordo com essas autoras, as demandas feministas entraram na agenda política do Brasil graças à intensa e ininterrupta ação dos movimentos de mulheres, todavia, ressalta-se que esses progressos não se deram de forma homogênea e democrática, considerando as diferenças existentes entre as mulheres, sobretudo em função de raça/etnia e classe social.

Escrevem as autoras que, nos anos 1980, fase de transição democrática, operou-se, no plano político e normativo, o resgate formal das liberdades civis e políticas, consolidadas na nova Constituição Federal, promulgada em 1988.

Para as autoras, essa década foi de fundamental importância para a organização, por todo o país, de movimentos de mulheres que conseguiram, não apenas espaço institucional no novo governo democrático, como o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, mas, também, por meio de intensa ação política, o reconhecimento da plena cidadania das mulheres.

Revelam que, em especial nos anos 1990, uma vasta produção normativa nacional, voltada para a regulamentação e promoção de direitos humanos e garantias individuais e sociais, foi tributária do texto constitucional.

De fato, consideram as autoras, a Constituição Federal Brasileira de 1988 é o marco político institucional e jurídico que reordenou todo o sistema brasileiro e impôs a adequação de todas as normas legais aos parâmetros dos direitos humanos. Em paralelo, o ciclo das conferências internacionais das Nações Unidas fortaleceu a luta dos movimentos sociais, em especial dos movimentos de mulheres.

Nessa década, apontam as autoras que, a ação das organizações não-governamentais feministas manteve a articulação e a mobilização internacional e nacional para a efetivação de políticas públicas de enfrentamento das profundas desigualdades de gênero, sociais, regionais e étnico-raciais que têm afetado profundamente as possibilidades do exercício da cidadania pelas mulheres.

A década de 2000 deu continuidade a esse processo de luta. Ampliou-se o avanço legislativo, e por meio do trabalho das organizações feministas e movimentos

de mulheres, especialmente a partir da 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres³, um conjunto de demandas foi incluído em documentos e planos governamentais.

Segundo as autoras, esses documentos se constituíram em parâmetro para orientar políticas públicas com a transversalidade de gênero e de raça/etnia. Também nessa década, os programas governamentais de redução da pobreza tiveram impactos positivos sobre a vida de grande parcela da população feminina.

No entanto, revelam as autoras que, obstáculos permanecem, inviabilizando o pleno exercício de fato da cidadania das mulheres brasileiras. No conjunto dessas dificuldades, destacam-se as desigualdades de gênero no exercício de direitos sexuais e reprodutivos no acesso ao trabalho, à ascensão profissional e aos recursos produtivos; na persistência da violência de gênero, entre outras questões, agravadas quando se introduz a dimensão étnica/racial.

Apontam, por fim, as autoras que a esse quadro de dificuldades, deve-se acrescentar a atuação do fundamentalismo religioso que tem impedido o avanço das políticas públicas no campo da sexualidade e da reprodução. Tais dificuldades indicam desafios a serem enfrentados nessa próxima década, que se iniciou com a posse de Dilma Rousseff, a primeira mulher Presidenta do Brasil.

Nesse sentido, o Estado também deve cumprir seu papel não apenas legislando de modo a (tentar) coibir discriminações contra a mulher, sob ameaças de sanção, mas igualmente promovendo a conscientização e maximizando a igualdade entre os gêneros por meio de políticas públicas de ações afirmativas, e por especial consideração de que ela (a igualdade) constitui direito fundamental (PELLEGRINELLO, 2014, p.67).

³ A 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres reuniu cerca de 2.500 pessoas em Brasília entre os dias 15 e 17 de julho de 2004. De acordo com a Articulação de Mulheres Brasileiras (AMB), as 1.800 delegadas saíram com a sensação de dever cumprido. O documento oficial, elaborado a partir da Plenária Final justifica esta avaliação, confirmada nos acordos gerais, princípios, diretrizes e moções apresentadas. Durante a Conferência, o processo de elaboração das diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres se deu a partir da discussão do documento "Propostas de Diretrizes para uma Política Nacional para as Mulheres", nos 20 grupos de trabalho constituídos durante o evento. Tod@s discutiram a parte geral deste documento. Seus cinco eixos temáticos foram analisados, cada um deles, por grupos. Eixo Temático 1: Enfrentamento da pobreza: geração de renda, trabalho, acesso ao crédito e à terra. Eixo Temático 2: Superação da violência contra a mulher: prevenção, assistência e enfrentamento. Eixo Temático 3: Promoção do bem-estar e qualidade de vida para as mulheres: saúde, moradia, infra-estrutura, equipamentos sociais e recursos naturais. Eixo Temático 4: Efetivação dos direitos humanos das mulheres: civis, políticos, sexuais e reprodutivos. Eixo Temático 5: Desenvolvimento de políticas de educação, cultura, comunicação e produção do conhecimento para a igualdade. Disponível em: www.cfemea.org.br ou www.presidencia.gov.br/spmulheres. Acessado em: 10/06/2016.

Outra forma de contribuir para a redução dessa injustiça é o esclarecimento do que se passa no interior das organizações sobre como as pessoas, homens e mulheres, pensam ou declaram pensar a condição feminina (ETHOS, 2016b).

Assim, o Estado, organizações e sociedade devem garantir à mulher os meios necessários à sua realização como cidadã/agente, permitindo-lhe participar ativamente das escolhas e da condução do Brasil ao futuro.

Isso porque o desenvolvimento requer a remoção das principais fontes de privação de liberdade: pobreza e tirania, carência de oportunidades econômicas e destituição social sistemática, negligência de serviços públicos e intolerância ou interferência excessiva de Estados repressivos (SEN, 2000).

De modo que, o que as pessoas conseguem positivamente realizar é influenciado por oportunidades econômicas, liberdades políticas, poderes sociais e por condições habilitadoras como boa saúde, educação básica e incentivo e aperfeiçoamento de iniciativas (SEN, 2000, p.19).

E, as disposições institucionais que proporcionam essas oportunidades são ainda influenciadas pelo exercício das liberdades das pessoas, mediante liberdade para participar da escolha social e da tomada de decisões públicas que impelem o progresso dessas oportunidades (SEN, 2000, p. 19).

3. A EMANCIPAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO PÚBLICO.

Como dito alhures, a gênese da condição feminina no Brasil é ranço da colonização de nosso país. Ora, não é novidade entre nós o fato de que os Jesuítas, que monopolizaram a educação brasileira até 1795 não se preocupavam com a educação da mulher nas suas escolas de educação formal, sendo a educação da mulher para os afazeres do lar.

Sendo assim, a luta feminina pela diminuição das diferenças sociais, políticas e econômicas nas relações entre os homens e mulheres foi impulsionada na virada do século XIX, estendeu-se ao longo do século XX, atingindo seu ápice na década de 1960, e continua atuante nos dias de hoje.

A educação feminina se tornou uma necessidade no Brasil, tanto para as mulheres como para a própria sociedade, e por conta do processo de rápida urbanização e industrialização, que reclamou aptidão ao enfrentamento das novas contingências econômicas da vida (PELLEGRINELLO, 2014, p. 52).

Com a liberdade conquistada, as mulheres ganharam a possibilidade de poder lutar legitimamente em uma sociedade pluralista, sendo que aos poucos, outras conquistas foram acontecendo e sendo incorporadas à rotina da sociedade brasileira.

De outro lado, comportamentos sociais modernos geraram novas necessidades. E, por várias vezes, na história, a força das necessidades humanas provocou o ajuste das leis que já estavam obsoletas, fazendo com que atendessem às novas conquistas sociais do ser humano.

Nesse sentido, o Brasil vem sendo palco de intensas alterações demográficas, sociais, econômicas e políticas. As dinâmicas demográficas apontam para os processos de envelhecimento da população e de redução da taxa de fecundidade. Além disso, há nas últimas décadas a intensificação do processo de transformação social decorrente da urbanização e da industrialização, refletindo amplamente na realidade social, em especial na condição de vida das mulheres brasileiras.

Amartya Sen (2000) afirma que, em países em desenvolvimento, há provas consideráveis de que a educação e a alfabetização das mulheres, a participação feminina na força de trabalho, a incidência da pobreza (e níveis de renda), o grau de urbanização, a disponibilidade de facilidades médicas, frequentemente tem um papel

muito mais importante na promoção do bem-estar social (em particular a sobrevivência infantil). E, essa constatação se aplica por aqui.

Corroborando pra tal afirmação, o relatório RASEAM - 2014 porquanto refere que se é fato que as mulheres predominam no sistema de ensino, especialmente nos níveis mais elevados; e, que a taxa de alfabetização no país tem atingido níveis elevados: em 2012, 84% da população com mais de 10 anos era alfabetizada (BRASIL, 2015).

Mas em que pese a relevância dos dados acima apontados, fato é que a população da área rural apresentava índices menores de alfabetização que a da área urbana. E, também que as mulheres negras apresentaram índices de alfabetização invariavelmente inferiores aos das mulheres brancas, tornando-se quando da análise desses índices por faixa etária, pois as mulheres negras entre 50 e 59 anos apresentavam uma taxa de alfabetização 12% inferior à taxa das mulheres brancas da mesma faixa etária; já as mulheres negras com mais de 70 anos apresentavam uma taxa de alfabetização quase 30% inferior à taxa observada pelas mulheres brancas.

O relatório revela que as desigualdades educacionais segundo o sexo e a cor ou raça não se limitam ao tema da alfabetização, mas repercutem em todos os níveis de ensino.

Sobre esse ponto faz-se necessário remontar à década de 1990, período marcado por intensas mudanças geradas por reformas educativas impulsionadas por compromissos e metas internacionais. Com foco prioritário no acesso e na universalização de etapas da educação básica, essas reformas impactaram os indicadores educacionais brasileiros, ampliando as taxas de matrícula no ensino fundamental e no ensino médio sem, no entanto, eliminar as iniquidades históricas de acesso, permanência e sucesso em percurso educacional de qualidade (HADDAD apud ROSEMBERG e MADSEN, 2008, p.393).

Foi no contexto das reformas da década de 1990 que as agendas de gênero e de educação se entrecruzaram no Brasil. No espaço das formulações de compromissos internacionais, estabeleceu-se uma tradução bastante pragmática da promoção da igualdade de gênero na educação: ampliar o acesso de meninas e moças à educação seria, de acordo com documentos internacionais, uma importante e eficaz estratégia de combate à pobreza. Mães educadas se traduziriam em filhos(as) educados(as) e em famílias menos pobres. Uma equação simples que promoveu a

entrada da temática de gênero na agenda internacional da educação, mas de forma reduzida, restrita e limitadora (VIANNA; UNBEHAUM; MADSEN; ROSEMBERG apud ROSEMBERG e MADSEN, 2011 p.393).

No Brasil da década de 1990, como alguns indicadores de acesso e progressão de meninas/mulheres adultas na educação já eram melhores que aqueles de meninos/homens adultos, o cenário terminou por justificar a não-observância de metas por igualdade de gênero impressas nos compromissos internacionais dos quais o país é signatário (ROSEMBERG e MADSEN, 2011).

O foco prioritário no acesso à educação terminou por traduzir, de maneira equivocada, sexo por gênero. Assumiram-se metas de paridade (mesmo número de meninos e meninas entrando e saindo das escolas) e negligenciaram-se diagnósticos, análises e políticas de gênero, as quais enfatizam desigualdades de acesso intragrupos de mulheres, bem como as marcas culturais da educação (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p.393).

O Estado brasileiro, portanto, quando incorporou a agenda de gênero expressa nos documentos internacionais de educação, silenciou os conflitos e as desigualdades internas ao próprio sistema educacional e sua articulação com a produção e sustentação das desigualdades de gênero em outros campos sociais. Ou seja, se no Brasil observamos paridade entre os sexos no acesso e progressão escolar, isto não elimina, por exemplo, a intensa desigualdade educacional observada entre mulheres rurais e urbanas ou a desigualdade salarial observada entre homens e mulheres que detém o mesmo nível de escolaridade (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p. 394).

Em 2012, quanto mais elevado o nível de ensino, maior era a desigualdade entre mulheres brancas e mulheres negras, de um lado; e, entre homens brancos e homens negros, de outro, revelando que houve poucos avanços no sentido de reversão desse padrão de desigualdade.

No ensino profissional, as mulheres eram maioria entre os matriculados (53,8%) e ainda mais numerosas entre os concluintes (54,5%) dos cursos profissionalizantes, em que pese a concentração e algumas áreas consideradas tipicamente femininas de acordo com a divisão sexual do trabalho, associadas a tarefas de cuidado e de reprodução, como as áreas de educação e da saúde.

Com relação ao ensino em tempo integral, verifica-se que a modalidade vem se expandindo com o apoio de políticas federais. Esse ensino contribui para melhorar a qualidade da educação, um importante desafio para as políticas públicas

educacionais. Além disso, o ensino em tempo integral, especialmente para as crianças na fase inicial do ciclo de vida, representa maiores possibilidades de inserção das mães no mercado de trabalho, tendo em vista que as crianças estão durante toda a jornada de trabalho na escola.

Os indicadores sobre a concessão de bolsas de formação e fomento à pesquisa do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) são importantes por revelar o acesso das mulheres a instrumentos de apoio à sua formação durante o período inicial de estudos, assim como a vias de ingresso e permanência em carreiras acadêmicas (RASEAM, 2015).

Sobre a divisão sexual do poder no MEC, relembra-se que, entre os 53 ministros de educação, apenas uma mulher foi ministra – Esther Figueiredo Ferraz (entre 8/1982 a 3/1985); em 2007, dentre os 26 cargos máximos de direção, 22 eram ocupados por homens e 6 por mulheres (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p. 430).

O site da Campanha “Mais Mulheres no Poder: eu assino este compromisso” divulgou informação sobre a distribuição por sexo do cargo de reitor na rede federal que abrange 99 IES: segundo o MEC, em 2010, nas 58 universidades federais apenas 13,8% dos cargos de reitor eram ocupados por mulheres; nas demais instituições (FETS, UTFPR e Cefets) apenas 12% (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p. 430).

Nesse rumo, refletindo sobre a representação política na estrutura do MEC, incluindo-se agora também as IES federais, transcreve-se o comentário de Madsen:

se pensarmos na dimensão da representação política dentro dessa estrutura, concluiremos facilmente que há forte desequilíbrio entre homens e mulheres nos espaços de formulação da educação brasileira. Este, na verdade, não é um quadro muito diferente daquele das demais instituições públicas brasileiras. No entanto, não deixa de chamar a atenção que justamente o campo da educação – tido historicamente como um campo feminino por excelência – apresente um quadro de disparidades tão marcantes (MADSEN apud ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p, 430).

O progresso das mulheres na educação brasileira no período do relatório ocorreu, dentro de limites, particularmente no plano da justiça redistributiva, como vimos: apesar de seguir um ritmo menos intenso, apontamos melhoria dos indicadores educacionais das mulheres. Todavia, aponta-se sua convivência com intensas desigualdades etárias, étnico-raciais, regionais e sócio-econômicas, que atingem mulheres e homens, nas diferentes etapas da vida (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p. 430).

De toda sorte, a educação parece ser um bom lugar para o início das transformações, mas, faz-se imperativo, assim, buscar conscientizar as pessoas da igualdade entre mulheres e homens (PEELEGRINELLO, 2014, p. 54)

Quanto à atenção integral à saúde da mulher e a promoção dos direitos sexuais e dos direitos reprodutivos que são aspectos cruciais no cumprimento dos direitos humanos das mulheres brasileiras, ainda se podem observar disparidades regionais e de cor ou raça no acesso aos serviços desta área. Sendo que a análise desses indicadores é fundamental para se entender mais amplamente os desafios ainda postos ao pleno cumprimento dos direitos das mulheres.

As principais causas de mortalidade entre as mulheres brasileiras, em 2011, eram 34% dos óbitos entre a população feminina em decorrência de doenças do aparelho circulatório; as neoplasias foram responsáveis por mais de 18% dos óbitos; e, as doenças do aparelho respiratório causaram quase 13% das mortes entre as mulheres. Em 2012, as quatro causas mais frequentes eram as doenças cerebrovasculares, doenças isquêmicas do coração, diabetes mellitus e doenças hipertensivas.

Sobre a questão da violência contra a mulher, o relatório RASEAM 2014, revelou que as mulheres que buscaram o Ligue 180 em 2013 eram em sua maioria negras, representando 60% delas, sendo que 46% das mulheres em situação de violência tinham entre 25 e 39 anos de idade e 82% dos relatos referiam-se a mulheres com filhas/os. Destes, 19% também eram vítimas de violência e mais de 64% presenciavam a violência sofrida por suas mães e 11,5% das escolares do 9º ano do ensino fundamental sofreram algum tipo de agressão por um adulto da família nos 30 dias anteriores à pesquisa.

