

**UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE**

JOYCE MATOS DE OLIVEIRA

AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS PARA MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO:  
UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017 À LUZ DO QUADRO DE  
REFERÊNCIAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

São Paulo

2020

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

JOYCE MATOS DE OLIVEIRA

AÇÕES AFIRMATIVAS E COTAS PARA MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO:  
UMA ANÁLISE DO PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017 À LUZ DO QUADRO DE  
REFERÊNCIAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Trabalho de graduação interdisciplinar apresentado como requisito para obtenção de título de bacharel no curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

ORIENTADORA: Profa. Dra. Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian

São Paulo

2020

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

JOYCE MATOS DE OLIVEIRA

Trabalho de graduação interdisciplinar apresentado como requisito para obtenção de título de bacharel no curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Aprovada em:

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Dra. Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian

---

Prof. Ana Cláudia Pompeu Torezan Andreucci

---

Ms. Rodrigo Maranhão

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pelas bênçãos sem fim. Sem Ele eu não estaria aqui.

Aos meus pais, que não mediram esforços para me dar uma boa educação. Que trabalharam em feriados, férias e finais de semana para que tivéssemos uma vida melhor. Obrigada por me ensinarem que eu posso ir tão alto quanto almeje e por estarem sempre prontos para aparar minhas quedas e abraçar minhas dores. Vocês são minha inspiração todos os dias!

Aos meus sogros, minha segunda família, que acompanharam todo o meu trajeto na faculdade e nunca duvidaram um segundo da minha capacidade. Obrigada pela paciência, conselhos e conversas diárias.

Ao meu grande amor, Bruno, pelo companheirismo inesgotável. Obrigada por todos os abraços, sorrisos, silêncios e conselhos. Seu bom humor torna a vida mais leve. Essa conquista é nossa.

Às minhas amigas, Yana e Thaís, que me acompanharam madrugadas adentro, aconselharam-me e não soltaram a minha mão. Amo muito vocês!

À minha orientadora, Profa. Ana Cláudia Ruy Cardia, pela paciência, afeto e compartilhamento de conteúdo.

Por fim, a todos que cruzaram meu caminho ao longo desses anos na Universidade e partilharam dessa trajetória comigo.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo a análise dos resultados da implementação de ações afirmativas para o combate da discriminação do gênero feminino, por meio da apresentação de dados relativos à situação das mulheres em diversos setores sociais. A partir da identificação de dados referentes à participação e inclusão das mulheres nas universidades, e no mercado de trabalho, especialmente, em cargos de gestão e direção, busca-se definir a importância de uma legislação que implemente ações afirmativas de maneira eficiente, analisando-se, neste particular, a eficácia do Projeto de Lei nº 7.179/2017, que dispõe sobre a participação das mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas e sociedades de economia mista, a partir do Quadro de Referência de Políticas Públicas, bem como a maneira que o referido projeto de lei poderia ser eficazmente aplicado, com a definição de uma possível gestão governamental, de uma escala sobre o alcance do público alvo, de sua dimensão econômico-financeira e identificação de uma estratégia para um funcionamento efetivo.

Palavras-chave: Leis do trabalho. Ações Afirmativas. Discriminação de gênero. Mulheres no mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the results of the implementation of affirmative actions to combat discrimination against women, through the presentation of data related to the situation of women in different social sectors. Based on the identification of data regarding the participation and inclusion of women in universities and in the labor market, especially in management and direction positions, we will seek to define the importance of a legislation that efficiently implements affirmative actions, analyzing, in this respect, the effectiveness of the Bill N°. 7.179/2017, which provides on the participation of women position on the boards of directors of public and mixed-capital companies, analyzing from the Public Policy Reference Framework how this project could be effectively applied, based on the definition of a possible governmental management, a scale on the reach of the target audience, its economic-financial dimension and what would be an strategy for an effective functioning.

Keywords: Labor laws. Affirmative Actions. Gender discrimination. Women in the labor market.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BID	Banco Interamericano de desenvolvimento
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
FGV	Fundação Getulio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DA MULHER</b> .....	10
<b>3. A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	16
3.1. A MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO .....	19
3.2. AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES .....	22
3.3. AS MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO E DIREÇÃO .....	24
<b>4. AÇÕES AFIRMATIVAS E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO</b> .....	28
4.1. PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017.....	31
4.2. A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO EM OUTROS CONTEXTOS SOCIAIS.....	34
4.3. APLICAÇÃO DO QUADRO DE REFERÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E ENTRAVES JURÍDICOS PARA EFETIVAÇÃO DO PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017 36	
4.3.1. Nome oficial do programa de ação .....	37
4.3.2. Gestão governamental .....	37
4.3.3. Base normativa.....	37
4.3.4. Desenho jurídico-institucional .....	38
4.3.5. Agentes governamentais .....	39
4.3.6. Agentes não governamentais .....	39
4.3.7. Mecanismos jurídicos de articulação .....	40
4.3.8. Escala e público-alvo.....	40
4.3.9. Dimensão econômico-financeira do programa.....	41
4.3.10. Estratégia de implantação.....	41
4.3.11. Funcionamento efetivo do programa.....	42
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	43
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	46



## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil é um país marcado pela desigualdade, seja ela de gênero, raça ou etnia. Ainda que se fale muito sobre a presença da mulher no mercado de trabalho e sobre a conquista da igualdade jurídica, ainda é um cenário em que o homem predomina nos melhores cargos e salários.