Com isso, conclui-se que o fenômeno da violência de gênero se inicia bastante cedo no ciclo de vida das meninas brasileiras. E, o ciclo da violência doméstica contra as mulheres e, em geral, culminam com a morte das mulheres agredidas. Esses dados podem estar, de certa forma, relacionados a práticas violentas, sexistas e misóginas⁴ no âmbito doméstico e familiar.

Essas mulheres que praticamente (sobre)vivem do próprio corpo pela falta de habilidades mais qualificadas, e que não são poucas no país, são denominadas como

⁴ De acordo com dicionário online: Misógina significa: s.m. Indivíduo que sente repulsa ou aversão às mulheres; quem tem repulsão pelo contato sexual com mulheres; pessoa que sofre de.... Disponível em:<<http://www.dicio.com.br/pesquisa.php?q=mis%F3ginas>.>

mulheres “da ralé”⁵. São aquelas que ainda se fazem constantes vítimas de violência doméstica e experimentam, na pele, os estigmas sociais construídos ao longo dos séculos (PELLEGRINELLO, 2014, p. 59-60).

Desse modo, existem dois motivos para que a discriminação feminina persista. O primeiro, advém da realidade: nem todas as mulheres, neste nosso Brasil continental, têm condições – pessoais, familiares, psíquicas e econômicas – para tanto.

O segundo, se extrai do fato de que aquelas tantas que puderam estudar e, pois, almejar melhores colocações no mercado de trabalho, ainda assim, continuam encontrando barreiras quase intransponíveis no dia a dia. É, dizer, os problemas persistem, apenas de modo estratificado, a começar pela situação econômico-financeira da mulher (PELLEGRINELLO, 2014, p. 59).

A taxa de fecundidade total, segundo RASEAM (2014), apresentou uma considerável diminuição entre 2000 e 2014, passando de 2,4 para 1,7 filhas/os por mulher em idade reprodutiva (de 15 a 49 anos), valor abaixo do índice de reposição populacional que é de 2,1.

De acordo com o relatório em questão, as Regiões Sul e Sudeste apresentavam as menores taxas de fecundidade, ao passo que, na Região Norte, tinha-se a maior taxa de fecundidade do país (2,2 filhos por mulher). Também, houve redução da gravidez na adolescência: em 2002, 12,7% das mulheres entre 15 e 19 anos tinham filhas/os; já em 2012, esse percentual passou para 10,4%.

Esses dados revelados pelo relatório, apontam para o fato de que as mulheres muitas vezes protelam ou reúniam ao projeto pessoal e parental por conta da carreira, e quando assim o fazem, conscientemente, sofrem os efeitos “naturais” decorrentes do decréscimo da fertilidade, além da pecha social de egoístas (PELLEGRINELLO, 2014, p.61).

A despeito de tudo quanto abdicam para se qualificar com vistas à melhor colocação e realização profissional, elas percebem remuneração inferior à dos homens, têm dificuldade de acesso ao trabalho e de mantê-lo, e quase nunca chegam

⁵ O termo ‘ralé’ é usado de forma provocativa para denominar aquelas pessoas que não possuem, em nenhuma dimensão significativa, conhecimento incorporado ao corpo. Sendo assim, o que elas têm a oferecer ao Mercado é o próprio corpo, enquanto mero dispêndio de energia muscular. Nesta categoria, enquadram-se os que estão integrados de forma precária ou não estão integrados de nenhuma forma ao mercado (MATTOS apud PELLEGRINELLO, 2014, p. 59).

ao topo da pirâmide, tanto aquela construída pelo Estado como pelo próprio mercado (PELLEGRINELLO, 2014, p. 61).

Os arranjos familiares, de acordo com RASEAM (2014) referem-se ao conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco ou não que moram no mesmo domicílio, podendo ser formados por uma só pessoa, um casal sem filhas/os, um casal com filhas/os, uma pessoa de referência sem cônjuge com filhas/os, entre outros arranjos. Assim, no Brasil, em 2012, quase 38% dos domicílios tinham mulheres como a pessoa de referência.

No entanto, entre as famílias com pessoa de referência do sexo feminino, 42,7% eram compostas por mulheres sem cônjuge com filhas/os. Por outro lado, somente 3,5% das famílias com pessoa de referência do sexo masculino eram formadas por homens sem cônjuge com filhas/os. Das famílias com pessoa de referência do sexo feminino, somente 22,9% eram compostas por casais com filhas/os, como indicado no RASEAM 2014.

É interessante notar, igualmente, que cerca de 17% das famílias com pessoa de referência do sexo feminino eram formadas por mulheres vivendo sozinhas. No que diz respeito à cor ou raça, as mulheres negras estavam à frente de 52,6% das famílias com pessoa de referência do sexo feminino (RASEAM, 2014).

Em relação a esses dados, não parece ser possível cogitar de responsabilidade exclusiva da organização familiar pela reprodução das desigualdades. Como muito bem observado por Jessé Souza,

[...] as famílias não possuem, enquanto famílias, nenhuma matriz valorativa própria. Elas buscam a visão de mundo que implementam diariamente em “outro” lugar. Se não fosse assim cada família ensinaria coisas distintas aos filhos, o que, sabemos, não é o caso. Ao contrário, as famílias de uma mesma classe social ensinam coisas muito semelhantes aos filhos, e é isso que explica que esses filhos de uma mesma classe encontrem amigos, namorados e, depois, esposas e maridos da mesma classe e comecem todo o processo de novo (SOUZA apud PELLEGRINELLO, 2014, p. 65)

Isso exprime que é preciso assumir algumas providências necessárias para conferir às mulheres a aptidão material de decidir e concretizar o próprio destino.

Os dados estatísticos a respeito do número de eleitoras, divulgado pelo Tribunal Superior Eleitoral – TSE em julho de 2014 (TSE, 2014), revelou o aumento de mais de seis milhões de pessoas aptas a votar nas eleições de outubro de 2014. Em 2010, o eleitorado nacional era de 135,6 milhões de pessoas, enquanto que em

2014 o número saltou para 142,4 milhões e desses 52,1% era de mulher e 47,9% de homens.

Diante dos dados ora apresentados, oportuno citar Sen (2000) quando este revela no que tange aos papéis políticos, sociais e econômicos das mulheres, que (estas) quando conseguem as oportunidades que em geral são reservadas aos homens, saem-se tão bem quanto eles no aproveitamento desses recursos – que, ao longo dos séculos, os homens têm alegado serem só seus.

Como já noticiado, antigamente as mulheres pouco estudavam e, quando assim o faziam, era para futuro retorno ao lar, com melhor qualificação para servir (PELLEGRINELLO, 2014, p.55).

A mulher contemporânea inserida com êxito no mercado de trabalho não precisa mais de um companheiro provedor; ela é bastante em si para sobreviver, bem como para adquirir e administrar bens. Assim emancipada, vê-se apta a decidir e a determinar autonomamente o próprio destino. Destarte, o homem passa a ser verdadeiramente companheiro de assistência afetiva e sexual e não instrumento para subsistência (PELLEGRINELLO, 2014, p. 58).

Vê-se, então, que o trabalho permite que as pessoas garantam a sua subsistência e beneficiem de segurança econômica, o que é fundamental para um crescimento econômico equitativo, para a redução da pobreza e para a igualdade de gênero, viabilizando também uma participação plena na sociedade, conduzindo a um sentimento de dignidade e valor próprio.

O trabalho pode contribuir para o bem público, e o trabalho inerente à prestação de cuidados a terceiros gera coesão social e reforça os laços no seio das famílias e comunidades. O trabalho também fortalece as sociedades.

Assim, as mulheres brasileiras passaram a acreditar que seriam reconhecidas como fundamentais também ao desenvolvimento da sociedade, para além da família. As que puderam, e tiveram condições, deixaram de investir todos os sonhos e projeções de vida na união com o homem e procuraram, ademais, desenvolver “seus talentos” (PELLEGRINELLO, 2014, 58).

No entanto, adiante restará demonstrado que as mulheres estão em desvantagem no mundo do trabalho, tanto remunerado como não remunerado, assim como o seu trabalho tende a ser mais vulnerável, além de se encontrarem subrepresentadas em cargos de responsabilidade e de decisão, enquanto que no trabalho

não remunerado, asseguram, de forma desproporcionada, o trabalho doméstico e a prestação de cuidados a dependentes.

Essa realidade foi bem apontada por Pellegrinello em relação às mulheres da “ralé”:

i) a mulher continua responsável em maior número pelas tarefas domésticas, pela gestão do lar, e pela educação dos filhos; ii) (quando não sustenta sozinha a própria prole e às vezes o companheiro) a mulher contribui financeiramente em boa (se não em grande) medida para o sustento de todos que formam o núcleo familiar; iii) os filhos dificultam, quando não inviabilizam, o acesso da mulher ao mercado formal de trabalho; iv) educação e políticas assistenciais não são bastantes em si para sanar os efeitos do não reconhecimento da mulher (como ser humano que é, e dotado de dignidade própria) na família; v) a colocação desprivilegiada, marginal e desarticulada de uma carreira de trabalho faz com que a mulher não se veja reconhecida e, conseqüentemente, assista sua autoestima e dignidade mingüarem (quando existentes), por falta de comprovação de utilidade prática na sociedade de mercado; vi) os efeitos pessoais causados por toda essa privação moral redundam numa generalizada apatia em relação à atuação cidadã nos espaços públicos, o que retroalimenta o ciclo da discriminação (PELLEGRINELLO, 2014, p. 64).

Como se percebe, a promoção da autonomia econômica das mulheres passa pela melhoria de sua inserção no mercado de trabalho e de seus rendimentos, e pela distribuição mais equitativa dos afazeres domésticos e das atividades de cuidado.

Nesse sentido, os indicadores reunidos no RASEAM - 2014 mostram que permanecem muitos obstáculos para o alcance da plena autonomia econômica das mulheres brasileiras.

De acordo com o referido relatório, em 2012, a taxa de atividade das mulheres de 16 a 59 anos era de 64,2%, bastante inferior à dos homens, que era 86,2%. As desigualdades de raça ou cor também eram relevantes, fazendo com que as menores taxas fossem verificadas entre mulheres negras, a saber, 62,2% e as maiores entre homens brancos com 86,5%.

Nesse ponto, revela Jessé Souza que:

Existem, portanto, “pré-condições” não só materiais, mas, também, emocionais e simbólicas que explicam como classes sociais inteiras são construídas e reproduzidas como bem-sucedidas ou como fracassadas desde o berço. Perceber isso é perceber também o caráter superficial e enganoso da grande ideologia e da grande “ilusão” de todas as sociedades modernas, que é, como vimos, a crença na “igualdade de oportunidades”, crença essa o fundamento mesmo da “ideologia meritocrática” e, portanto, de toda a legitimação política de qualquer sociedade moderna. (SOUZA, 2009, p. 412)

Confirma o relatório que, nos últimos anos, houve uma significativa redução do desemprego, mas ainda permanecem as desigualdades por sexo, por região e por idade da taxa de desocupação, vez que a taxa verificada entre as mulheres era quase 80% superior à masculina, com importantes disparidades regionais e por grupos de idade, sendo a população mais vulnerável a de jovens entre 16 e 24 anos.

A proporção de mulheres em trabalhos formais era pouco inferior à de homens; entretanto, havia significativas diferenças de acordo com a raça ou cor: somente 48,4% das mulheres negras estavam em trabalhos formais, frente a 64,6% dos homens brancos.

Sobre o trabalho doméstico compreende uma série de atividades, como: limpeza; arrumação; cozinha; cuidados com o vestuário; cuidados com crianças, idosos, pessoas com deficiência, animais; entre outras; o trabalho é remunerado e realizado em domicílio que não o do próprio trabalhador (OIT, 2011a; OIT, 2011b apud DOMINGUES e SOUZA, 2012, p.1).

Por essas e outras características socioeconômicas, o grupo de trabalhadores domésticos remunerados possui uma série de peculiaridades, entre as quais se destacam: i) predominam trabalhadoras do sexo feminino; ii) são pagos baixos salários; iii) o empregador é uma pessoa física; [...] e v) há alto índice de informalidade (OIT, 2011c; IBGE, 2012, apud DOMINGUES e SOUZA, 2012, p.1).

O serviço doméstico remunerado ocupa grande parte da mão de obra feminina, pois tais funções são culturalmente consideradas o lugar da mulher. Ao mesmo tempo, a baixa qualificação exigida gera alternativa para trabalhadoras de baixa escolaridade e sem treinamento, que se submetem a baixos salários e a um alto nível de informalidade (MELO, 1998; THEODORO e SCORZAFAVE, 2011 apud DOMINGUES e SOUZA, 2012, p.1).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011c), em geral, a remuneração média do trabalhador doméstico é menor que a metade da média geral de salários, chegando a menos de 20 por cento dos rendimentos médios para alguns países.

No que tange à divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com afazeres domésticos e de cuidado, dificultando seu acesso e sua permanência no mercado de trabalho, bem como sua ascensão profissional.

Nesse ponto, alerta o relatório para a importância da disponibilidade de vagas em creche como um importante indicador de autonomia econômica das mulheres.

Isso porque, em 2012, somente 20,3% das mulheres com filhas/os de 0 a 3 anos tinham todas/os as/os filhas/os em creche, com importantes disparidades regionais: essa proporção desagregada, segunda as Grandes Regiões, variava naquele mesmo ano de 7,3% na Região Norte a 29% na Região Sul.

Com isso, entre as mulheres com todas/os as/os filhas/os de 0 a 3 anos na creche, tem-se que 72,9% estavam ocupadas, enquanto somente 42,6% daquelas sem nenhum/a filha/o na creche tinham ocupação, como apresentado no gráfico 3.2.

Outro fator relevante, segundo o relatório, é o trabalho doméstico remunerado ter passado por importantes e recentes transformações. Do ponto de vista legal e jurídico, a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013⁶ vem corrigir a desigualdade estrutural imposta ao segmento.

Na mesma direção deste avanço institucional, a Instrução Normativa nº 110 (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, 2014) dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção do trabalho doméstico. Por outro lado, embora esta atividade continue sendo uma das principais ocupações entre as mulheres há uma tendência de redução da proporção de mulheres empregadas no trabalho doméstico: somente entre 2011 e 2012, a proporção de mulheres ocupadas no trabalho doméstico passou de 15,5% para 14,7%.

Ainda, sobre o trabalho doméstico, revela o relatório, que há um recorte de gênero e de cor ou raça nesta ocupação: o trabalho doméstico remunerado é uma das ocupações em que são mais significativas as desigualdades que afetam as mulheres negras.

⁶ Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional: Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 7º [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR) Brasília, em 2 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acessado em 06 de maio de 2016.

Em 2012, de um total de mais de 6 milhões de pessoas de 16 anos ou mais de idade ocupadas no trabalho doméstico, mais de 92% eram mulheres, sendo que destas 63,4% eram negras.

As mulheres empregadas domésticas estão em situação mais precária que os homens na mesma ocupação, o que é evidenciado pelo alto grau de informalidade. Segundo o relatório, somente 28,4% das mulheres que eram empregadas domésticas tinham carteira assinada. Em contraste, 50,2% dos homens na mesma ocupação a tinham, evidenciando um claro padrão de desigualdade.

Além disso, as empregadas domésticas negras percebiam, em 2012, 86% dos rendimentos médio das empregadas domésticas brancas. Os homens, por sua vez, tinham rendimentos superiores aos das mulheres – as mulheres empregadas no trabalho doméstico percebiam, assim, 68% do rendimento médio dos homens com a mesma ocupação.

Essa significativa diferença entre os rendimentos percebidos por homens e mulheres no trabalho doméstico está relacionada com os tipos de atividades realizadas – os homens são a grande maioria entre os jardineiros, caseiros, motoristas e as mulheres, entre as babás, faxineiras e cozinheiras.

Nesse ponto, vale a pena adentrar a seara da precarização.

3.1 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO FEMININO.

Sabe-se que a crise econômica entrou decisivamente na agenda nacional e alguns dos temas que têm merecido espaço neste cenário são aqueles relacionados às consequências produzidas no mercado de trabalho brasileiro a saber: flexibilização, racionalização e terceirização de suas produções.

Trata-se de discussões no Congresso Nacional sobre o Projeto de Lei nº 4.330/04 (CAMARA, 2004) que regulamenta os contratos de terceirização no setor privado e para as empresas públicas, de economia mista, suas subsidiárias e controladas na União, nos estados, no Distrito Federal e nos municípios. Conhecido como PL da Terceirização que atinge toda a classe trabalhadora, mas está mais presente entre as mulheres.