As novas leis trabalhistas que foram implementadas ao longo dos últimos 32 anos, trazendo uma imagem de sociedade moderna e igualitária, não são o bastante para combater o corpo social que desvaloriza o feminino.

Serão analisadas, neste trabalho, diversas pesquisas que demonstram a desigualdade do mercado de trabalho, dando-se um olhar sobre tarefas domésticas, sobre a maternidade e sobre a presença feminina nas universidades.

O relatório *Women at Work: Trends* de 2016, elaborado pela OIT, traz a conclusão de que as medidas políticas adotadas por todos os países até o momento são insuficientes no combate para anular a discriminação de gênero, pois até nos países mais desenvolvidos ainda há predominância do sexo masculino. A OIT destaca a necessidade do debate por meio de políticas públicas de gênero com maior seriedade com a qual o tema já vem sendo tratado<sup>1</sup>.

Sendo assim, a partir de uma análise bibliográfica dos dados coletados em relação à desigualdade de gênero, o presente trabalho problematiza a falta de ações afirmativas no mercado de trabalho como forma de combater a discriminação indireta de gênero. Mas será que a criação de um programa que ajude a mulher em termos de ascensão da carreira é o bastante? Em que momento a mulher deixa de liderar o mercado de trabalho? As medidas criadas até o momento foram o bastante no combate à discriminação de gênero?

Em um segundo momento, partindo da análise específica do projeto de Lei nº 7.179/2017 à luz do quadro de referências de políticas públicas, criado por Maria Paula Dallari, será discutida a efetividade do projeto de lei em questão quanto ao combate da discriminação de gênero em cargos de gestão e o seu impacto indireto. Afinal, será que essa medida ajuda eficazmente no combate à discriminação?

---

<sup>1</sup> "Women at Work: trends". *International Labour Office*, Geneva, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/langen/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/langen/index.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2020.

## 2. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DA MULHER

Por meio do Decreto nº 21.417 de 17 de maio de 1932, a Constituição Federal de 1932 estabeleceu a não distinção dos sexos e a igualdade salarial entre homem e mulher. Além disso, trouxe o primeiro esboço dos direitos de mulheres gestantes, como a proibição do trabalho nas quatro últimas semanas de gravidez e nas quatro subsequentes ao parto, assim como proibiu a demissão de mulheres gestantes.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, em seu artigo 5<sup>o</sup> traz a preocupação de assegurar o princípio da igualdade quando ao afirmar que “a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”. Direito este que, teoricamente, já era assegurado pela Constituição Federal de 1932.

Estevão Mallet faz uma análise com relação ao termo “sem distinção de sexo”, em que o legislador buscou ir além de uma mera eficiência técnica. Vejamos:

Resulta, no fundo, do peso histórico da discriminação por motivo de sexo, especialmente, em matéria remuneratória – algo marcante nos anos 1940 -, mesmo em países com maior tendência à igualdade (...). É, aliás, o que também justifica e explica a regra expressa e algo redundante do inciso I, art. 5<sup>o</sup>, da vigente Constituição. Ante os termos gerais do caput, do mesmo art. 5<sup>o</sup>, em que se proclama serem todos “iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza”, não seria preciso dizer que “homens e mulheres são iguais em direito e obrigações(...)<sup>3</sup>

O mesmo tema é alcançado pela Constituição Federal de 1988, que consolida em seu artigo 5<sup>o</sup> o princípio da igualdade, independentemente do gênero, colocando em destaque a proibição de que haja distinção, seja ela de qualquer natureza, tanto em direitos quanto em obrigações.

Ressalta-se que essa ressalva do legislador – além da preocupação em trazer certo caráter de seguridade na Constituição – resultou de um movimento político-social conhecido como o “lobby do Batom”, composto por 26 congressistas eleitas, visando combater a discriminação de gênero.

Em março de 1987, as 26 mulheres entregaram a “Carta das Mulheres Brasileiras aos Constituintes” ao presidente da Assembleia Nacional Constituinte, deputado Ulysses Guimarães, em que continha diversas reivindicações que foram

---

<sup>2</sup> “Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo”.

<sup>3</sup> MALLET, Estevão. *Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013, p.31

<sup>4</sup> “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; [...]”.

colhidas, como a licença-maternidade de 120 dias, a licença-paternidade de sete dias e a proibição da discriminação em razão do sexo<sup>5</sup>.

Segundo informações do Senado, 80% das reivindicações da carta foram aprovadas, sendo uma das mais importantes aquelas relativas à igualdade jurídica e à igualdade de direitos e de responsabilidades da família. Esta última recebeu diversos ajustes por meio de decretos para a regulação da participação da mulher grávida e da mãe no mercado de trabalho<sup>6</sup>.

Assim, a partir de 1988, e com o marco histórico gerado pelo chamado “*Lobby do Batom*”, iniciou-se contínua busca pela superação da discriminação sofrida pela mulher na sociedade brasileira como um todo. Tal discriminação, contudo, era indireta, haja vista que a própria Constituição já afirmava um direito ainda não conquistado no seu todo, o qual será demonstrado ao longo do presente trabalho.

O artigo 7º, incisos XX e XXX da Constituição Federal<sup>7</sup>, preveem a proteção do mercado de trabalho da mulher e a proibição de diferença salarial em razão de gênero, raça, estado civil e cor.