A terceirização foi ventilada a partir da interpretação da crise do capitalismo como crise do taylorismo, provocada já no início dos anos 70, por meio da qual rumou-se a certo número de iniciativas patronais de mudança na organização do trabalho. (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Esses deslocamentos destinados a conferir maior flexibilidade externa às empresas redundaram, para toda uma faixa da população, no desenvolvimento da precariedade associada à natureza do emprego. É o chamado trabalho temporário que, nesta altura, começa a designar todo um conjunto de novas formas de emprego, que parecem corresponder a novas estratégias empresariais e consubstanciar realidades sociológicas e jurídicas inéditas. Mas essa não foi a única consequência.

A precarização também levou à dualização dos assalariados e à fragmentação do mercado de trabalho, com a formação de dois mercados.

Essa situação revela outras faces, a saber: resultado de um processo de seleção/exclusão; redução da proteção aos trabalhadores e retrocesso social.

A precarização do trabalho e desenvolvimento da terceirização possibilitam, em primeiro lugar, pagar apenas o tempo efetivamente trabalhado e subtrair do tempo pago todos os intervalos, o tempo dedicado à formação e às folgas antes parcialmente integradas na definição da justa jornada de trabalho. (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 272)

Assim, a precariedade constitui-se nas sociedades contemporâneas não apenas como uma condição mais ou menos perene, mas também como uma experiência decorrente de situações plurais e complexas potenciadas pela globalização. Mas o que se entende por globalização?

Globalização é um conceito de sistema mundial em transição, porque contém em si um sistema mundial velho, em processo de profunda transformação, e um conjunto de realidades emergentes que podem ou não conduzir a um novo sistema mundial, ou a outra qualquer entidade nova, sistêmica ou não. (SANTOS, 2002, p. 56)

Dito de outra forma, o autor define globalização como conjuntos de relações sociais que se traduzem na intensificação das interações transnacionais, sejam elas práticas interestatais, práticas capitalistas globais ou práticas sociais e culturais transacionais. (SANTOS, 2002, p. 85)

Isso porque para o referido autor esse sistema mundial é constituído por três constelações de práticas coletivas, a saber:

- a) a constelação de práticas interestatais - correspondem ao papel dos Estados no sistema mundial moderno enquanto protagonistas da divisão internacional do trabalho no seio do qual se estabelece a hierarquia entre centro, periferia e semiperiferia;
- b) a constelação de práticas capitalistas globais - são as práticas dos agentes econômicos cuja unidade espaço-temporal de atuação real ou potencial é o planeta e
- c) a constelação de práticas sociais e culturais transnacionais - são os fluxos transfronteiriços de pessoas e de culturas, de informação e de comunicação (SANTOS, 2002, p.56/57).

E, cada uma destas constelações de práticas é constituída por:

- a) um conjunto de instituições que asseguram a sua reprodução, a complementaridade entre elas e a estabilidade das desigualdades que elas produzem uma forma de poder que fornece a lógica das interações e legitima as desigualdades e as hierarquias;
- b) uma forma de direito que fornece a linguagem das relações intrainstitucionais e interinstitucionais e o critério da divisão entre as práticas permitidas e proibidas;
- c) um conflito estrutural que condensa as tensões e contradições matriciais das práticas em questão e
- d) um critério de hierarquização que define o modo como se cristalizam as desigualdades de poder e os conflitos em que eles se traduzem. (SANTOS, 2002, p.57).

No caso das práticas interestatais, o conflito trava-se em torno da posição relativa da hierarquia do sistema mundial já que é este que dita o tipo de trocas e graus de desigualdades. As lutas pela promoção ou contra a despromoção e os movimentos na hierarquia do sistema mundial em que se traduzem são processos de longa duração que em cada momento se cristalizam em graus de autonomia e de dependência (SANTOS, 2002, p. 59).

Ao nível das práticas capitalistas globais, a luta trava-se entre a classe capitalista global e todas as outras classes definidas a nível nacional, sejam elas a burguesia, a pequena burguesia e o operariado, pela apropriação ou valorização de recursos mercantis, sejam eles o trabalho ou o conhecimento, a informação ou as matérias-primas, o crédito ou a tecnologia (SANTOS, 2002, p.60).

Assim, envolvidos por mais esse rearranjo do sistema, o que se tem, por um lado, com a precarização é a afetação sobretudo das populações mais vulneráveis, que possuem, quer um menor domínio da informação pertinente e das competências essenciais numa economia e sociedade tecnológicas, quer uma menor capacidade de visibilização e de superação de situações de discriminação, exploração e submissão (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p.10).

Por outro lado, as exigências renovadas do mercado de emprego atual permitem a emergência, no âmbito dos fluxos globais, de novas categorias, mais qualificadas e adaptáveis (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p. 10).

No Brasil, pelo menos desde o século XIX, sempre houve a convivência com o trabalho precário, mas foi com o final dos anos 80 e início da década de 90 que o Brasil passou por uma série de mudanças institucionais e estruturais. Isso porque se de um lado a Constituição de 1988 estabeleceu um novo marco institucional; de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização impulsionou a abertura da economia ao exterior, realizada de forma abrupta e dissociada de políticas industrial e agrícola (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p.10).

A “difusão do trabalho precário (que) aconteceu um pouco depois que nos Estados Unidos, nos anos 1990, com o aumento da privatização e da desregulação que acompanharam um comprometimento a uma ideologia neoliberal e ao Consenso de Washington” (KALLEBERG, 2009, p. 23 apud GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p.11).

Atualmente, a precariedade do mercado de emprego adquire configurações distintas, correspondendo a uma readequação sócio laboral em face de mercados globalizados e competitivos.

Por aqui, a precariedade está bastante associada ao trabalho na chamada economia informal, todavia, esta forma não está ligada necessariamente com a redução da proteção social, como no caso de alguns países europeus, mas, principalmente àquelas atividades que são desenvolvidas sem, ou à margem, de toda a regulamentação advinda do Estado (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p.11).

As formas de trabalho precário no Brasil em particular são muito diversificadas, podendo ser: formas laborais associadas a atividades assalariadas por tarefas, pequenos autônomos, trabalhos part time e com contrato temporário.

Outrossim, como práticas precárias experimentou-se, como em quase todos os países capitalistas, a terceirização da produção e da prestação de serviços, desenvolvida como rearranjo produtivo, iniciado na década de 70, a partir da terceira Revolução Industrial; com um grande impulso nos anos 1990 por conta da onda das reformas liberalizantes, da reestruturação produtiva e da flexibilização das relações de trabalho, conforme Relatório Técnico sobre o “Processo de Terceirização e seus

Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil” elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – (DIEESE, 2007).

Dito de um modo simples, a terceirização ocorre quando as empresas deixam de contratar diretamente trabalhadores para a realização de determinadas tarefas mas transferem a tarefa da contratação para outra empresa que passa a ser designada de empresa contratada ou “empresa terceira”.

Vários setores foram objeto do processo de terceirização no Brasil, o que implicou e vem implicando na precarização das relações do trabalho, como por exemplo, o setor financeiro (os bancos), o próprio setor público, o setor elétrico, o setor químico, o setor de petróleo e petroquímico, o setor de construção civil. (DIEESE, 2007, p. 3-4)

Outros são os exemplos paradigmáticos dos novos modos de estruturação do emprego, quer seja na Europa, quer seja no Brasil, é a contratação, como prestadores de serviços, de jovens para desempenhar funções permanentes; a rotatividade de operadores de *calls centers* e de marketing, sujeitos a padrões exigentes de controle, de produtividade e de flexibilidade; a subcontratação de trabalhadores para assegurar tarefas centrais da empresa ou serviços e agências de trabalho temporário com trabalhadores em grande rotatividade, garantindo por essa via, a redução de direitos e capacidade reivindicativa face à diluição da visibilidade e das responsabilidades do empregador real.

Com isso, tem-se que novas formas de relação de trabalho permitem também a afirmação de trabalhos precários como forma de vida, considerando a ausência de liberdade de escolha e de opções, além de resultar num processo de seleção/exclusão, de redução da proteção aos trabalhadores e retrocesso social, uma vez que possibilita ao empregador, em primeiro lugar, pagar apenas o tempo efetivamente trabalhado e subtrair do tempo pago todos os intervalos, o tempo dedicado à formação e às folgas antes parcialmente integradas na definição da justa jornada de trabalho.

Por isso, conclui-se que o processo de precarização do trabalho, como um dos aspectos mais relevantes do processo de globalização do capital nas últimas décadas, corroborou com o aumento da produtividade trabalho e da recuperação das margens de lucros das empresas, no processo de reestruturação e flexibilização da produção e das relações do trabalho no mundo e, particularmente, no Brasil, com rebaixamento

das condições de trabalho e dos direitos dos trabalhadores (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p. 20).

Nessa toada, passa-se à demonstrar que a precarização do trabalho, em especial o da trabalhadora brasileira, tem grande chance de afetar negativamente a vida de relação, nomeadamente, familiar, vez que o empregador ao impor jornada exaustiva, acaba por desrespeitar ao direito da trabalhadora à desconexão de toda e qualquer atividade laboral nos seus intervalos interjornada, semanais e também anuais, limitando ou impossibilitando que a mesmo desfrute de suas atividades cotidianas, no âmbito social, afetiva e familiar, ou de desenvolver seus projetos de vida.

Daí a pertinência da abordagem do dano existencial.

Hidemberg Alves da Frota (2013) escreve que o dano existencial se subdivide no dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações, pois se de um lado, na ofensa ao projeto de vida, por meio do qual o indivíduo se volta à própria autorrealização integral, ao direcionar sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, objetivos e ideias que dão sentido à sua existência.

De outro, continua o autor, no prejuízo à vida de relação, a qual diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável, ao comungar com seus pares a experiência humana, compartilhando pensamentos, sentimentos, emoções, hábitos, reflexões, aspirações, atividades e afinidades, e crescendo, por meio do contato contínuo em torno da diversidade de ideologias, opiniões, mentalidades, comportamentos, culturas e valores, ínsita à humanidade.

A respeito do tema ora abordado, tem-se abaixo o seguinte exemplo, enfrentado em Acórdão AIRR 1136/2014, proferido nos autos nº 28161-2012-028-9-00-6, que cuida da longa jornada de trabalho que afeta a vida pessoal do trabalhador merecendo, assim, indenização por dano existencial.

Uma indústria de bebidas de Curitiba foi condenada a pagar R\$ 10 mil a título de dano existencial a motorista entregador que fazia horas extras além do limite máximo permitido que é de duas horas diárias. O autor argumentou em seu recurso ao Tribunal que "a rotina diária, premida por uma longa e exaustiva jornada de trabalho, frustraram seu projeto de vida que era voltar a estudar e montar seu próprio negócio. Ainda, as poucas horas de convívio

familiar culminaram na ruptura de sua relação matrimonial e, conseqüentemente, do convívio com sua filha (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, AIRR 1136/2014).

A decisão proferida pela Segunda Turma do TRT do Paraná, nesse caso, modificou a sentença que havia rejeitado o pedido e aceitou o recurso do empregado, uma vez que para os desembargadores,

os problemas advindos do trabalho extraordinário habitual vão além da mera inadimplência das parcelas relativas ao elastecimento da jornada, pois impõem ao empregado o sacrifício do desfrute de sua própria existência. Tal circunstância é característica nos casos de labor em sobrejornada além dos limites legais, bem como nos casos de acúmulo de funções e de alcance de metas rigorosas que envolvem o cotidiano do trabalhador mesmo fora do local de trabalho e após o término do expediente formal e, ainda, nos casos em que o trabalho enseja a exaustão física ou psicológica do trabalhador, de modo que não tenha condições de desfrutar do seu tempo livre (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, AIRR 1136/2014).

Ao conceder a indenização, o Tribunal também considerou que

a carga laborativa do autor deixa evidente o trabalho em excesso “o que permite a caracterização de dano à existência, eis que é empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida do trabalhador e de suas relações sociais (BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, AIRR 1136/2014).

Da leitura do trecho acima vê-se claramente o prejuízo a carga laborativa de um trabalhador como empecilho ao livre desenvolvimento do projeto de vida desse e de suas relações sociais.

Desta situação, vislumbra-se a caracterização do dano existencial, que ocorre quando o empregador impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social e pessoal, nos termos dos artigos 6º e 226 da Constituição Federal.

Portanto, o dano existencial materializa-se como uma renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento pessoal (FROTA, 2013).

Para esse autor, significa que os sacrifícios, as renúncias, a abnegação, a clausura, o exílio, o prejuízo do cotidiano, uma interação menos rica do lesado com as outras pessoas, coisas e interesses, provisórias ou definitivas, todos esses elementos constituem dano existencial.

Sendo assim, o dano existencial pode atingir setores distintos:

- a) atividades biológicas de subsistência;
- b) relações afetivo-familiares;
- c) relações sociais;
- d) atividades culturais e religiosas;
- e) atividades recreativas e outras atividades realizadoras, porque qualquer pessoa tem o direito à serenidade familiar, à salubridade do ambiente, à tranquilidade no desenvolvimento das tarefas profissionais, ou de lazer, etc. (FROTA, 2013, p.32)

Assim, doutrinariamente, o trabalhador deve ter ao menos em potencial tempo para o trabalho e tempo para a desconexão do trabalho, possibilitando o convívio social extramuros da “fábrica”. Se esse tempo não lhe é concedido, ou seja, se o empregador não respeita o tempo de desconexão concedido legalmente para esse fim, por exemplo, às onze horas interjornada (art. 66 da CLT), ele viola parcela da dignidade humana do trabalhador, afetando aspectos de sua existência, ou coexistência social, daí o chamado dano existencial.

Do tema ora ventilado, vislumbra-se seu enfrentamento para o fim de afastar o prejuízo imediato sofrido pelo trabalhador(a) e, conseqüentemente, tem tutelado a família, que passa pela conciliação entre interesse do empregador de usar o trabalhador(a) da forma que lhe for mais profícua e o interesse do trabalhador a satisfazer as exigências de sua vida privada e familiar, ponto relevantíssimo para a questão feminina.

Por isso, deve-se à doutrina italiana a construção de nova moldura da responsabilidade civil, incluindo nos danos indenizáveis nova categoria, denominada “dano existencial”, fundada nas atividades remuneradas ou não da pessoa, relativa aos variados interesses da integridade física e mental, de que são exemplos as relações sociais, de estudo, de lazer, comprometidas em razão de uma conduta lesiva (LORA, 2013).

No âmbito do Direito do Trabalho, segundo Flaviano Rampazzo Soares (SOARES, 2009, p.44), o dano existencial abrange todo acontecimento que incide, negativamente, sobre o complexo de afazeres da pessoa, sendo suscetível de repercutir-se, de maneira consistente – temporária ou permanentemente – sobre a sua existência.

O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, art. 5º, V e X, da CF; - consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do

indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer (ALMEIDA NETO, 2005).

Entre nós, o direito a não mercantilização do trabalho (dignidade humana no aspecto trabalhista), ao respeito à integridade física, psíquica e social, bem como ao respeito a cada um dos direitos fundamentais sociais encartados no art. 6º da Constituição Federal, inclui o lazer como forma de desconexão ao trabalho, e a própria condição de ser social (efetivação real de seus projetos afetivos e de vida, aspecto existencial da dignidade humana).

Nessa medida o dano existencial distingue-se do dano moral, porquanto atinge um aspecto público do indivíduo, ou seja, sua relação com outros seres, com o mundo social, enquanto o dano moral consiste na lesão ao patrimônio imaterial interno da pessoa.

Referido tema, foi objeto de manifestação por parte da d. Procuradoria Geral da República, que, em parecer lavrado nos autos de ARE 713.211 (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2012), se mostrou contrária, primeiro à admissão do recurso extraordinário com repercussão geral e, no mérito, avessa à terceirização na forma pleiteada, vejamos:

(...) Os trabalhadores convertem-se em peças das engrenagens de direito civil a unir duas empresas, que os negociam como o chamado “capital humano”. Ora trabalham num ambiente empresarial, ora noutro; desenraizados por natureza, são movidos com um mero gesto daqui para ali; não integram nenhuma categoria das empresas por onde passam, nem mantêm laços de solidariedade com os demais operários, nessa constante peregrinação laboral; ganham menos do que seus colegas contratados diretamente; trabalham em jornadas maiores; realizam os trabalhos mais penosos e os mais perigosos, motivo pelo qual sua mortalidade é mais elevada; por fim, seu ciclo de trabalho, mesmo na empresa prestadora de serviço, é efêmero. Isso é reificação de pessoas, tornadas objeto de ajustes alheios e, portanto, aberram do art. 1º, iii, da Constituição (BRASIL, Supremo Tribunal Federal. ARE 713211).

A par do trecho acima e considerando a situação da trabalhadora brasileira, que segue ganhando salários inferiores aos dos homens em quase todas as ocupações, que em sua maioria se dá no mercado informal, ou seja, nas ocupações precárias e sem remuneração.