Carmen Lúcia Antunes Rocha afirma que a Constituição de 1988 foi um marco para a luta pela desigualdade de gênero, à vista da evolução temporal e das mudanças de conduta da sociedade. Assim, nota-se que o conceito jurídico passivo que aludia ao princípio da igualdade no direito, hoje, possui uma conduta mais ativa, em que pese a necessidade de não somente vedar ações discriminatórias, mas também a de promover a referida igualdade<sup>8</sup>.

A CLT, apesar de trazer em seus primeiros artigos o princípio da igualdade, por muito tempo manteve certa limitação do trabalho feminino, como bem ilustrado pelos

---

<sup>5</sup> MONTEIRO, Ester. *Lobby do Batom*: marco histórico no combate à discriminações. Agência Senado, 6 jun. 2018. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>>. Acesso em: 26 maio 2020.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; [...]”.

<sup>8</sup> ROCHA, Carmén Lucia Antunes. *Ação afirmativas*: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica. In: Revista de informação legislativa, v. 133, n. 131, jul/set, 1996, p. 283-295.

artigos 379<sup>9</sup> e 380<sup>10</sup> (ambos revogados pela Lei n° 7855 de 1998), que proibiam o trabalho noturno às mulheres; artigo 387<sup>11</sup> (revogado apenas em 1989, pela Lei 7.855/89), que vedava o trabalho feminino em locais insalubres e perigosos, como em minas, pedreiras, locais subterrâneos e obras de construção, entre outras normas de igual calibre.

A partir de 1980, como analisado por Léa Elisa Silingowschi<sup>12</sup>, o mercado de trabalho terciário, mais especificamente de prestação de serviços e comércio, entrou em expansão rapidamente, sendo que a maioria das vagas eram ocupadas por mulheres. Disto se pode concluir que as mudanças das leis com relação ao trabalho feminino se deram conforme a necessidade dessa mão de obra no mercado de trabalho.

Não obstante, apenas em 1989 o artigo 446 da CLT<sup>13</sup> foi revogado. Referido dispositivo autorizava o marido ou pai a pleitear a rescisão do contrato de trabalho da mulher, quando a sua continuação fosse “suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”.

Somente em 2002, com entrada em vigor da Lei n° 10.244/2001, foi revogado, por sua vez, o art. 376 da CLT, que autorizava a realização de horas extras, em

---

<sup>9</sup> “Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte. Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372: a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia; b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem; c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres; d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção”.

<sup>10</sup> “Art. 380 - Para o trabalho a que se refere a alínea "c" do artigo anterior, torna-se obrigatória, além da fixação dos salários por parte dos empregadores, a apresentação à autoridade competente dos documentos seguintes: a) atestado de bons antecedentes, fornecido pela autoridade competente; b) atestado de capacidade física e mental, passado por médico oficial”.

<sup>11</sup> “Art. 387 - É proibido o trabalho da mulher: a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular. b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados”.

<sup>12</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *História do direito do trabalho da mulher*. Aspectos históricos-sociológicos do início da república ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000, p. 45.

<sup>13</sup> “Art. 446 - Presume-se autorizado o trabalho da mulher casada e do menor de 21 anos e maior de 18. Em caso de oposição conjugal ou paterna, poderá a mulher ou o menor recorrer ao suprimento da autoridade judiciária competente. Parágrafo único. Ao marido ou pai é facultado pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher ou prejuízo de ordem física ou moral para o menor”.

relação ao trabalho da mulher, apenas em casos excepcionais e de força-maior<sup>14</sup>. Entretanto, foi mantido o artigo 379, que ainda vedava o trabalho noturno feminino.

Cabe ressaltar que, como se já não bastasse estar na Constituição Federal e na Consolidação das Leis de Trabalho o compromisso que o Brasil têm com a igualdade de gênero, o país também assinou um tratado sobre o tema, qual seja, a Convenção da Organização das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação sobre a Mulher, promulgada por meio do decreto nº 4.377/2002.

Entre os assuntos tratados na referida Convenção, a qual versa sobre o combate à discriminação em termos de educação das mulheres, de sua capacitação, de oportunidades de emprego, e participação dela na vida política, social, econômica e cultural, o artigo 11, que trata sobre o trabalho da mulher, de seguinte redação:

#### Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> DOEDERLEIN, Natalia. *Igualdade nas relações de trabalho para as mulheres*. Agência Câmara Notícias, Paraná, 18 out. 2002. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/22369-igualdade-nas-relacoes-de-trabalho-para-as-mulheres/%60materias.asp?pk=23081%60>>. Acesso em: 16.jun.2020

<sup>15</sup> BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984.>](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984.>)>. Acesso em: 16.jun.2020

A mais recente alteração das leis trabalhistas com relação ao gênero aconteceu com a Lei nº 13.467/17 (popularmente conhecida como Reforma Trabalhista), em que foi retirado da CLT o artigo 384<sup>16</sup>, que previa um intervalo de 15 minutos para as mulheres previamente à realização de jornada extraordinária.

Interessante observar que o intervalo de 15 minutos não foi estendido também aos homens, como foi vetado à ambos os gêneros pela lei, evidenciando que se tratava de um intervalo apenas às mulheres, por entendê-las como pertencentes ao gênero mais frágil<sup>17</sup>.

A estabilidade da gestante e a licença-maternidade também foram importantes direitos adquiridos com a Constituição de 1988. Contudo, o mesmo texto não trata sobre um tempo razoável para a licença-paternidade, reafirmando então a desigualdade sobre as tarefas domésticas desempenhadas e reproduzindo a divisão sexual do trabalho, no sentido de que cuidar do recém-nascido cabe à mãe.

Em 1995 também foi regulamentado o direito da gestante, conforme a Lei nº 9.029/95, por meio da qual restou expressamente proibida a “exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências”, a fim de assegurar a inserção e manutenção da mulher no mercado de trabalho sem eventuais práticas discriminatórias.

Quanto aos efeitos da Lei Maria da Penha no âmbito trabalhista, essa é super suscinta ao tratar da “manutenção do vínculo trabalhista”, pois não esclarece se essa manutenção será pela rescisão contratual ou suspensão<sup>18</sup>:

Art. 9º. [...]

§ 2º O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

I- acesso prioritário à remoção quando servidora pública, integrante da administração direta ou indireta;

II- manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

---

<sup>16</sup> “Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho”.

<sup>17</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 98. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

<sup>18</sup> UCHÔA. Marcelo Ribeiro. *Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: Um Estudo Sobre Igualdade Efetiva Baseado No Modelo Normativo Espanhol*. Tese (Doutorado em Direito Constitucional), p. 209. UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR, Ceará, 2015.

Ademais, a diferença de números apontados pode parecer pequena, mas ao se analisar os dados quantitativos específicos a respeito da presença das mulheres nas universidades, o tempo por elas expandido nas tarefas dos lares e/ou gasto com a prole, é possível encontrar traços de uma discriminação indireta, conforme será analisado adiante.

### 3. A DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO

Por muito tempo a discriminação contra a mulher no mercado trabalho não era pauta. Afinal, ao se viver em uma sociedade que desvalorizava o feminino, evitava-se pensar sobre o fato de que a mulher vinha sendo negativamente afetada em na seara profissional, eis que seu retrabalho dizia respeito basicamente a tarefas domésticas.

Neste trabalho será adotado o conceito de discriminação trazido por Octavio Bueno Magano, segundo o qual a discriminação pode ser agrupada em quatro classes:

A discriminação se exterioriza de diferentes maneiras, mas ela pode ser agrupada em quatro grandes classes: direta, indireta, negativa e positiva.

A direta se verifica quando o empregador adota, por exemplo, a regra de não admitir mulheres em seu serviço. A indireta ocorre quando certos setores da economia têm uma estrutura que favorece mais o emprego dos homens. (...). A discriminação negativa é a que, *verbi gratia*, tem como resultado a recusa do trabalho das mulheres; a positiva é a que as favorece, como ocorria em uma companhia de aviação que só admitia comissárias em seu serviço. (tradução livre de Gabriela Paiva Bussab. Trecho original no rodapé)<sup>19</sup>

A discriminação direta refere-se àquela que impede a mulher diretamente no mercado de trabalho: como a não contratação de mulheres, propriamente; a não contratação de mulheres grávidas; a divisão sexual dos trabalhos. É chamada de discriminação direta “porque atuam diretamente na preferência pelo sexo masculino na contratação<sup>20</sup>”.

A discriminação indireta é aquela que não é explícita: trata-se de uma barreira estrutural e sistêmica, tendo em vista sua carga histórica. Ainda que existam leis assegurando a igualdade, a desigualdade, aqui, tende a persistir com maior força, principalmente ao se considerar que as medidas adotadas até o momento para erradicar a discriminação não foram suficientes<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> MAGANO, Octavio B. *Política do Trabalho*, Volume II. São Paulo: Ltr, 1985, p. 171. Trecho original: “La discriminación se exterioriza de diferentes maneras, pero se puede agrupar en cuatro clases: directa, indirecta, negativa y positiva. La directa se verifica cuando el empleador adopta, por ejemplo la regla de no admitir mujeres a su servicio. La indirecta ocurre cuando ciertos sectores de la economía tienen tal estructura que favorece más al empleo de hombres. (...). La discriminación negativa es la que, *verbi gratia*, tiene como resultado la recusación del trabajo de las mujeres; la positiva es la que las favorece, como ocurriría con una compañía de aviación que sólo admitiera azafatas a su servicio”.

<sup>20</sup> LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. São Paulo: Elas, 1996, p. 22.

<sup>21</sup> Ibid.



Em outras palavras, a discriminação indireta se dá por meio de práticas que em um primeiro momento podem até não estampar, explicitamente, a existência de uma desigualdade, mas que, contudo, é evidenciada, por exemplo, no momento da contratação em razão de os atributos da vaga exigidos, que acabam por desestimular a contratação feminina<sup>22</sup>.

Cumpre destacar que a discriminação contra a mulher acontece além do ambiente de trabalho. Advinda de uma cultura em que as mulheres sempre foram responsáveis pelos deveres domésticos, Ana Cláudia Ruy Cardia afirma:

Não obstante todos os entraves supramencionados, a existência de uma cultura de discriminação feminina com relação aos cuidados domésticos aumenta ainda mais a dificuldade desse grupo de conseguir galgar maior respeito e melhores postos de trabalho no interior das empresas transnacionais<sup>23</sup>.

Muitas vezes o motivo pelo qual uma trabalhadora deixa seu posto de trabalho não é analisado. A maternidade, os afazeres que uma vida conjugal traz – muitas vezes, apenas para as mulheres –, a dificuldade de manter uma jornada dupla e o cuidado para com os membros do sexo masculino em sua base familiar são alguns dos poucos exemplos que podem ser mencionados como causa desse fato social<sup>24</sup>.