No que tange à discriminação da mulher no mundo do trabalho, mesmo na atualidade, ocorre de várias maneiras, como a desigualdade no acesso e permanência

no emprego; a desigualdade nas oportunidades de ascensão e formação profissional; o assédio sexual.

É preciso, pois, estimular as organizações empregadoras a conferirem mais e melhores oportunidades à mulher equiparando-a ao homem – porque assim, estar-se-á semeando em terra boa, de forma que virtudes dela possam vir de forma natural, retroalimentando a cadeia de mudanças, especialmente culturais. Logo, com efeitos até mesmo de fora para dentro: do ambiente de trabalho para o interior da família (PELLEGRINELLO, 2014, p. 66).

Do esboçado até aqui percebe-se que as mulheres não foram consideradas iguais aos homens ao longo da história. Mas em que pese a mulher ter deixado de ser coisa e ter passado a se aproximar do homem enquanto “ser social”, porquanto o direito passou a aproximá-los enquanto sujeito de direito, assumindo a formal igualdade entre gêneros, a mulher continuou marginal.

Daí por que o direito infraconstitucional, por sua vez foi reforçado, dado a morosidade na transformação cultural “dos gêneros” no Brasil que impedem às mulheres de obterem, in concreto, a real igualdade de oportunidades para atingimento do seu desenvolvimento pessoal como pleno. (PELLEGRINELLO, 2014, p.67)

Nesse ponto, afirma-se que para superar essa desigualdade faz-se necessário que haja um projeto político amplo capaz de transformar a estrutura cultural e a política econômica (FRASER, 2002), uma vez que existem grupos que necessitam tanto da redistribuição quanto do reconhecimento, chamado de “coletividades ambivalentes”, que envolvem dimensões político-econômicas e culturais-valorativas.

3.2 PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA VIDA POLÍTICA

No caso em comento, trata-se da questão da emancipação feminina (gênero), que é um exemplo de grupo sub-representado nas instituições políticas, confirmando a disparidade qualitativa da participação feminina na vida social (FURLAN apud FRASER, 2002, p.65).

E, a eliminação das injustiças de gênero requer o fim da estruturação de gênero na economia política, a extinção da divisão de gênero do trabalho, bem como a

superação do androcentrismo e do sexismo, que não atribuem igual respeito e valor a homens e mulheres (FRASER, 2002).

De acordo com a Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gêneros e o Empoderamento das Mulheres estas enfrentam dois tipos de obstáculos à participação na vida política, a saber: 1) Os obstáculos estruturais, por meio de leis, e 2) instituições discriminatórias, que ainda limitam as opções das mulheres de votar ou concorrer a um cargo.

Como destaque, sobre participação política das mulheres, a ONU MULHERES asseverou que:

as mulheres em todas as partes do mundo continuam a ser marginalizadas na esfera política, muitas vezes como resultado de leis discriminatórias, práticas, atitudes e estereótipos de gênero, baixos níveis de educação, falta de acesso à saúde e também pelo efeito desproporcional da pobreza nas mulheres (ONU MULHERES, 2016, s/p.).

Individualmente, algumas mulheres têm superado esses obstáculos com grande sucesso, e muitas vezes para o benefício da sociedade em geral. Entretanto, para as mulheres como um todo, o acesso à liderança e participação política deve ser nivelado, abrindo oportunidades para a igualdade.

Parafraseando Pellegrinello (2014), o Estado também deve cumprir seu papel não apenas legislando de modo a (tentar) coibir discriminações contra a mulher, sob ameaças de sanção, mas igualmente promovendo a conscientização e maximizando a igualdade entre os gêneros por meio de políticas públicas de ações afirmativas, e por especial consideração de que ela (a igualdade) constitui direito fundamental.

De outra banda, continua a autora, o Estado deve garantir à mulher os meios necessários à sua realização como cidadã, permitindo-lhe participar ativamente das escolhas e da condução do Brasil ao futuro.

Assegura referida autora que a discriminação afirmativa do gênero feminino constitui-se em uma política pública ainda reclamada na atualidade e que, num futuro próximo, poderá até mesmo se mostrar inconstitucional, por violação do princípio da isonomia, porém apenas quando mulheres e homens forem realmente iguais no Brasil.

À luz dos ensinamentos de Mateus Bertoncini e Correa ações afirmativas constituem uma categoria do Direito destinada a dar conta das desigualdades observadas no conjunto da sociedade, tendo em vista a incidência de alguma forma de preconceito em relação a minorias (BERTONCINI; CORRÊA, 2012, p. 57).

Para referido autor são políticas públicas levadas a efeito pelo Estado, por intermédio de seus órgãos, mediante ações no plano da produção legislativa, da jurisdição e da atividade administrativa (BERTONCINI. CORRÊA, 2012, p. 60).

No Brasil, as ações afirmativas são recentes, encontrando-se autorizadas na própria Constituição, e sendo um “dever” imposto pela mesma a partir de uma interpretação teleológica e sistemática dos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade (em sentido formal e material) e por ser princípio fundamental da República Federativa do Brasil ‘construir uma sociedade livre, justa e solidária’ (BERTONCINI e CAMPOS FILHO, 2011, p.166).

Para ele podem ser beneficiados por ações afirmativas a mulher, o idoso, o índio, o portador de necessidades especiais, o negro, etc., havendo sintonizada relação entre as leis brasileiras e as convenções e tratados internacionais que protegem essas minorias, como aqui é o caso citar a Convenção Sobre Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher adotada e ratificada pelo Estado Brasileiro (BERTONCINI e CORRÊA, 2012, p. 60).

A problemática que ora se apresenta é uma questão sobre a qual o Brasil não tem avançado, a saber a participação das mulheres no setor público, considerando que elas são maioria na população, tem exercido muito mais o direito de eleger do que o de serem eleitas, ou mesmo de se candidatarem a cargos eletivos (PEDRO, 2007, p. 179-180)

Para Pedro (2007) em termos de legislação, tem havido investimento no sentido de criar aquilo que se costuma chamar de cotas.

Em 1995, a lei passou a prever uma cota mínima de 20% para candidatura de mulheres nos partidos ou coligações. Esse percentual subiu para 30% no mínimo, e 70% no máximo, para cada sexo, em 1997. Entretanto, os partidos têm tido muitas dificuldades para preencher esses percentuais com candidatas.

Nas eleições de 2014 o número total de mulheres votantes foi de 74.459.424, ou seja, 52, 13% do eleitorado distribuído por gênero. O número quantitativo de candidatos por sexo e cargo encerrou o pleito eleitoral de 2014 em 71,10% para homens e de 28,90% para mulheres (TSE, 2014).

Disto se extrai a importância da presente discussão, haja vista que os números acima noticiados encontram-se disponibilizado no sítio do Tribunal Superior Eleitoral (TSE, 2014) e infelizmente confirmam mais uma vez a escassa participação da mulher

na política. Por conseguinte, há necessidade de aperfeiçoamento das políticas de inclusão do sexo feminino na participação política.

Entende-se aqui o conceito de Paulo Thadeu Gomes da Silva (2012b) para inclusão como um processo inacabado, o qual implica a necessidade de os sistemas político e jurídico sempre terem de incluir as pessoas, conferindo ou implementando, com relação a elas, direitos políticos, decorrente do fato singelo de que a sociedade produz desigualdades, sejam históricas ou naturais.

Esse desequilíbrio deita raízes em (ARAÚJO, 2006, p.116):

- Fatores históricos, relacionados com a exclusão das mulheres da condição de cidadãs e, por consequência, do direito a ingressar nas instituições por onde se organizava a representação política;
- Fatores culturais, relacionados com os valores, as percepções e o lugar da religião; tudo isto teria impactado, também, sobre a cultura política do país, se mais, ou menos, igualitária;
- Aspectos relacionados com o nível de desenvolvimento socioeconômico também importam, embora não possam ser considerados isoladamente;
- Tipo de sistema político, que inclui sistema de representação, o sistema partidário e o sistema eleitoral.

Desses modos de produção de desigualdades na sociedade, é que urge a inclusão eleitoral, que obriga os sistemas político e jurídico a dispensar tratamento às pessoas pertencentes aos grupos sociais que estão sujeitos à discriminação. (SILVA, 2014b, p.50).

Para Silva (SILVA, 2014b) a inclusão eleitoral deva ser promovida pelo sistema político, é de se notar que guarda ela íntima relação com a ideia de representação política, artifício criado para que o povo ao menos se observe representado e por isso mesmo exercente do poder advindo da soberania popular.

Dito isto, adentra-se à discriminação afirmativa do gênero feminino por meio de cotas para a competição legislativa.

Esta constitui-se, para Clara Araújo (2006), em uma política pública ainda reclamada na atualidade para promover de modo assertivo a inclusão desse setor historicamente marginalizado, como já demonstrado anteriormente.

Para referida autora, são três os antecedentes que propiciaram o surgimento das políticas de cotas: 1) a escassa presença feminina nas esferas de representação política quer seja no Executivo, quer seja no Legislativo; 2) em decorrência do primeiro apontamento tem-se o problema da legitimação da democracia e o 3) a experiência

dos países escandinavos com ações afirmativas iniciadas na década de 1980 (ARAÚJO, 2006, p.111).

No âmbito da institucionalização são dois os apontamentos, a saber: pode ocorrer como medida constitucional, definida em legislação constitucional, como é o caso da França, ou através de legislação eleitoral, que é o caso do Brasil.

A autora identifica três tipos de cotas. São elas: 1) lista eleitoral à parte composta só por mulheres, e cujos assentos serão distribuídos de acordo com a votação que cada partido obtém em relação à essa lista, a exemplo do Nepal; 2) reserva de vagas em listas para a competição eleitoral, é o caso do Brasil; 3) cotas adotadas de modo voluntário por partidos políticos, sem legislação (ARAÚJO, 2006, p.112).

No Brasil, a primeira lei de cotas aprovada foi a Lei nº 9.100, de 29 de setembro de 1995 (BRASIL, 1995), aplicável para o ano de 1996, determinando que o mínimo de 20% das candidaturas dos partidos aos cargos legislativos fosse reservado para mulheres.

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

§ 1º Os partidos ou coligações poderão crescer, ao total estabelecido no caput, candidatos em proporção que corresponda ao número de seus Deputados Federais, na forma seguinte:

I - de zero a vinte Deputados, mais vinte por cento dos lugares a preencher;

II - de vinte e um a quarenta Deputados, mais quarenta por cento;

III - de quarenta e um a sessenta Deputados, mais sessenta por cento;

IV - de sessenta e um a oitenta Deputados, mais oitenta por cento; V - acima de oitenta Deputados, mais cem por cento.

§ 2º Para os efeitos do parágrafo anterior, tratando-se de coligação, serão somados os Deputados Federais dos partidos que a integram; se desta soma não resultar mudança de faixa, será garantido à coligação o acréscimo de dez por cento dos lugares a preencher.

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

§ 4º Em todos os cálculos, será sempre desprezada a fração, se inferior a meio, e igualada a um, se igual ou superior.

A Lei 9. 504, de 30 de setembro de 1997 (BRASIL, 1997), com caráter mais amplo definiu que todas as eleições deveriam reservar um mínimo de 30% de vagas das listas para cada um dos sexos. A mesma lei definiu ainda, a ampliação do número de vagas nas listas, que passou de 120% das cadeiras em disputas, aprovado em 1995, para 150%.

Artigo 10. Do Registro de Candidatos – “Cada partido poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, Câmara Legislativa, Assembleias Legislativas e Câmaras Municipais, até cento e cinquenta por cento do número de lugares a preencher.

§ 1º No caso de coligação para as eleições proporcionais, independentemente do número de partidos que a integrem, poderão ser registrados candidatos até o dobro do número de lugares a preencher.

§ 2º Nas unidades da Federação em que o número de lugares a preencher para a Câmara dos Deputados não exceder de vinte, cada partido poderá registrar candidatos a Deputado Federal e a Deputado Estadual ou Distrital até o dobro do das respectivas vagas; havendo coligação, estes números poderão ser acrescidos de até mais cinquenta por cento.

§ 3º, Do Registro de Candidatos – “Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação deverá reservar no mínimo trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo”. (BRASIL, 1997)

Artigo 80 Das Disposições Transitórias:

Nas eleições a serem realizadas no ano de 1998, cada partido ou coligação deverá reservar, para candidatos de cada sexo, no mínimo vinte e cinco por cento e, no máximo, setenta e cinco por cento do número de candidaturas que puder registrar. (BRASIL, 1997)

Do confronto da leitura dos dispositivos acima elencados, de acordo com Luís Felipe Miguel (2000) poucas vozes tiveram a coragem de se levantar contra o objetivo que o dispositivo de cotas pretendia alcançar, a maior equidade entre homens e mulheres na representação política.

Assim, de acordo com Eneida Valarini Martins (2007) o aumento permitido pela lei foi suficiente para que os partidos rearranjassem todos os candidatos homens na reserva dos setenta por cento que a cota estabelece. Portanto, as mulheres tiveram que concorrer com todo o contingente masculino anterior.

Disso percebe-se o papel desempenhado pelos sistemas eleitorais, como veremos no tópico a seguir, que nesse âmbito pode ser considerado maior do que a atenção que a eles é prestada, parafraseando Luís Virgílio Afonso da Silva (SILVA,1999a).

De acordo com o glossário eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral a expressão "sistema eleitoral" designa o modo, os instrumentos e os mecanismos empregados nos países de organização política democrática para constituir seus poderes Executivo e Legislativo. (SISTEMA ELEITORAL,1996)

A base de um sistema eleitoral são as circunscrições eleitorais — que compreendem todo o país, estado ou província, um município ou um distrito.

Walber de Moura Agra (2011) ensina que, na realidade brasileira, o sistema eleitoral começa com o alistamento, passa pelo registro de candidatos, regulamenta o pleito eleitoral e se estende até a diplomação.

De acordo com o autor acima citado, o sistema eleitoral pode ser dividido, no sentido lato do termo, em majoritário e proporcional. O sistema majoritário, conforme o glossário eleitoral, é aquele no qual se considera eleito o candidato que receber, na respectiva circunscrição – país, estado, município –, a maioria absoluta ou relativa, conforme o caso, dos votos válidos (descontados os nulos e os em branco).

No Brasil, exige-se a maioria absoluta dos votos para a eleição do presidente da República, dos governadores dos estados e do Distrito Federal e dos prefeitos dos municípios com mais de 200.000 eleitores. Caso nenhum candidato alcance a maioria absoluta dos votos na primeira votação, realiza-se um segundo turno entre os dois mais votados no primeiro (GOMES, 2011).

Para a eleição dos senadores da República e dos prefeitos dos municípios com menos de 200.000 eleitores exige-se apenas a maioria relativa dos votos, não havendo possibilidade de segundo turno.

O sistema proporcional é utilizado para a composição do Poder Legislativo, com exceção do Senado Federal. Assim, as vagas nas Câmaras de Vereadores, Assembleias legislativas dos estados, Câmara Legislativa do Distrito Federal e na câmara dos deputados serão distribuídas em proporção aos votos obtidos pelos partidos ou coligações partidárias. A partir dos votos apurados para determinada legenda, as vagas nas casas legislativas serão preenchidas pelos candidatos mais votados da lista do partido ou coligação, até o limite das vagas obtidas, segundo o cálculo do quociente partidário e distribuição das sobras (SISTEMA ELEITORAL, 1992).

O sistema eleitoral brasileiro tem como base as listas abertas. Esse modelo de voto proporcional em lista aberta, de acordo com Agra (2011), permite que os partidos escolham os nomes dos candidatos e o eleitor tem maior poder de decisão e maior liberdade de votar, porque poderá votar tanto diretamente no seu candidato específico quanto na legenda do partido propriamente dita.

Nesse modelo, o eleitorado assume maior poder discricionário de escolha, já que a ordem dos candidatos é determinada pelos próprios eleitores e não pelo partido, ou seja, os candidatos que receberem mais votos “individualmente” serão os primeiros da lista de cada partido e terão mais possibilidade de serem eleitos. Os votos

recebidos por todos os candidatos das listas serão somados para definição dos quocientes exigidos.

Outro ponto é o tipo de lista adotado que é um elemento particularmente importante em países onde cotas de gênero são adotadas, como é o caso do Brasil (SACCHET e SPECK, 2012, p.177).

Além disso, soma-se a característica individualizada da campanha eleitoral que aumenta os custos da eleição, prejudicando principalmente o sexo feminino.

Sobre esse ponto, a autora, revela em seu trabalho que as mulheres recebem menos recursos do que seus colegas, qualquer que seja a situação, sendo que a diferença permanece na medida em que os valores se aproximam de um patamar que viabiliza o sucesso das campanhas, em razão disso conclui que o financiamento eleitoral é um dos principais fatores que explica o baixo desempenho eleitoral das mulheres.

Para Silva (1999), os sistemas majoritários preveem mecanismos para a representação das minorias modo artificial, podendo-se falar em cotas de mandatos destinados às minorias, ou, mais precisamente, às maiores minorias, de modo que, o que se consegue é uma representação falsa, visto que apenas tem o intuito de amenizar os ânimos das parcelas minoritárias mais exaltadas.

Explica-se. A lógica do sistema majoritário, que obriga os partidos a maximizar ao extremo suas chances de conseguir votos, faz com que partidos tendam a indicar os candidatos mais seguros, isto é, aqueles que, potencialmente, tenham a menor chance de rejeição. Via de regra, o perfil do candidato seguro tende a ser um perfil masculino (SILVA, 1999a, p. 139).

Nessa seara, Bordignon (2013) escreve sobre recursos de posição social, cargos em disputa e partidos em artigo intitulado Candidatos e eleitos. Trata-se de levar em conta os significados sociais que determinadas “categorias”, recursos e/ou competências possuem em contextos históricos e sociais específicos, identificando a rentabilidades desses “atributos” frente às lutas pela conquista e pela adesão de apoios.

Para Clara de Araújo (2006), também há uma relação significativa entre o tipo de sistema eleitoral e presença feminina na representação legislativa, através do qual sobressai o sistema proporcional, considerando a cultura política do país, ainda marcada pelo clientelismo.

Isto porque como o sistema político está associado à manutenção e à coordenação do “todo social”, o poder político é definido como a capacidade de exercer influência a partir de determinadas prerrogativas (BORDIGNON, 2013, p. 39)

No nível institucional as debilidades das cotas se devem ao sistema eleitoral e ao tipo de lei aprovada, uma vez que deveria estabelecer algum tipo de ônus eleitoral para o não-cumprimento da legislação, razão pela qual não se altera a engenharia eleitoral.

Em relação a isso, na última década, o Brasil alcançou importantes conquistas em relação à promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, considerando que, em 2003 foram criadas, com *status* ministerial, a Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR).

Na esfera do Poder Legislativo Federal, a representação de mulheres na Câmara dos Deputados em 1995 e 1998 era de apenas 6% no universo de 513 deputados, sendo que, em 2002, houve um expressivo aumento para 8,19%. No Senado Federal a representatividade de mulheres é ainda mais reduzida, 2,46% em 1995 e 6,17% em 2000, do total de 81 senadores (PIOVESAN, 2011).

Em 2010, das 930 candidatas à Câmara dos Deputados, apenas 45 mulheres foram eleitas no universo de 513 deputados/as, o que corresponde a 8,77%, ao passo que os homens ocupam as outras 468 cadeiras, ou seja, 91,23% (PIOVESAN, 2011, p.71).

Dos 54 senadores eleitos em 2010, apenas 8 foram mulheres, o que representa 14,8%. Cabe observar que, em 1932, foi eleita a primeira e única mulher ao cargo de deputada federal, sendo que a participação feminina na Câmara sofreu expressivo aumento na década de 1980, reflexo da maior articulação do movimento de mulheres (PIOVESAN, 2011, p.71)

No âmbito estadual, a representação de mulheres nas Assembleias Legislativas, na média nacional, chegou a 8% no universo de 1.045 deputados estaduais eleitos em 1995 e 1998, tendo este percentual se elevado em 2000, com 10% de mulheres, no universo de 1.059 deputados estaduais eleitos no país (PIOVESAN, 2011, 71).

No âmbito municipal, em 1995 e 1998 o percentual de mulheres eleitas para a vereança era de 7% dos 52.962 vereadores eleitos, sendo que em 2000 este percentual elevou-se a 11% dos 58.323 vereadores eleitos. Em 2008, 6.501 mulheres

foram eleitas, o que representa 12,5% dos 51.908 vereadores eleitos (TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, 2014).

Em 2004, considerando o universo total de 5.562 municípios no Brasil, em 1.631 deles nenhuma vereadora foi eleita; a maior parte dos municípios (2.087) elegeu entre 10 e 19,9% de mulheres; em 431 deles 30 a 39,9% de mulheres foram eleitas; em 93 municípios entre 40 e 49,9% de mulheres o foram; e, finalmente, em 23 municípios as mulheres passaram a ser maioria na Câmara Municipal (PIOVESAN, 2011, p.71).

Passando-se à análise das conquistas femininas para o cargo de chefe do poder executivo estadual, tem-se que em 2010, somente duas mulheres foram eleitas para a chefia de governo. Note-se que, no Poder Executivo estadual, em 1994, 1998 e 2000 a representatividade de mulheres eleitas para o cargo de Governador(a) do Estado manteve-se em 4%, com uma governadora eleita no universo de 27 governadores. Já em 2002, a representatividade passou a 8%, com a eleição de duas governadoras (PIOVESAN, 2011, p.73).

Na esfera municipal, apenas 9,1% dos municípios são chefiados por mulheres – 503 mulheres foram eleitas em 2008 no universo de 5.525 prefeitos eleitos. Em 1995, era de apenas 3% a representação de mulheres nos cargos de Prefeito(a), considerado o universo de 4.972 Municípios; e 5% em 1998 e 2000, considerando o universo de 5.505 Municípios (PIOVESAN, 2011, p.73).

No âmbito da Administração Pública Federal, a média de participação de mulheres em cargos de assessoramento superior era de 17% em 1995 e 15% em 1998 e 2000. Já nos cargos de menor hierarquia funcional (DAS 1), a participação de mulheres chegava a 45% (dados de 1998). As mulheres são 52,1% dos servidores na Administração Pública direta (PIOVESAN, 2011, p.73).

No Ministério das Relações Exteriores, em 1995, do universo de 98 Embaixadores apenas 3 eram mulheres, ou 3,52%. Em 1998 este percentual elevou-se para 3,87% e em 2000 para 4,45%. Quanto à representatividade de mulheres no cargo de Ministro(a) de segunda classe, em 1995, era de 6,52%; em 1998, 12,05% e, em 2000, 11,80% (PIOVESAN, 2011, p.73).

No âmbito do Poder Executivo Federal, em 2011, ineditamente, a presidente da República determinou que 1/3 de seu Ministério fosse integrado por mulheres, objetivando fomentar, assim, o empoderamento das mulheres brasileiras. Observe-se que, em 2003, tomaram posse cinco Ministras, encarregadas dos Ministérios do Meio

Ambiente, Assistência e Promoção Social, Minas e Energia e das Secretarias Especiais de Políticas para as Mulheres e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (PIOVESAN, 2011, p.73).

Para o Estado Brasileiro, até 2011, esse havia sido o maior número de mulheres na chefia das pastas do primeiro escalão do Governo Federal, sendo relevante destacar que três Ministras eram afrodescendentes.

De acordo, com informação disponibilizada no sítio da Câmara Federal, os dois estados com o maior número de mulheres presentes na casa são Rio de Janeiro e São Paulo. Ambos elegeram 6 deputadas cada. Em segundo lugar, vem Minas Gerais, com 5 representantes na Câmara dos Deputados. Em 5 estados nenhuma mulher foi eleita: Alagoas, Espírito Santo, Mato Grosso, Paraíba e Sergipe (OLIVEIRA, 2015).

Os dados acima revelam a persistente sub-representação feminina, em completa dissonância com o papel e responsabilidades que as mulheres assumiram na sociedade. Isso por que de acordo com os números apurados pelo PNAD/IBGE, Pesquisa Nacional por domicílio de 2012, as mulheres compõem 51,5% da população brasileira e são também a maioria do eleitorado, perfazendo 51,7% dos votantes (OLIVEIRA, 2015).

Como já vimos, elas estudam mais, são maioria nas universidades brasileiras e ocupam 41,9% dos postos de trabalho, mas de acordo com a publicação Mais Mulheres na Política (BORDIGNON, 2013) a concorrência eleitoral como modo de conquista de posições de poder político e sua legitimação também é derivada da exigência de determinados recursos sociais como critérios de entrada e reprodução.

O poder é um domínio ainda ocupado hegemonicamente por homens, campo no qual não há representatividade feminina de fato, dada a exiguidade de posições efetivamente ocupadas por mulheres. Em outras palavras, o poder sobre as decisões públicas, que deveria ser neutro em relação a gênero, é marcadamente masculino, o que resulta em pouca sensibilidade no mundo político diante de assuntos importantes para a qualidade de vida das mulheres.

O relatório - RASEAM - 2014 - mostra que a presença de mulheres nos espaços de poder e decisão é um indicador relevante da igualdade de condições e de oportunidades vivenciadas por elas na sociedade brasileira. Nesse tocante, embora tenham uma relativa vantagem no que se refere ao nível de escolaridade em relação aos homens, há ainda uma importante desigualdade de gênero na ocupação dos espaços de poder e decisão. A brecha da desigualdade entre homens e mulheres vem

se reduzindo paulatinamente, mas o caminho a ser percorrido para se alcançar a plena e efetiva igualdade de gênero nos espaços de poder ainda é longo.

No cenário das lideranças de ministérios do Governo Federal, as estatísticas pouco se alteraram, apesar do aumento do número de mulheres à frente de ministérios após a eleição de Dilma Rousseff à Presidência da República em 2010, recentes reformas ministeriais, ocasionadas também em razão de candidaturas para as eleições em outubro, refletiram na diminuição da representação feminina na condução dessas instituições. Em maio de 2013, a proporção de mulheres como ministras era de 25,6% - em termos absolutos, 10 ministras. Um ano depois, sete ainda ocupavam seus postos, correspondendo a quase 18% do primeiro escalão do Governo Federal, conforme apontado no relatório RASEAM 2014.

Da mesma maneira, continua o relatório, os dados apresentaram pouca variação no que se refere ao quadro de cargos de Direção e Assessoramento Superiores – DAS. Desde 2010, ano em que se iniciou a gestão do atual governo, a ocupação feminina desses cargos se manteve em 43% do total.

O acesso aos mais altos níveis de gestão dos órgãos governamentais permaneceu um desafio às mulheres, onde elas apresentaram os menores percentuais de ocupação. Entre servidoras com vínculo, as mulheres tinham ainda acesso ainda menor às funções de DAS, representando aproximadamente 39%, enquanto os homens eram 61,2%, diz o relatório.

Verificou-se, no mesmo documento, também a participação minoritária das mulheres em cargos de liderança no âmbito dos partidos políticos com representação no Congresso Nacional: elas representavam aproximadamente 18% do quadro das executivas nacionais.

Ressalta o relatório que a existência de instâncias de mulheres na quase totalidade dos partidos políticos com representação no Congresso, 91,3%, revelam o interesse e o engajamento das mulheres pelo direito de participar, além de influenciar e intervir nas decisões de seus partidos políticos.

As mulheres encontravam-se igualmente, de acordo com o relatório, em número reduzido no que tange à ocupação de cargos diretivos em diferentes ramos de atividade econômica, todavia, elas tinham representatividade significativa à frente dos cargos diretivos nas áreas de educação, saúde e serviços sociais (65,6%) e em aproximadamente 44% no setor de alojamento e alimentação.

As atividades diretivas nos setores agrícola e de construção apresentaram os menores índices de presença feminina nos altos cargos, porque está diretamente relacionada às formações cursadas pelas mulheres no ensino técnico e profissional ou no ensino superior, aponta o relatório.

Ainda, o relatório, revela que a desigualdade de raça ou cor se soma à desigualdade de gênero quando se analisa o percentual de ocupação de cargos de direção, veja-se que, de acordo com o relatório, 25,4% dos cargos de direção disponíveis, ao passo que apenas 10,8% desses cargos eram ocupados por mulheres negras.

O pouco espaço conquistado pelas mulheres na direção e chefia nos setores industriais ou técnico-científicos está relacionado à sua menor participação nos cursos de engenharias e ciências exatas. Disto, partiu a iniciativa pública, através da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM/PR, em 2013, de “Meninas Jovens Fazendo Ciências Exatas, Engenharia e Computação”. Trata-se de uma ação de fomento a projetos que estimulem a formação de mulheres nas carreiras de ciências exatas, engenharias e computação no Brasil, com o fito de combater a evasão que ocorre principalmente nos primeiros anos destes cursos, além de despertar o interesse vocacional de estudantes do sexo feminino do ensino médio e do ensino superior para estas áreas do conhecimento e para a pesquisa científica e tecnológica (RASEAM, 2015)

Diante da situação exposta, percebe-se que há um quadro de grave sub-representação feminina no Brasil, que precisa ser combatido e modificado, a fim de que alcancemos uma presença compatível com a posição ocupada pela mulher na sociedade, tanto em termos demográficos, como no que tange à sua participação na produção econômica e social do país.

Como visto anteriormente, os dados revelam a persistente sub-representação feminina, em completa dissonância com o papel e responsabilidades que as mulheres assumiram na sociedade.

Contudo, em tal hipótese, de acordo com o entendimento já exarado pelo Tribunal Superior Eleitoral, o §3º do art. 10 da Lei nº 9.504/97 (BRASIL, 1997), permitirá a agremiação adequar o número de candidatos à proporção definida pela legislação eleitoral, sob pena de indeferimento do demonstrativo de regularidade dos atos partidários, veja-se:

Registro de candidaturas. Percentuais por sexo. 1. Conforme decidido pelo TSE nas eleições de 2010, o § 3º do art. 10 da Lei nº 9.504/97, na redação dada pela Lei nº 12.034/2009, estabelece a observância obrigatória dos percentuais mínimo e máximo de cada sexo, o que é aferido de acordo com o número de candidatos efetivamente registrados. 2. Não cabe a partido ou coligação pretender o preenchimento de vagas destinadas a um sexo por candidatos do outro sexo, a pretexto de ausência de candidatas do sexo feminino na circunscrição eleitoral, pois se tornaria inócua a previsão legal de reforço da participação feminina nas eleições, com reiterado descumprimento da lei. 3. Sendo eventualmente impossível o registro de candidaturas femininas com o percentual mínimo de 30%, a única alternativa que o partido ou a coligação dispõe é a de reduzir o número de candidatos masculinos para adequar os respectivos percentuais, cuja providência, caso não atendida, ensejará o indeferimento do demonstrativo de regularidade dos atos partidários (DRAP). [...]” (Ac. de 6.11.2012 no Resp nº 2939, rel. Min. Arnaldo Versiani.) (BRASIL, 1997)

Além do controle judicial, a resolução que dispõe sobre a escolha e o registro de candidatos nas eleições de 2012, Res. nº 23.373 do TSE, trouxe importantes instrumentos para amparar a garantia do cumprimento dos percentuais exigidos para um e outro sexo. Vejamos.

Art. 22. O pedido de registro deverá ser apresentado obrigatoriamente em meio magnético gerado pelo Sistema de Candidaturas – Módulo Externo (CANDex), desenvolvido pelo Tribunal Superior Eleitoral, acompanhado das vias impressas dos formulários Demonstrativo de Regularidade de Atos Partidários (DRAP) e Requerimento de Registro de Candidatura (RRC), emitidos pelo sistema e assinados pelos requerentes.

§ 2º Na hipótese de inobservância do disposto no § 2º do art. 20 desta resolução, a geração do meio magnético pelo CANDex será precedida de um aviso sobre o descumprimento dos percentuais de candidaturas para cada sexo.

Art. 37. Encerrado o prazo de impugnação ou, se for o caso, o de contestação, o Cartório Eleitoral mediatamente informará, nos autos, sobre a instrução do processo, para apreciação do Juiz Eleitoral.

§ 1º No processo principal (DRAP), o Cartório Eleitoral deverá verificar e certificar: IV – a observância dos percentuais a que se refere o § 2º do art. 20 desta resolução. (TSE, 2011)

Diante do ora esposado, e considerando que a participação política feminina nos pleitos eleitorais ainda é bastante reduzida e a regulamentação do artigo 10, §3º da lei 9.504/97 (BRASIL, 1997) configura – embora, isoladamente não possa resolver o problema – importante avanço.

Nesse sentido, é importante que se compreenda os programas de ações afirmativas não como mecanismo fim e único, mas como um pontapé para que a sociedade reveja a desigualdade nela existente.

Na concepção de Marçal Justen Filho (2002) o Estado é instrumento para promoção da dignidade da pessoa humana. Contudo, esse autor não adota a crença de que o Estado seja suficiente para realizar todas as tarefas necessárias à consecução dos valores fundamentais, mas estes últimos devem ser buscados através da atuação do Estado, da sociedade civil e do cidadão.

Nesse sentido, foi criada em 2003, pelo ex-presidente Lula, a Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República (SPM-PR), que tem como principal objetivo promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente.

Desde então, a SPM vem lutando para a construção de um Brasil mais justo, igualitário e democrático, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural do País.

A partir da SPM a questão de gênero está incluída nas políticas dos três níveis de Governo, percebendo-se uma crescente mobilização da sociedade civil na busca de igualdade entre homens e mulheres, em termos de direitos e obrigações.