A entrada da mulher no mercado de trabalho e seu avanço profissional não demonstram sinais de igualdade. De fato, apesar de estarem quase que igualadas em número, não se igualam em cargos de alto escalão com os homens. E, a despeito do avanço dos projetos de leis criados para a promoção da igualdade de gênero, a Organização das Nações Unidas (ONU) a definiu como a 3ª meta dos 8 objetivos do milênio a serem cumpridos<sup>25</sup>.

De se notar, ainda, que as pesquisas realizadas pelo mercado econômico não levam em consideração o trabalho realizado pela mulher no âmbito doméstico, restringindo-se apenas a analisar sua performance nos espaços públicos laborais<sup>26</sup>.

---

<sup>22</sup> LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. São Paulo: Elas, 1996, p. 22.

<sup>23</sup> CARDIA, Ana Cláudia Ruy. *Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. Porto Alegre: Buqui, 2015, p. 138.

<sup>24</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 98. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

<sup>25</sup> BARRETO, Andreia. *A Mulher no Ensino Superior Distribuição e Representatividade*. Cadernos do GEA, n. 6, jul./dez, 2014, p. 9. Disponível em: <[http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno\\_gea\\_n6\\_digitalfinal.pdf](http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf)>. Acesso em: 16.jun.2020.

<sup>26</sup> MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. São Paulo: FGV Editora, 2018. p. 107.

A participação da mulher no mercado de trabalho foi marcada pela lentidão da evolução no seu tipo de serviço. Primeiro a mulher demonstrou força na atividade agrícola, posteriormente nas indústrias (sendo o “chão de fábrica” praticamente dominado por elas) e, por fim, as tarefas domésticas<sup>27</sup>.

Cumprido ressaltar que no universo feminino os serviços domésticos remunerados ainda se sobressaem, posto que desde o século XIX esta foi a primeira ocupação feminina no Brasil, mantendo-se até 2017, segundo dados do relatório Retrato das desigualdades, realizado pelo IPEA<sup>28</sup>. De acordo com o referido senso, 94% do serviço doméstico é ocupado por mulheres<sup>29</sup>. Ao dividir pela raça, o trabalho é predominantemente realizado por mulheres negras<sup>30</sup>.

A participação da mulher ainda é predominante nos setores de costura nas indústrias (90%), nos serviços de cuidados pessoais, como cabeleireiros e especialistas em estética (83%), nas ocupações como faxineiras e arrumadeiras (70%), lavadeiras e tintureiras (66%), cozinheiras (70%), enfermeiras (89%), nutricionistas (93%), como assistentes sociais (91%), psicólogas (89%), professoras em nível pré-escolar (95%), secretárias (85%), e auxiliares de contabilidade e caixas (75%)<sup>31</sup>.

Isso acontece porque as profissões menos prestigiadas em termos remuneratórios são ocupadas por mulheres. E, em geral, estas são as atribuições que precisam de mais “cuidado” e “dedicação” por parte dos profissionais, remetendo-nos à manutenção da mulher nas atividades de mesma natureza, como tarefas domésticas e atenção aos filhos:

As injustas diferenças de remuneração entre homens e mulheres são, antes de tudo, baseadas em preconceito e discriminação. Há um entendimento de que o salário feminino é complemento a um teoricamente existente salário masculino principal, o que dispensaria o pagamento de um salário maior e, portanto, igual ao de seus colegas do sexo masculino<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> Ibid., p. 108

<sup>28</sup> Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_trabalho\\_domestico\\_remunerado.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html). Acesso em: 16.jun.2020

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_trabalho\\_domestico\\_remunerado.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html). Acesso em: 16.jun.2020

<sup>31</sup> BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. *Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes*. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Líliliana. *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007. p. 78.

<sup>32</sup> CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2005, p. 110.

Em 2016, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou um relatório acerca de gênero no mercado de trabalho, analisando informações de 1995 a 2015. Foram coletadas informações como bases salariais, níveis de desemprego e tempo de trabalho doméstico. Contudo, ainda que haja um avanço nos números quanto à redução da desigualdade, há um longo caminho a ser percorrido.

Segundo o relatório da OIT, entre os Estados em desenvolvimento, o Brasil foi um dos que apresentou menor diferença da presença de homens e mulheres no mercado de trabalho, de 11,8%<sup>33</sup>.

Isso provavelmente se dá pelo fato de que o acesso às creches no Brasil é precário, fazendo com que a família necessite de renda extra. Esta renda é advinda da mãe, para o pagamento de uma creche privada, posto que o salário paterno não é suficiente para sustentar toda a família<sup>34</sup>.

### 3.1. A MULHER E O TRABALHO REPRODUTIVO

Se, por um lado, o mercado de trabalho vê o homem única e exclusivamente como mão de obra, a mesma visão não é aplicada à mulher, já que esta desempenha para a sociedade o papel do trabalho reprodutivo: aquele de realizar práticas de cuidado e promover a manutenção da família<sup>35</sup>.

A divisão sexual das tarefas domésticas é o principal motivo pelas diferenças de inserção de mulheres no mercado de trabalho. A forma como foi naturalizada a ideia de que a mulher é a responsável pelas tarefas domésticas interfere também no pensamento de legisladores e gestores públicos ao criarem medidas para o combate à discriminação, levando em consideração o viés inconsciente de que o feminino deve ser responsável pelo cuidado com a família<sup>36</sup>.