Essas mudanças têm sido possíveis a partir de um processo contínuo de cooperação transversal entre a SPM e os demais Ministérios, a sociedade civil e a comunidade internacional.

A atuação da SPM desdobra-se em três linhas principais de ação: (a) Políticas do Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres; (b) Enfrentamento à Violência contra as Mulheres; e (c) Programas e Ações nas áreas de Saúde, Educação, Cultura, Participação Política, Igualdade de Gênero e Diversidade.

A SPM⁷ assessorava diretamente a Presidenta da República, atualmente afastada do cargo, em articulação com os demais Ministérios, na formulação e no desenvolvimento de políticas para as mulheres. Paralelamente, desenvolve

⁷ A Medida Provisória nº 726, publicada no Diário Oficial da União no dia 12 de maio de 2016, estabeleceu a nova estrutura organizacional da Presidência da República e dos Ministérios que compõem o governo federal. O documento oficializou a extinção do Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, que foi criado em 13 de outubro de 2015, pela MP 696, com a junção da Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir); Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM); Secretaria de Direitos Humanos (SDH) e Secretaria Nacional de Juventude (SNJ). Com a nova reforma administrativa, que extinguiu o Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial, da Juventude e dos Direitos Humanos, a SEPM permanece na condição de Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, passando a ser vinculada ao Ministério da Justiça e Cidadania. Disponível em: < <http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria>> Acesso em 15 de junho de 2016

campanhas educativas de caráter nacional, assim como projetos e programas de cooperação com organizações nacionais e internacionais, públicas e privadas.

A atuação da SPM respeita todas as formas de diversidade: racial, geracional e de orientação sexual; mulheres negras, indígenas, do campo, da floresta e/ou com deficiência.

Outra medida estatal que visa o empoderamento feminino no Brasil é a minirreforma eleitoral para a promoção da participação das mulheres - Lei nº. 12.034/2009 (BRASIL, 2009), modificada em seu Art. 44 da Lei nº 9.096/1995 (BRASIL, 1995), sobre a aplicação dos recursos do Fundo Partidário:

- a) inclusão do inciso V “criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres conforme percentual que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 5% (cinco por cento) do total.
- b) Inclusão do parágrafo 5º, determinando a sanção ao partido que não aplicar 5% dos recursos do Fundo Partidário para criação e manutenção de programas de promoção e difusão da participação política das mulheres. Neste caso, deverá, no ano subsequente, acrescer o percentual de 2,5% do Fundo Partidário para essa destinação, ficando impedido de utilizá-lo para finalidade diversa;
- c) Inclusão do inciso IV ao Art. 45, que trata dos fins da propaganda partidária gratuita, da Lei nº 9.096/1995 – “promover e difundir a participação política feminina, dedicando às mulheres o tempo que será fixado pelo órgão nacional de direção partidária, observado o mínimo de 10% (dez por cento).

Assim, hoje, se uma agremiação partidária não angariar número suficiente de candidatos homens e mulheres, em observância à cota eleitoral de gênero, não poderá preencher com candidatos de um sexo as vagas destinadas ao sexo oposto.

O Brasil elegeu em 2010 a primeira mulher Presidenta da República, Dilma Rousseff, que nomeou nove mulheres ministras e priorizou o empoderamento econômico das mulheres e o enfrentamento à violência baseada no gênero.

O Congresso Nacional vem analisando propostas de reforma política que garantam mais mulheres nos corpos legislativos estaduais e federais, e o país tem levado muito a sério seus compromissos com diversas Convenções e Tratados internacionais que garantem os direitos das mulheres, incluindo-se a Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (Cedaw) e a Convenção de Belém do Pará.

Apesar desse esforço, o Brasil continua a ocupar o 121º lugar no ranking de participação das mulheres na política, com as mulheres ocupando pouco mais de 10%

dos assentos no Congresso Nacional; ocupam apenas 10% das prefeituras e representam 12% dos conselhos municipais, apesar do cumprimento da lei de cotas (30%) obtido primeira vez nas eleições municipais de 2012.

Outra adoção estatal para a emancipação política feminina, refere-se à ONU Mulheres, através da qual a presidente Dilma Rousseff reconheceu a necessidade de uma reforma política ampla e profunda que aumente a participação popular e o horizonte da cidadania.

A sub-representatividade das mulheres nas instituições políticas confirma a disparidade qualitativa da participação feminina na vida social (FRASER, 2002, p.69 apud FURLAN, 2014, p. 65).

Nesse sentido, para promover mudanças significativas na vida de mulheres e meninas brasileiras, a ONU Mulheres oferece vantagens comparativas, como sólidas parcerias com a sociedade civil, governo e organizações da ONU, além de conhecimento acumulado e experiência em trabalhar com a interseccionalidade de gênero, raça, idade e etnia, integradas nas políticas, planos, orçamentos, dados e estatísticas.

O apoio para o fortalecimento da liderança e participação nos espaços de poder e decisão das mulheres tem sido orientado para grupos menos representados, tais como afrodescendentes, jovens e mulheres indígenas.

Com estes grupos, a ONU Mulheres Brasil tem trabalhado para garantir o direito a um trabalho decente e promover o cooperativismo e empreendedorismo, além da construção de parcerias com os setores público e privado para criar uma cultura que promova a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Em razão disso, a ONU Mulheres vem apoiando as atividades com a Secretaria da Mulher da Câmara dos Deputados (composta pela Bancada Feminina e pelos Comitês de Mulheres de ambas as casas), a Secretaria de Políticas para Mulheres (SPM) e com o Movimento das Mulheres para promover o debate em favor da paridade, no âmbito da reforma política.

Com as eleições, em 2014 e 2016, a ONU Mulheres apoiou a campanha da SPM “Mais Mulheres no Poder” e o cumprimento da Lei de Cotas pelos Tribunais Eleitorais. Em parceria com os parlamentares, candidatos e partidos políticos, a ONU Mulheres também vem promovendo uma agenda para os direitos das mulheres.

Ora, a relação entre Estado e Direito coloca em causa a necessidade de objetivar escopos de justiça considerando que, na atualidade pós-moderna, a

legitimidade da ordem jurídica deslocou-se do nível puramente normativo e semântico para o nível pragmático e de significação, que exige considerar os efeitos da normatividade da norma na realidade dos jogos de linguagem do mundo da vida.

Tratando sobre a perspectiva hermenêutica, a questão da justiça demanda a compreensão de sentido e de significado dos escopos do ordenamento jurídico no presente e no futuro.

Assim, nas premissas de igualitarismo liberal renovaram a teoria do contrato social e deram novo impulso a alternativas liberais de conciliação entre liberdade individual e igualdade social.

Nancy Fraser (2002) reformula a questão do reconhecimento mediante uma concepção bidimensional de justiça, que compreenda luta por reconhecimento e luta por redistribuição. Sobre esse ponto, Furlan escreve que:

Em uma perspectiva mais ampla de justiça de gênero, (FRASER, 2002) defende que, para superar a desigualdade (tanto em termos culturais quanto em termos econômicos), é necessário que haja um projeto político amplo capaz de transformar a estrutura cultural e a política-econômica. Essa concepção de justiça está, segundo a autora, baseada no princípio da paridade de participação, que indica que todos podem interagir uns com os outros como pares. Esse princípio não se resume a uma questão numérica, mas trata de maneira qualitativa da condição de ser um par, ou seja, relacionar-se com igualdade. (FURLAN apud FRASER, 2002, p. 65).

Escrevendo para o jornal *Le Monde Diplomatique Brasil* (FRASER, 2012), a autora afirma que historicamente a luta pela redução das desigualdades se fundamentou na partilha justa da riqueza, sendo que há alguns anos, um novo tipo de demanda articula a igualdade ao respeito às diferenças e minorias e ao combate às discriminações. É neste sentido que por ora nos deteremos de modo breve.

Repensando a Justiça Social, Fraser escreve que o “reconhecimento” se impôs como um conceito-chave de nosso tempo, vez que fora herdado da filosofia hegeliana. Esse conceito encontra novo sentido no momento em que o capitalismo acelera os contatos transculturais, destrói sistemas de interpretação e politiza identidades (FRASER, 2012).

Nesse sentido, continua a autora, os grupos mobilizados sob a bandeira da nação, da etnia, da “raça”, do gênero e da sexualidade lutam para que “suas diferenças sejam reconhecidas”. Por isso, nessas batalhas, a identidade coletiva substitui os interesses de classe como fator de mobilização política – cada vez mais a

reivindicação é ser “reconhecido” como negro, homossexual ou ortodoxo em vez de proletário ou burguês; a injustiça fundamental não é mais sinônimo de exploração, e sim de dominação cultural (FRASER, 2012).

De acordo com Fraser (2012) as batalhas acima apontadas revelam duas concepções globais de injustiça:

Na primeira, a injustiça social resultaria da estrutura econômica da sociedade e se concretizaria na forma de exploração ou miséria. A segunda, de natureza cultural ou simbólica, decorreria de modelos sociais de representação que, ao imporem seus códigos de interpretação e seus valores, excluiriam os “outros” e engendrariam a dominação cultural, o não reconhecimento ou, finalmente, o desprezo (FRASER, 2012, p.1).

Assim, para a autora em questão, essa distinção entre injustiça cultural e injustiça econômica não deve mascarar o fato de que, na prática, as duas formas estão imbricadas e, em geral, se reforçam dialeticamente. E, a subordinação econômica impede de fato a participação na produção cultural, cujas normas, por sua vez, são institucionalizadas pelo Estado e pela economia (FRASER, 2012).

Por isso, referida autora entende que a solução contra a injustiça econômica passa por mudanças estruturais por distribuição de renda; reorganização da divisão do trabalho; submissão das decisões de investimentos ao controle democrático e transformação fundamental do funcionamento da economia. Esse conjunto, como um todo ou em partes, depende da “redistribuição” (FRASER, 2012).

A solução para a injustiça cultural insiste a autora, por sua vez, está em mudanças culturais ou simbólicas: reavaliação de identidades desprezadas, reconhecimento e valorização da diversidade cultural ou, mais globalmente, alteração geral dos modelos sociais de representação, o que modificaria a percepção que cada um tem de si mesmo e do grupo ao qual pertence. E, esse conjunto de fatores depende, pois, do “reconhecimento” (FRASER, 2012).

4. A EMANCIPAÇÃO FEMININA NO ÂMBITO PRIVADO.

De acordo com os Indicadores ETHOS – MM360 (ETHOS, 2015), nos últimos anos, tem aumentado a compreensão da sociedade de brasileira com relação à importância da promoção da equidade de gênero. Apesar dos avanços que vêm sendo obtidos nessas áreas, tanto em termos de políticas públicas quanto nas práticas empresariais, são muitos os desafios relacionados à inclusão e à ampliação da participação feminina na economia, na política e na vida social.

As empresas têm um papel fundamental para promover transformações relevantes e contribuir para a mudança dessa realidade, seja a partir de ações focadas em seu público interno ou pela atuação positiva nas suas relações com a cadeia de valor, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos.

Numa sociedade em que ainda não há equilíbrio entre a presença de mulheres e homens nos diferentes espaços de atuação, barreiras culturais devem ser identificadas e corrigidas, de modo a ampliar a escuta das vozes das mulheres e sua participação nos processos de decisão e na liderança das organizações.

A disparidade entre homens e mulheres no mundo do trabalho diminuiu drasticamente nas últimas décadas. Entretanto, o equilíbrio ainda está longe de ser alcançado. E, uma das formas de contribuir para a redução desse desequilíbrio é o esclarecimento do que se passa no interior das organizações. Como as pessoas, homens e mulheres, pensam ou declaram pensar a condição feminina. Daí a importância do papel das pessoas jurídicas na emancipação da mulher.

Nesse ponto, analisar-se-á a especificidade da condição da mulher no trabalho a partir da percepção de valores éticos pelos quadros gerenciais nas organizações brasileiras, baseando-se nos resultados da pesquisa dos Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis (ETHOS, 2010 e 2015).

Cuida-se das questões éticas concernentes à situação atual da mulher no trabalho técnico e gerencial e as tradições e preconceitos que cercam o trabalho feminino. Isso porque o problema moral do tratamento diferenciado dos sexos é um dos mais complicados problemas teóricos contemporâneos, uma vez que as discussões estão centradas na questão da alteridade (da mulher como o outro, como

o diverso), principalmente no que tange ao ingresso das mulheres nos quadros técnicos e gerenciais (ETHOS, 2010).

Duas posições, igualmente defensáveis teoricamente, mas discordantes na orientação do agir prático, estão colocadas.

A primeira considera a alteridade – o outro, ou os outros – como idênticos entre si e àquele que emite o julgamento moral. É a posição Kantiana da igualdade formal, que afirma sermos todos seres racionais, como os mesmos direitos e deveres. De acordo com essa ordem de pensamento, se fizermos qualquer distinção prévia quanto às mulheres, estaremos incorrendo na transgressão de elevar umas pessoas e rebaixar outras, de negar a autonomia ao ser humano,⁸ de forma que não existiria um “problema feminino”, mas um problema moral da parte de quem considera as mulheres diferentes dos homens em sua capacidade de raciocinar, julgar e agir (THIRY-CHERQUES, 2003, p.479).

A segunda posição toma o outro como um ser particular. É a orientação aristotélica da equidade. É também o pensamento do utilitarismo ético, a corrente predominante nas organizações brasileiras. Essa posição é idêntica à anterior no que se refere à imparcialidade no julgamento moral. Mas considera que cada ser humano, homem ou mulher, é único: tem necessidades e capacidades específicas. De acordo com essa ótica, se julgarmos a questão moral sem considerar a singularidade das pessoas, estaremos incorrendo na transgressão da injustiça. Estar-se-á considerando o ser humano como se fosse um autômato, com sentimentos, razão e história pessoais iguais. Estar-se-á agindo preconceituosamente. Para essa corrente de pensamento, existiria um “problema feminino”, que é tanto o problema de não considerar as particularidades biológica, psicológica e histórica das mulheres, como o de as desprezar ou explorar (THIRY-CHERQUES, 2003, p.480).

Adotando a primeira perspectiva, se visamos a condição feminina como um ser diferente, retiramos sua autonomia, eliminamos a igualdade que deve pautar a apreciação justa. Adotando a segunda, se visamos a condição feminina como a de um ser igual, estaremos agindo irracionalmente. Estaremos apreciando uma classe que, por definição, não se destaca da outra, isto é, não existe enquanto tal. As duas perspectivas concordam, é claro, que se apreciamos o que acontece a algumas

⁸ Autonomia entendida aqui no sentido que lhe dá Kant: a propriedade que tem a vontade de construir a própria lei. Uma vontade autônoma concede a si mesma a lei de separação do certo e do errado, enquanto uma vontade heterônoma precisa da lei exterior (Thiry-Cherques; Pimenta, 2003, p.2).

peçoas que se enquadram na categoria das que apresentam diferenças visíveis (raça, idade, sexo, aparência física), veremos claramente a injustiça que sofrem como decorrência da diferença que apresentam (THIRY-CHERQUES, 2003, p.480).

Nesse sentido, encontrar o meio-termo entre as duas posições não é possível, pois os fundamentos que informam a isenção no julgar moral são diferentes para as duas correntes. Uma propõe a apreciação “cega”, puramente racional, não-individualizada, enquanto a outra, propõe um equilíbrio que reflita a situação particular de quem e do que, individualmente, está sob consideração.

O problema seria equacionado mediante a distinção entre o que são questões morais, que devem ser decididas a partir de fundamentação teórica, e as questões de avaliação moral, que devem ser decididas a partir dos princípios e soluções genéricas, propostas pelas teorias, mas consideradas no contexto vivencial específico (THIRY-CHERQUES, 2003, p.480).

A questão das injustiças atribuíveis às diferenças entre sexos seria, então, uma questão solúvel, tanto por uma, quanto por outra escola de pensamento, uma vez que o que está em jogo não é a diferença, mas a injustiça (THIRY-CHERQUES, 2003, p.480).

Disto tem-se que o abandono do raciocínio filosófico é um caminho seguro para o agir voluntarista, para a perda de direção da vida privada e para a desumanização da vida social.

De acordo com a pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas* (ETHOS, 2010), realizada pelo Instituto Ethos com funcionários e dirigentes das 500 maiores empresas do país em faturamento, evidenciou a disparidade entre homens e mulheres na composição do quadro de funcionários das organizações entrevistadas: a maioria esmagadora era do sexo masculino.

Em 2016, o Instituto Ethos publicou novos dados da pesquisa *Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*, revelando que a maioria das empresas participantes desta pesquisa não tem ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros (mulheres e homens) em seus quadros. Quando tem, são em maior parcela ações pontuais, e não políticas com metas e ações planejadas (ETHOS, 2016).