Essas tarefas do lar, então envoltas à ideia do “realizadas por amor”, são ainda hoje o campo natural de trabalho da mulher, e nunca foram remuneradas<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018”. “*Oficina Internacional del Trabajo*” – Genebra: OIT, 2018, p. 02. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_631466.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf)>. Acesso em: 16.jun.2020.

<sup>34</sup> Ibid., p. 02.

<sup>35</sup> LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas*: em busca da igualdade. São Paulo: Elas, 1996, p. 16.

<sup>36</sup> FONTOURA, Natália de Oliveira. *Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?* IPEA, mercado de trabalho, 41, nov, 2009, p. 24.

<sup>37</sup> MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. *Mulheres e poder*: Histórias, ideias e indicadores. São Paulo: FGV Editora, 2018, p. 108.

Outro motivo pelo qual a mulher não goza do mesmo reconhecimento dado ao homem no mercado de trabalho se dá em razão de sua função reprodutora, à qual está indissolavelmente ligada<sup>38</sup>.

O trabalho reprodutivo, como é chamado o tempo expedido pela mulher para a realização das tarefas domésticas e cuidado com a família, não produz bens<sup>39</sup>. Nesse sentido, Claudia Mazzei Nogueira analisa as atividades exercidas pela mulher no seu papel dentro das tarefas domésticas:

As atividades não remuneradas realizadas pela dona-de-casa (como por exemplo, a alimentação, o cuidado com a roupa, a limpeza da casa, etc.) têm papel relevante na redução dos custos da reprodução da força de trabalho, mantendo o seu próprio valor em patamares mais baixos. Assim, a responsabilidade da realização das tarefas domésticas pelas mulheres que desempenham um trabalho assalariado no mundo da produção caracteriza a dupla (e às vezes tripla) jornada de trabalho com todas as implicações decorrentes dela, entre as quais destacamos a presença de uma forte opressão de gênero e também de exploração do capital<sup>40</sup>.

Envolto no véu de que as atividades realizadas são demonstração de amor e cuidado com a família, a sociedade patriarcal não deposita a expectativa de que a mulher tenha desejo de sucesso na carreira profissional escolhida<sup>41</sup>.

Segundo pesquisa realizada pela empresa Catho, 30% das mulheres disseram que já deixaram o mercado de trabalho para cuidar dos filhos, enquanto os homens atingem o percentual de apenas 7%<sup>42</sup>. A pesquisa se torna ainda mais impactante com o dado de que 47% das mães entrevistadas já recusaram alguma proposta de emprego porque não conseguiriam conciliar família e trabalho<sup>43</sup>.

O tempo expendido com as diversas tarefas do lar subtrai horas que poderiam ser usadas para o desenvolvimento de uma atividade remunerada ou meios de melhora para elevar a renda, gerando a autonomia econômica.

---

<sup>38</sup> LÔBO, Elisabeth Souza. *A questão da mulher na reprodução da força de trabalho*. Perspectivas, São Paulo, n. 4, 1981, p. 43.

<sup>39</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 58. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

<sup>40</sup> NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução*. Aurora, ano IV, número 6, ago. 2010, p. 60. Disponível em: <<https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 16.jun.2020.

<sup>41</sup> MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora, op. cit., p. 110.

<sup>42</sup> CARMO, Jaqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. 4 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 28 maio 2020.

<sup>43</sup> CARMO, Jaqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. 4 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 28 maio 2020.

A mulher poderia escolher pagar pela execução dessas tarefas por terceiros. Contudo, por não terem suficiência econômica, muito em razão das disparidades salariais e discriminação no mercado de trabalho, tal possibilidade não é a realidade de muitas, principalmente brasileiras. Além disso, a tarefa seria exercida por outra mulher, essa de renda ainda mais baixa, e que não teria como designar outrem para as mesmas tarefas de seu lar<sup>44</sup>.

Conforme apontado em pesquisa realizada pelo IBGE no ano de 2018, ainda que a diferença entre homens e mulheres que adentram o mercado de trabalho tenha diminuído, há desigualdade na divisão das atividades do lar. Segundo a pesquisa, as mulheres dedicam cerca de 21,3 horas por semana para os afazeres domésticos, enquanto os homens dedicam cerca de 10,9 horas. Mesmo na comparação em que ambos os cônjuges/companheiros possuem atividade remunerada, as horas gastas pelas mulheres nos serviços domésticos ainda permanecem maiores: cerca de quase 10% a mais do que os homens<sup>45</sup>.

Outro estudo foi realizado nos Estados Unidos quanto à participação nas atividades domésticas da geração *baby boomer* (pessoas nascidas entre 1945 e 1964). Levando-se em consideração que um americano médio não consegue contratar pessoas para realizar as tarefas domésticas, os pesquisadores Perkins e DeMeis analisaram o tempo gasto por homens e mulheres casados, em que ambos tinham emprego externo, para realização das tarefas domésticas.

De acordo com a referida pesquisa, os parceiros gastavam quase o mesmo tempo, uma média de cinco a dezenove horas semanais. Entretanto, os professores perceberam que com a chegada dos filhos houve uma mudança. Mais de 60% das mulheres passaram a gastar, no mínimo, 20 horas a mais nas tarefas do lar, enquanto 75% dos homens mantiveram a quantidade de horas com as atividades.

A maternidade aumentou para as mulheres cerca de 20 horas semanais de trabalho doméstico, enquanto para o gênero masculino aumentou apenas 5 horas<sup>46</sup>.

---

<sup>44</sup> MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. São Paulo: FGV Editora, 2018, p. 110.

<sup>45</sup> NETO, João. *Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas*. Agência IBGE, 26 abr. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 16.jun.2020.

<sup>46</sup> PERKINS, Harold Wesley; DEMEIS, Debra K. "Gender and Family Effects on the Second-Shift: Domestic Activity of College-Educated Young Adults". *Gender and Society*, v. 10, n. 1, fev. 1996, p. 78-93. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/189554>>. Acesso em: 17.jun.2020.

Estudos realizados na França chegaram aos mesmos números: que a mulher expendia cerca de 10 horas a mais que os homens nas atividades domésticas.

A França e os Estados Unidos, mencionados no presente trabalho apenas como exemplo, são dois Estados desenvolvidos e que, ainda assim, sofrem com a injusta divisão sexista das tarefas do lar<sup>47</sup>.

Tal problemática acarreta consequências em diversos níveis no que tange à permanência da mulher no mercado e trabalho, posto que o tempo despendido com as atividades do lar poderia ser usado para aprimoração pessoal e profissional entre especializações, cursos e estudos.

Ainda, analisando-se os dados, é possível perceber que os homens sem instrução e ensino fundamental incompleto são os que menos colaboram na consecução das tarefas de casa: cerca de 27% do todo atuam conjuntamente com suas esposas e companheiras, enquanto que homens com ensino superior atingem o total de 34% que dividem as tarefas domésticas.

Quanto à remuneração, esse ainda é um dos maiores problemas encontrados para a garantia de igualdade de gênero no mercado de trabalho. Segundo levantamentos de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) trazidos pela Catho, é possível verificar, “[...] de forma geral e sem recortes por níveis, que as trabalhadoras brasileiras recebem, em média, 20,5% menos que os homens”<sup>48</sup>.

### 3.2. AS MULHERES NAS UNIVERSIDADES

Grande parte do impulsionamento da mulher no mercado de trabalho se deu porque anos antes houve um avanço massivo das mulheres nas universidades. As mulheres já representavam cerca de 42,5% dos estudantes no ano de 1970 e, em 1991, já superavam os homens em números<sup>49</sup>. Entretanto, não foi avanço suficiente

---

<sup>47</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. *As mulheres brasileiras e o acesso à educação superior: conquista de autonomia ou reafirmação da desigualdade?* São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie (Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico), 2018, p. 137.

<sup>48</sup> CARMO, Jaqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. 4 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 28 maio 2020.

<sup>49</sup> IBGE, 1970. In: SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes *O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010*. In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABET), São Pedro - SP, Brasil. Anais, v. 24., p. 6, 2014.

para que a mulher conseguisse romper totalmente a discriminação, que ainda garante a manutenção de maiores salários aos homens.

O aumento de mulheres nas universidades foi um divisor de águas para a diminuição da diferença de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Entretanto, os números apontam que as mulheres participavam de cursos relacionados à saúde, à educação, à assistência social e psicologia, ocupando quase 90% dessas áreas. Apenas nos anos 2000 a mulher começou a disputar vagas em diversos cursos que eram considerados exclusivamente masculinos<sup>50</sup>.

Apesar de o número de mulheres predominar nos níveis de formação e de capacitação, estavam elas ainda atreladas a cargos e cursos desvalorizados quanto à remuneração:

Na maioria dos países latino-americanos, as políticas desenvolvidas na capacitação para o mercado de trabalho formam mulheres para o desempenho de funções nos setores mais desvalorizados e de menor remuneração da economia, contribuindo com a socialização dos custos de produção no continente<sup>51</sup>.

Ao avaliar todas as áreas do ambiente universitário se encontra a diferença de números que fazem os homens alavancarem nos cargos hierárquicos. Em 2010, eram 383.970 mulheres doutoras contra 400.778 homens com o título de doutor, segundo o Censo Demográfico<sup>52</sup>.

Os resultados mostram que nas esferas mais qualificadas, ainda há desigualdade de gênero. Analisando as mulheres docentes, essas apresentam 10 pontos a menos de frequência do que os homens<sup>53</sup>:

No Brasil, o avanço da participação das mulheres com curso superior no mercado de trabalho está vinculado mais à possibilidade de transferir suas tarefas a outras mulheres do que à divisão mais igualitária entre homens e mulheres das responsabilidades familiares ou à oferta, pelo poder público, de mecanismos de auxílio à reprodução da vida<sup>54</sup>.

---

<sup>50</sup> SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes. *O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010*. In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABET), São Pedro - SP, Brasil. Anais, v. 24., p. 6.

<sup>51</sup> CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. *Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres*. Revista SER Social, v. 10, n. 22, p. 69-96, 2009, p. 86.

<sup>52</sup> BARRETO, Andreia. *A Mulher No Ensino Superior Distribuição E Representatividade*. Cadernos do GEA, n. 6, jul./dez, 2014, p. 3. Disponível em: <[http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno\\_gea\\_n6\\_digitalfinal.pdf](http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf)>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>53</sup> Ibid., p. 3.

<sup>54</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. *As mulheres brasileiras e o acesso à educação superior: conquista de autonomia ou reafirmação da desigualdade?* São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie (Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico), 2018, p. 140.

As mulheres já conquistaram normativamente o espaço que garante a igualdade nas universidades, nos empregos, bem como a forma jurídica que é vista. O que então as impede de conquistar um salário e colocação profissional igualitária? A educação e as normas criadas não foram o suficiente para a efetivação dessa igualdade entre os gêneros<sup>55</sup>.