Revela a pesquisa que grande parte das organizações tampouco desenvolve alguma política visando a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e

mulheres ou entre negros (homens e mulheres) e brancos, apesar de expressivas parcelas dos principais gestores percebem como adequada a participação de mulheres e negros (homens e mulheres) em praticamente todos os níveis hierárquicos.

A pesquisa realizada em 2010 (ETHOS, 2010) apontou que no nível executivo e sênior, dos 1.506 funcionários entrevistados, 86,3% eram homens e apenas 13,7% eram mulheres, enquanto que no nível de gerência, dos 13.892 empregados, 77,9% eram homens e 22,1%, mulheres. No nível de supervisão, 73,2% dos 26.034 cargos eram preenchidos por homens e 26,8%, por mulheres e no quadro funcional, em que a presença feminina representa uma parcela de 33,1% dos postos de trabalho.

Já a pesquisa realizada em 2016 (ETHOS, 2016) apontou que as mulheres continuam sub-representadas. Além da desigualdade em relação aos homens, elas ainda enfrentam um afunilamento hierárquico que as exclui, em maior proporção, dos postos mais elevados da escala hierárquica, como já se observara nas pesquisas anteriores, esbarrando, porém, mais uma vez, na estreita passagem para o reduto ainda quase inexpugnável do quadro executivo, ficando com uma participação coincidentemente igual à de 2010: 13,7% então e 13,6% agora (ETHOS, 2016, p. 15).

As mulheres ocupam, no grupo de empresas que informaram as principais características de seu pessoal, 35,5% do quadro funcional, 38,8% da supervisão, 31,3% da gerência e 13,6% do quadro executivo (ETHOS, 2016, p.15).

Ressalte-se a percepção dos principais gestores sobre a presença de negros nas organizações: 55% consideram haver menos do que deveria na gerência e 64% acham o mesmo quanto ao quadro executivo – o que sugere estarem atentos à questão. Também a proporção de 53,1% dos principais gestores que pensam haver menos mulheres do que deveria no quadro executivo (ETHOS, 2016, p.15).

Disto vê-se que se mantém o afunilamento hierárquico que exclui as mulheres na medida em que aumentam as atribuições de comando.

Isso torna-se relevante quando em 2016 significativa parcela das organizações diz não possuir medidas para incentivar a presença de mulheres no quadro executivo. Essa negativa atinge a proporção de 72,4% nas respostas referentes ao grupo de trainees, a partir do qual começa o afunilamento que reduz a participação feminina ao longo da escala hierárquica (ETHOS, 2016, p. 45).

Logo, é bem menor a parcela das empresas que adotam políticas e metas com ações planejadas, como mostram as porcentagens referentes a cada nível: quadro

executivo (12,0%), gerência (13,7%), supervisão (11,1%), quadro funcional (12,8%), trainees (8,6%) e estagiários (8,5%) (ETHOS, 2016, p.45).

Em 2016, as empresas foram então indagadas a propósito da adoção de políticas de promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres, mas apenas 28,2% do grupo disse possuir uma (ETHOS, 2016, p.46).

Foi depois apresentado às corporações um quadro de políticas ou ações afirmativas voltadas para o contingente feminino, sem especificação de nível hierárquico, e possivelmente adotadas por elas, mas só 21,4% do grupo se manifestou (ETHOS, 2016, p.46).

O relatório aponta que conquistar diferencial competitivo tem sido uma procura constante das empresas. No entanto, obter recursos que a concorrência ainda não alcançou tem a ver, cada vez mais, com a gestão de pessoas. Em larga medida, isso se deve à difusão tecnológica equânime entre os concorrentes, restando aos colaboradores o papel definidor para o alcance da ansiada vantagem competitiva (ETHOS, 2016, p.67).

De acordo com a publicação, a implementação de políticas que valorizam a diversidade é uma das principais estratégias contemporâneas para a consolidação do sucesso das organizações, revelando a importância do conceito de diversidade original da biologia, que, como se sabe, estuda os seres vivos como adequada ao mundo corporativo, considerando que as empresas nascem, crescem, amadurecem e também podem sofrer obsolescência, adoecer e mesmo fenecer, como os sistemas estudados pelos biólogos (ETHOS, 2016, p. 67).

Sobre políticas ou ações afirmativas voltadas para mulheres, a pesquisa revelou que:

20,0% das empresas estabelecem programas especiais para a contratação de mulheres;
52,0% estabelecem programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres para assumir postos não ocupados tradicionalmente por elas ou postos de maior nível hierárquico;
28,0% estabelecem metas e programas para a redução das desigualdades salariais entre mulheres e homens;
44,0% estabelecem metas para ampliar a presença das mulheres em cargos de direção e gerência e
64,0% adotam medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal (ETHOS, 2016).

Sobre a situação da desigualdade ocupacional, dois fatores devem ser considerados na análise do processo de superação dessa diferença no que se refere à percepção dos valores éticos. O primeiro se relaciona à menor ou maior confiabilidade do trabalho feminino, já o segundo, à persistência da ideia de que existiriam ocupações e postos de trabalho que não seriam “próprios para mulheres” (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 490).

Quanto ao primeiro fator, do ponto de vista econômico e gerencial, o que vale são as ações, não as intenções. Ainda assim, é evidente a maior credibilidade das mulheres, expressa no percentual relativo das que ocupam postos de trabalho nas áreas de controle. Isto seria eticamente positivo, não fosse a razão justificadora apresentada para essa credibilidade (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 490).

Trata-se, em síntese, de que as mulheres são consideradas menos capazes de transgressão ética. Não no sentido de que são mais fortes moralmente, mas no de que não saberiam como proceder, como esconder o malfeito e como construir os elos pessoais e organizacionais necessários a sustentar a transgressão (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 490).

Quanto ao segundo fator, resulta o velho preconceito que empurra as mulheres para ocupações ditas femininas. Essas ocupações – apoio administrativo e serviços – têm remuneração inferior à das atividades substantivas e são consideradas não-essenciais, estando mais sujeitas a cortes e dispensas, o que contribui para encurtar ou, pelo menos, fragmentar, a vida profissional feminina (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 492).

No relatório 25 empresas mencionaram, em maior proporção (64%), a adoção de “medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal”, que podem ajudar a superar dificuldades relacionadas à realidade vivida especialmente pelas mulheres.

Isso porque o desequilíbrio entre essas esferas está, aliás, na base da situação de desvantagem enfrentada por elas no mercado de trabalho e é fator importante para a equidade de gênero nas empresas (ETHOS, 2016, p.46).

Observem-se nos dados apresentados também a menção por 44%, ou apenas 11 dessas corporações, de “metas para ampliar a presença das mulheres em cargos de direção e gerência” – uma política que, se adotada em maior proporção, poderia contribuir muito para desfazer o afunilamento hierárquico que ainda exclui a mulher dos cargos de comando (ETHOS, 2016, p. 46).

Como se percebe a segregação ocupacional tem um efeito direto sob a percepção ética, pois tem uma origem cultural e eminentemente político. As mulheres são privadas do poder (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 492).

Assim, da leitura das publicações acima apontadas percebe-se a insistente segregação ocupacional, mesmo que declinante em números relativos, mas injustificável do ponto de vista da ética, permanecendo como um elemento de separação entre as percepções sobre valores morais nas organizações (THIRY-CHERQUES e PIMENTA, 2003, p. 493).

5. PERSPECTIVAS

Tudo o que se consegue observar acerca da questão da emancipação feminina no Brasil é que ela está distante de assumir sua plenitude, infelizmente. Daí porquê urge a necessidade de chamar Estado, Sociedade e Organizações para colaborarem com as iniciativas em favor da igualdade de gênero. E, cada um de nós têm sua importância para o sucesso dessa igualdade.

Isso porque faz algum tempo que as mulheres já não são mais receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar. As mulheres são vistas cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança, promotoras dinâmicas de transformações sociais, que podem alterar a vida das próprias mulheres e dos homens (SEN, 2000).

Nesse sentido, quais são as possibilidades de superação dos obstáculos que impedem (ou alavancam) a emancipação feminina nos âmbitos público e privado?

A primeira possibilidade de superação dos obstáculos remete à participação do Estado como agente fomentador para o enfrentamento das desigualdades socioeconômica e política, que são históricas entre os grupos sociais brasileiros, refletindo, por conseguinte, no mundo do trabalho.

Daí porquê considerar o desenvolvimento concebido como um processo de expansão das liberdades reais de que as pessoas gozam, haja vista que o alargamento da liberdade é simultaneamente o fim primeiro e o principal meio de desenvolvimento da liberdade no desenvolvimento, de acordo com Sen (2000).

No caso das mulheres, objeto desse estudo, Sen (2000) explica que não se pode ignorar a urgência em corrigir muitas desigualdades que minam seu bem-estar, como aquelas que afetam, por exemplo, as fontes de sua emancipação, quais sejam: saúde, educação, trabalho, família e direitos políticos.

Isso será alcançado por meio de políticas públicas afirmativas de valorização da mulher e da diversidade étnica tão presente em nosso país que a sociedade no geral identificará a existência do grupo social que carece de mais atenção, haja vista que não existe a menor possibilidade de reconhecimento de emancipação feminina branca, mas o reconhecimento da emancipação feminina em determinada sociedade.

A utilização do RASEAM – 2014 denuncia também o afastamento da mulher negra das conquistas da mulher branca. O relatório mostra que a taxa de atividade

das mulheres de 16 a 59 anos era de 64,2% bastante inferior à dos homens, de 86,2%. Mostra também que as desigualdades de raça ou cor também eram relevantes, fazendo com que as menores taxas fossem verificadas entre mulheres negras, a saber, 62,2%.

O relatório aponta a sobrecarga das mulheres com afazeres domésticos e de cuidado, dificultando seu acesso e sua permanência no mercado de trabalho, bem como sua ascensão profissional. Ainda, sobre o trabalho doméstico, revela o relatório, que o trabalho doméstico remunerado é uma das ocupações em que são mais significativas as desigualdades que afetam as mulheres negras.

As mulheres, especialmente as negras, estão envoltas com a precarização do trabalho, uma vez que possuem um menor domínio da informação e das competências essenciais numa economia e sociedade tecnológicas, pois têm uma menor capacidade de visibilização e de superação de situações de discriminação, exploração e submissão, além de afetar negativamente a vida familiar (RASEAM, 2014).

Certamente, quando superarmos as desigualdades socioeconômicas e política, promoveremos a igualdade de oportunidades no trabalho, restando evidente que a não haverá grupos sociais fora desse contexto.

A segunda possibilidade de superação dos obstáculos remete à participação das Empresas seja a partir de ações focadas em seu público interno ou pela atuação positiva nas suas relações com a cadeia de valor, seja por sua presença nas comunidades em que operam ou ao exercer influência positiva sobre outros públicos.

A última pesquisa apresentada pelo Instituto Ethos (2016c) revelou a necessidade de maior dinamismo das práticas empresariais de responsabilidade social que se inscrevem na agenda do respeito aos direitos humanos e todas as formas de discriminação no trabalho. Isso numa sociedade em que ainda não há equilíbrio entre a presença de mulheres e homens nos diferentes espaços de atuação, barreiras culturais devem ser identificadas e corrigidas, de modo a ampliar a escuta das vozes das mulheres e sua participação nos processos de decisão e na liderança das organizações (ETHOS, 2016).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente discussão teve como ponto de partida a visão de que, nas mais diversas áreas, à liberdade serão opostas com uma frequência cada vez maior a liberdade e a igualdade reais, razão pela qual são necessárias medidas que limitem a exploração do mais fraco pelo mais forte, mercê de privilégios que concedam, em nome do interesse geral, um tratamento favorecido para aqueles que foram maltratados pela história.

Nesse sentido, viu-se que as mulheres não foram consideradas iguais aos homens ao longo da história e que para a mulher deixar de ser coisa e passar a se aproximar do homem enquanto “ser social”, o direito passou a aproximá-los enquanto sujeito de direito, assumindo a formal igualdade entre gêneros. Contudo, isso não se mostrou bastante em si para alterar a realidade dos fatos e a mulher continuou marginal.

Assim, com o fito de enfrentar tal situação, o direito infraconstitucional, por sua vez foi reforçado, dado a morosidade na transformação cultural “dos gêneros” no Brasil que impedem às mulheres de obterem, *in concreto*, a real igualdade de oportunidades para atingimento do seu desenvolvimento pessoal como pleno.

Seguindo num pensamento linear utilizou-se a argumentação de Amartya Sen sobre o desenvolvimento como um processo de expansão das liberdades reais de que as pessoas gozam.

Isso porque para o referido autor as mulheres já não são mais receptoras passivas de auxílio para melhorar seu bem-estar, as mulheres são vistas cada vez mais, tanto pelos homens como por elas próprias, como agentes ativos de mudança: promotoras dinâmicas de transformações sociais que podem alterar a vida das mulheres e dos homens. Portanto, não se pode ignorar a urgência em corrigir muitas desigualdades que minam seu bem-estar, implementando suas fontes de emancipação, quais sejam: o próprio rendimento, o trabalho fora de casa, seus direitos e sua participação instruída nas decisões familiares.

Daí a questão da emancipação, que é fazer com que alguém se torne independente, por conseguinte, passe a ter domínio sobre a sua própria vida. Para tanto, viu-se que as mulheres brasileiras têm de enfrentar as desigualdades de gênero no exercício de direitos sexuais e reprodutivos no acesso ao trabalho, à ascensão

profissional e aos recursos produtivos; a persistência da violência de gênero, entre outras questões, agravadas quando se introduz a dimensão étnica/racial.

Nesse sentido, o Estado brasileiro incorporou a agenda de gênero expressa nos documentos internacionais de educação, silenciando os conflitos e as desigualdades internas ao próprio sistema educacional e sua articulação com a produção e sustentação das desigualdades de gênero em outros campos sociais, como, por exemplo, a intensa desigualdade educacional observada entre mulheres rurais e urbanas ou a desigualdade salarial observada entre homens e mulheres que detém o mesmo nível de escolaridade (ROSEMBERG e MADSEN, 2011, p. 394).

O fenômeno da violência de gênero, que se inicia bastante cedo no ciclo de vida das meninas brasileiras, pode estar, de certa forma, relacionado as praticas violentas no âmbito doméstico e familiar, revelando os estigmas sociais construídos ao longo dos séculos.

No que tange à divisão sexual do trabalho, que sobrecarrega as mulheres com afazeres domésticos e de cuidado, dificultando seu acesso e sua permanência no mercado de trabalho, bem como sua ascensão profissional. Nesse ponto, alerta o relatório para a importância da disponibilidade de vagas em creche como um importante indicador de autonomia econômica das mulheres.

Outro fator que contribui para a atual situação feminina são aqueles relacionados às consequências produzidas no mercado de trabalho brasileiro a saber: flexibilização, racionalização e terceirização de suas produções. Com a precarização afeta-se, sobretudo, as populações mais vulneráveis, que possuem, quer um menor domínio da informação pertinente e das competências essenciais numa economia e sociedade tecnológicas, quer uma menor capacidade de visibilização e de superação de situações de discriminação, exploração e submissão (GENNARI e ALBUQUERQUE, 2013, p.10).

Essas novas formas de relação de trabalho permitem também a afirmação de trabalhos precários como forma de vida, considerando a ausência de liberdade de escolha e de opções, além de resultar num processo de seleção/exclusão, de redução da proteção aos trabalhadores e retrocesso social, uma vez que possibilita ao empregador, em primeiro lugar, pagar apenas o tempo efetivamente trabalhado e subtrair do tempo pago todos os intervalos, o tempo dedicado à formação e às folgas antes parcialmente integradas na definição da justa jornada de trabalho.

Conseqüentemente, experimentar-se-á o dano ao projeto de vida e no dano à vida de relações, como prejuízo imediato sofrido pelo trabalhador(a) para enfrentar a conciliação entre interesse do empregador de usá-lo da forma que lhe for mais profícua e o interesse do trabalhador a satisfazer as exigências de sua vida privada e familiar, ponto relevantíssimo para a questão feminina.

Começa-se então a compreender a baixa participação de mulheres em cargos parlamentares no Brasil e os motivos pelos quais o Estado deve garantir à mulher os meios necessários à sua realização como cidadã/agente, permitindo-lhe participar ativamente das escolhas e da condução do Brasil ao futuro.

A inclusão como um processo inacabado, implica a necessidade de os sistemas político e jurídico sempre terem de incluir as pessoas, conferindo ou implementando, com relação a elas, direitos políticos, decorrente do fato singelo de que a sociedade produz desigualdades, sejam históricas ou naturais (Silva, 2012b).

Esse desequilíbrio político deita raízes em fatores históricos, relacionados com a exclusão das mulheres da condição de cidadãs e, por consequência, do direito a ingressar nas instituições por onde se organizava a representação política. Disso, é que urge a inclusão eleitoral, que obriga os sistemas político e jurídico a dispensar tratamento às pessoas pertencentes aos grupos sociais que estão sujeitos à discriminação. (SILVA, 2014b, p.50).

Contudo, percebeu-se que mesmo com a implementação das cotas a participação de mulheres selecionadas como candidatas continua inferior ao número de homens, existindo.

Portanto, persiste um quadro de grave sub-representação feminina no Brasil, que precisa ser combatido e modificado, a fim de que alcancemos uma presença compatível com a posição ocupada pela mulher na sociedade, tanto em termos demográficos, como no que tange à sua participação na produção econômica e social do país, que com a regulamentação do artigo 10, §3º da Lei 9.504/97 (BRASIL, 1997) é primordial que se compreenda os programas de ações afirmativas não como mecanismo fim e único, mas como ponto de partida para que a sociedade reveja a desigualdade nela existente.

Assim, o Estado deve cumprir seu papel não apenas legislando de modo a (tentar) coibir discriminações contra a mulher, sob ameaças de sanção, mas igualmente promovendo a conscientização e maximizando a igualdade entre os

gêneros por meio de políticas públicas de ações afirmativas, e por especial consideração de que ela (a igualdade) constitui direito fundamental.

No âmbito privado a imposição dos atributos masculinos ao mundo do trabalho empobrece não só as organizações e a economia, mas a sociedade como um todo. Nas organizações brasileiras a esmagadora maioria das mulheres não tem tido voz nem na formulação nem na discussão dos referenciais que orientam e discutem as questões relevantes da economia e da gestão, inclusive as questões éticas (Thiry-Cherques, 2003, p. 508).

Daí porquê a necessidade de as organizações incorporarem valores e práticas que visem à equidade de gênero e à emancipação das mulheres, de modo que a segregação ocupacional reste vencida, não sendo mais elemento de separação entre as percepções sobre valores morais nas organizações (PELLEGRINELLO, 2014).

REFERÊNCIAS

AGRA, Walber de Moura. A Panacéia dos Sistemas Políticos. **Estudos Eleitorais**, v.6, n.1, jan/abr, 2011. Disponível em:< http://www.tre-rs.gov.br/arquivos/Agra_Panaceia_sistemas_politicos.pdf> Acesso em 11/05/2016.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. **Dano existencial** – A tutela da dignidade da pessoa humana. Disponível em:<www.mp.sp.gov.br/portal/page> Acesso em 11/05/2016.

ARAÚJO, Clara. **Condicionantes institucionais das políticas de cotas**. In: SOARES, G. A. D.; RENNÓ, L. R. (Orgs.) Reforma Política: Lições da história recente. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

BARSTED, Leila Linhares e PITANGUY, Jacqueline. **Um instrumento de conhecimento e de atuação político**. In: ROSEMBERG, F.; MADSEN, N. (Orgs) O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011, p.15-21.

BERTONCINI, Mateus Eduardo, e CAMPOS FILHO, Wilson Carlo. Políticas de Ação Afirmativa no contexto do direito constitucional brasileiro. **Revista Jurídica Unicritiba**. v. 27, n. 11, 2011. Disponível em:< <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/215>> Acesso em 11/05/2016

BERTONCINI, Mateus; CORRÊA, Felipe Abu-Jamra. **Responsabilidade Social da Empresa e as Ações Afirmativas**. Curitiba: JM, 2012.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BORDIGNON, Rodrigo da Rosa. Candidatos e eleitos: recrutamento e chances de sucesso nas eleições de 1998 e 2010. Paraná Eleitoral; **Revista brasileira de direito eleitoral e ciência política**. Tribunal Regional Eleitoral do Paraná. Núcleo de Pesquisa em Sociologia Política Brasileira – UFPR – v. 2, n.1 (2013) –. Curitiba: TRE, 2013.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **AIRR – 1136**. Numeração Única: 28161-2012-028-09-00-6. Numeração CNJ: 0001239-61.2012.5.09.0028. AGRAVANTE(s): Spaipa S.A. Indústria Brasileira de Bebidas AGRAVADO(s): Jair Paulo de Souza. Autuação: 19/02/2014. Origem: CURITIBA.Processo de Origem: 14307 2013 909. Volumes: 1.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **ARE 713211** AgR / MG - MINAS GERAIS. AG.REG. NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. Relator(a): Min. LUIZ FUX. Julgamento: 11/06/2013. Órgão Julgador: Primeira Turma. Publicação ACÓRDÃO ELETRÔNICO. DJe-121 DIVULG 24-06-2013 PUBLIC 25-06-2013. Parte(s) AGTE.(S): CELULOSE NIPO BRASILEIRA. AGDO(A/S): MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. PROC(A/S)(ES): PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA INTDO.(A/S): SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS EXTRATIVAS DE GUANHÃES E REGIÃO- SITIEXTRA ADV.(A/S): SEM

REPRESENTAÇÃO NOS AUTOS. Disponível em: <
<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ARE%24%2ESCLA%2E+E+713211%2ENUME%2E%29+OU+%28ARE%2EACMS%2E+ADJ+713211%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/cvcyoal>>
 Acesso em 11 de maio de 2016

BRASIL, Tribunal Superior Eleitoral. **RESPE Nº 2939** - Recurso Especial Eleitoral UF: PE. JUDICIÁRIA. Nº ÚNICO: 2939.2012.617.0134. MUNICÍPIO: JATAÚBA - PE N.º Origem: 2939. PROTOCOLO: 263282012 - 19/09/2012 16:55 RECORRENTE: COLIGAÇÃO FRENTE RENOVADORA PELA DECENCIA POLITICA E JUSTICA SOCIAL. RECORRIDO: MINISTÉRIO PÚBLICO ELEITORAL. RELATOR(A): MINISTRO ARNALDO VERSIANI LEITE SOARES. ASSUNTO: REGISTRO DE CANDIDATURA - DRAP - PARTIDO/COLIGAÇÃO - COLIGAÇÃO PARTIDÁRIA - PROPORCIONAL - PEDIDO DE EFEITO SUSPENSIVO A RECURSO LOCALIZAÇÃO: TRE-PE-TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO FASE ATUAL: 24/11/2012 12:22 - Documento expedido em 24/11/2012 para TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DE PERNAMBUCO. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/@@processrequest> Acessado em 11/05/2016

BRASIL. **Código Eleitoral**. Legislação Informatizada. 1932 Publicação Original. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21076-24-fevereiro-1932-507583-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 11/05/2016

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988a**. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em 11/05/2016

BRASIL. **Decreto n. 89.460, de 20 de março de 1984. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. Legislação Informatizada. Brasília, DF. 21 de março de 1984. Disponível em:<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-norma-pe.html>> Acesso em 11/05/2016.

BRASIL. **Lei Ordinária nº 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, DF, 02/10/1995. Disponível em: http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%209.100-1995?OpenDocument Acesso em 11/05/2016.

BRASIL. **Lei Ordinária 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 22 outubro 1997. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/lei%209.504-1997?OpenDocument> Acesso em 11/05/2016.

BRASIL. **Decreto n. 4377, de 16 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984**. Legislação Informatizada. Brasília, DF. 19 de setembro de 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm> Acesso em 11/05/2016.

BRASIL. **Lei Ordinária 12.304/2009, de 29 de setembro de 2009.** Altera as Leis nºs 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. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 30 setembro 2009.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Relatório Anual Socioeconômico da Mulher. Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres,** março de 2015. 181p. Disponível em:<http://www.agenciapatriciagalvao.org.br/dossie/wp-content/uploads/2015/07/SPM_Raseamcompleto2014.pdf> Acesso em 15/02/2016

CAMARA. **Projeto de Lei n. 4330/04.** Apresentada em 26/10/2004. Disponível em:<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B23BA09E10DDBC08A2FA3583B75D9BE1.proposicoesWeb2?codteor=1318919&filena me=Parecer-CCJC-08-04-2015> Acessado em 06 de maio de 2016.

DIEESE. **O Processo de Terceirização e Seus Efeitos Sobre os trabalhadores no Brasil.** Disponível em: < <http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>> Acesso em 02/08/2015.

DOMINGUES, Edson Paulo e SOUZA, Kênia Barreiro de. Impactos de bem-estar de mudanças no mercado de serviços domésticos brasileiro. In: **Working Paper**, n.96, ISSN: 1812-108X. Brasília, DF, outubro de 2012. Disponível em <<http://www.ipc-undp.org/pub/port/IPCWorkingPaper96.pdf>> Acesso em 15/02/2016.

ETHOS, Instituto. **A responsabilidade das empresas no processo eleitoral.** Edição 2012. São Paulo. Disponível em <<http://www3.ethos.org.br/cedoc/a-responsabilidade-das-empresas-no-processo-eleitoral/#.V2fyfvkrKUK>> Acesso em 15/02/2016.

ETHOS, Instituto. **Indicadores Ethos – MM360 para a Promoção da Equidade de Gênero. 2015** Disponível em:<http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Indicadores-Ethos-MM360_Genero_FINAL.pdf> Acesso: 09 mai 2016

ETHOS, Instituto. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas. 2010** Disponível em:<http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf> Acesso em: 11/05/2016

ETHOS, Instituto. **Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas / Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento.** p. cm. Inclui referências bibliográficas. 1. Business enterprises-Social aspects-Brazil. 2. Diversity in the workplace-Brazil. I. Banco Interamericano de Desenvolvimento. Divisão de Gênero e Diversidade. II. Título.IDB-CP-30. Publicado em maio de 2016. Disponível em: < <http://www3.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-acoes-afirmativas/#.V19oJ6KYK2I>> Acessado em 11 de maio de 2016.

FRASER, Nancy. Políticas feministas na era do reconhecimento: uma abordagem bidimensional da justiça de gênero. In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. **Gênero, democracia e sociedade brasileira.** São Paulo: Ed. 34, 2002, p. 59/78.

FRASER, Nancy. **LUTA DE CLASSES OU RESPEITO ÀS DIFERENÇAS? Igualdade, identidades e justiça social.** Le monde diplomatique Brasil. Junho/2012. Disponível em: <http://www.diplomatique.org.br/artigo.php?id=1199>. Acessado em 12/06/2016

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o Dano Existencial. In **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná.** v.2 – n.22. Setembro,p. 62-76, 2013. Disponível em: <https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf> Acesso em 11/05/2016.

FURLAN, Juliana de Almeida. **Inclusão da mulher na Política: panorama atual e Perspectivas.** Estudos Eleitorais. Brasília: TSE, v. 9, n. 3, p. 62-90, set./dez. 2014. Disponível em: < <http://bibliotecadigital.tse.jus.br/xmlui/handle/bdtse/283>>. Acesso em: 23 de jul. 2015.

GENNARI, Adilson Marques e ALBUQUERQUE, Cristina. Precarização do trabalho no Brasil. Mapeamento das configurações sociais, econômicas e política e impactos nas condições de vida de trabalhadores e famílias. GENNARI, Adilson Marques e ALBUQUERQUE, Cristina. (in) **VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho** – São Paulo, 2013.

GOMES, José Jairo. **Direito Eleitoral.** 7.ed. atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2011.

JUSTEN FILHO, Marçal. **O direito das agências reguladoras independentes.** São Paulo. Dialética, 2002.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Rev. bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 24, n. 69, p. 21-30, Feb. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092009000100002&lng=en&nrm=iso> Acesso em 11/5/2016

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O Dano Existencial e o Direito do Trabalho.** In Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. v.2 – n.22. Setembro, p. 8-23, 2013. Disponível em:<https://ead.trt9.jus.br/moodle/pluginfile.php/24242/mod_resource/content/1/Revista%20Eletr%C3%B4nica%20%28SET%202013%20-%20n%C2%BA%2022%20-%20Dano%20Existencial%29.pdf> Acesso em 11/05/2016.

MARTINS. Eneida Valarini. **A Política de Cotas e a Representação Feminina na Câmara.** Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Coordenação de Biblioteca. Brasília, 2007.

MIGUEL, Luis Felipe. Teoria política feminista e liberalismo: o caso das cotas de representação. **Rev. bras. Ci. Soc.**, Out 2000, v.15, n.44, p.91-102. ISSN 0102-6909.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Instrução Normativa n. 110, de 06 de agosto de 2014.** Brasília, DF. Disponível em: < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-SIT-110-2014.htm>> Acesso em 11/05/2016

MISOGINO. In. **Dicionário Online de Português**. Disponível em: <http://www.dicio.com.br/misogino/> Acesso em 11/05/2016

NUSSBAUM, Martha Craven. **LAS MUJERES Y EL DESAROLLO HUMANO**. Barcelona: Herder Editorial, 2012.

OLIVEIRA, Ana Claudia Sousa. **O impacto das cotas eleitorais de gênero na representação feminina na câmara dos deputados**. Biblioteca Digital da Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Coordenação de Biblioteca. Brasília, 2015.

ONU MULHERES. Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres. **Liderança e participação política**. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/areas-tematicas/lideranca-e-participacao/>> Acesso em 11/06/2016

PEDRO, Joana. Mulheres. In: PINSKY, Jaime (Orgs). **O Brasil no contexto: 1987-2007**. São Paulo: Contexto. 2007.

PELLEGRINELLO, Ana Paula. **Reprodução assistida: a tutela dos direitos fundamentais das mulheres**. Curitiba: Juruá, 2014.

PERELMAN, Chaïm. **Éthique et droit**. 2.ed. – São Paulo. Martins Fontes, 2005.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos, Civis e Políticos. A conquista da cidadania feminina. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Orgs). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011, p.58-89.

ROCHA, Patrícia. **Mulheres sob todas as luzes**. Leitura, 2009.

ROSEMBERG, Fúvia e MADSEN, Nina. Educação Formal, Mulheres e Gênero no Brasil Contemporâneo. In: BARSTED, Leila Linhares; PITANGUY, Jacqueline (Orgs). **O Progresso das Mulheres no Brasil 2003–2010**. Rio de Janeiro: CEPIA; Brasília: ONU Mulheres, 2011, p.390-440.

SACCHET, Teresa; SPECK, Bruno Wilhelm. **Financiamento eleitoral, representação política e gênero: uma análise das eleições de 2006**. *Opin. Pública*, Campinas, v. 18, n. 1, June 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-62762012000100009&lng=en&nrm=iso>. Acesso: 01 dez 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A Globalização e as Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, Luis Virgílio Afonso da. **SISTEMAS ELEITORAIS**. São Paulo: Malheiros, 1999a.

SILVA, Luis Vírghilio Afonso da. **A Constitucionalização do Direito**. Os direitos fundamentais nas Relações entre Particulares. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2014b.

SILVA, Paulo Thadeu Gomes da. Inclusão eleitoral e efetivação dos direitos políticos. In: RAMOS, André de Carvalho (Coord.) **Temas do direito eleitoral no século XXI** Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2012. Disponível em: <
<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/n4z61gf0/62mcxFY847T6hgoO.pdf>>
 Acesso em 11/05/2016

SISTEMA ELEITORAL. In: FARHAT, Saïd. **Dicionário parlamentar e político: o processo político e legislativo no Brasil**. São Paulo: Melhoramentos; Fundação Peirópolis, 1996. p. 910-912. Disponível em: <
<http://www.tse.jus.br/eleitor/glossario/termos-iniciados-com-a-letra-s/#sistema-eleitoral>> Acesso em 11/05/2016

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil por Dano Existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora Ltda, 2009.

SOUZA, Jessé. **Ralé Brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: UFMG, 2009.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. **Condição feminina e percepção dos valores morais no nível gerencial e técnico das organizações brasileiras**. Rio de Janeiro, v.37, n.2, p.:477-511, mar/abr, 2003.

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto; PIMENTA, Roberto da Costa. A Vitória Aparente: Ética e a Mulher nas Empresas. **Revista DA ESPM**. Jul/Ago, São Paulo, 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **Estatísticas Eleitorais 2014**. Evolução do Eleitorado. Disponível em: < <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/estatisticas-eleitorais-2014-eleitorado>> Acesso em 11/05/2016

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL (TSE). **Resolução-TSE nº 23.373, de 14.12.2011**. Dispõe sobre a escolha e o registro de candidatos nas eleições de 2011. Disponível em: <<http://www.tse.jus.br/arquivos/tse-resolucao-tse-no-23-373-eleicoes-2012/view>> Acesso em 09 mai 2016.

VIANA, Nildo. Emancipação Feminina e Emancipação Humana. **Revista Espaço Acadêmico**. n.107. Abril 2010. Ano IX. ISSN 1519-6186. Disponível em: <<http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/viewFile/9767/5466>>. Acesso em 09/05/2016.

WALD, Arnaldo. Direito Civil. In:_____. **Teoria Geral do Contrato**. 20. ed. São Paulo, 2011.