### 3.3. AS MULHERES EM CARGOS DE GESTÃO E DIREÇÃO

Conforme demonstrado em uma análise realizada pela OIT em 2018, a discrepância entre homens e mulheres é ainda maior em cargos mais altos:

Todavia, as mulheres continuam a ser deixadas para trás. Um pouco por todo o mundo, ser mulher implica, uma probabilidade de integração no mercado de trabalho 30 por cento menor e, com frequência, trabalhar na base da escada econômica. Poucas mulheres conseguiram alcançar o topo do mundo empresarial; dos diretores executivos das empresas incluídas na lista da Fortune 500, apenas 32 são mulheres. As mulheres, que na sua maioria têm empregos mal remunerados, estão excessivamente representadas nas formas atípicas e informais de emprego. Durante os últimos 15 anos, o emprego das mulheres tem-se concentrado cada vez mais em ocupações específicas, e geralmente mal remuneradas, no setor dos serviços. Como consequência, os rendimentos das mulheres contraíram-se ainda mais<sup>56</sup>.

As vagas oferecidas às mulheres para inserção no mercado de trabalho estão em situações menos benéficas quando compradas com aquelas oferecidas aos masculinos, verificando-se, por exemplo, a falta da carteira de trabalho assinada, serviços como empregadas domésticas, e cargos em geral que oferecem baixos rendimentos<sup>57</sup>.

Se em números gerais a diferença entre homens e mulheres no mercado de trabalho diminuiu, em cargos de direção e gerenciais ainda é discrepante. Segundo estudos da Pnad, em 2012, o acesso de mulheres com 25 anos ou mais de idade aos

---

<sup>55</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. *As mulheres brasileiras e o acesso à educação superior: conquista de autonomia ou reafirmação da desigualdade?* São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie (Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico), 2018, p. 140.

<sup>56</sup> Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. *Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade*. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_630702.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2020.

<sup>57</sup> MONTALI, Lilia. *Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego*. R. bras. Est. Pop., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 223-245, jul./dez. 2006 p. 224. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982006000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982006000200003&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 28 maio 2020. Acesso em: 17.jun.2020.



cargos mais altos foi muito menor do o acesso de homens. O rendimento das mulheres corresponde a 69% dos rendimentos dos homens no mesmo cargo<sup>58</sup>.

A diferença salarial também é predominante nesse quesito. Segundo pesquisas realizadas pelo IBGE, mesmo com uma leve queda na desigualdade salarial entre 2012 e 2018, as mulheres ainda recebem, em média, 20,5% menos que os homens no país.<sup>59</sup>

Além da diferença salarial, uma pesquisa realizada pelo IBGE em 2016 mostrou que mesmo as mulheres com ensino superior têm mais dificuldade que os homens de se colocar no mercado de trabalho. A crise econômica de 2015 atingiu mais fortemente as mulheres: a taxa de desocupação das mulheres era de 13,8%, enquanto a dos homens era de 10,7%<sup>60</sup>.

Tratando da diferença salarial por nível de escolaridade, a pesquisa “Profissionais da Catho”, de 2019, concluiu que cerca de 30% das mulheres possuem nível superior e pós-graduação, contra 24% dos homens com mesmo nível de escolaridade. Ainda assim, os homens podem chegar a ganhar 52% a mais que elas, exercendo a mesma função. A pesquisa comprova que a escolaridade e qualificação não são o bastante para igualar os gêneros no mercado de trabalho.

Quanto a esse ponto, o Instituto Ethos e o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) realizaram um estudo de perfil social, racial e de gênero nas 500 maiores empresas do Brasil. Sobre a representação feminina em cargos hierárquicos, concluíram que no quadro executivo as mulheres apresentam participação de apenas 13,6% em relação aos homens, ressaltando que o afunilamento hierárquico exclui pelo gênero<sup>61</sup>.

Das 500 empresas de grande porte que participaram desse estudo, apenas 28,2% adotaram alguma política de inclusão de mulheres, como programas de

---

<sup>58</sup> MELO, Hildete Pereira e Thomé, Debora. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. São Paulo, FGV Editora, 2018. p. 115

<sup>59</sup> PARADELLA, Rodrigo. Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens. Agência IBGE, 8 mar. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>60</sup> MACHADO, Monica Sapucaia. *As mulheres brasileiras e o acesso à educação superior: conquista de autonomia ou reafirmação da desigualdade?* São Paulo, 2018. In: IBGE, 2016: Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua - pnad contínua.

Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil 2012-2017  
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, jan 2018.

<sup>61</sup> INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016, p. 15.

contatação especial, metas de participação feminina em cargos de gerência e redução de desigualdade salarial, a fim de promover a igualdade entre os gêneros<sup>62</sup>.

Um estudo realizado pela Talenses e Insper, intitulado “Panorama Mulher”, concluiu em 2018 que quanto maior o número de funcionários de uma empresa, menor a chance de uma mulher chegar a um cargo diretivo<sup>63</sup>.

Ao analisar as empresas que possuem mulheres em cargos diretivos, foi observado que há um número maior de mulheres em cargos de gestão, de liderança de vice-presidentes, nos conselhos e demais cargos, quebrando, assim, os paradigmas trazidos por empresas presididas por homens<sup>64</sup>.

Outro ponto a ser levado em consideração é quanto ao privilégio de acesso ao trabalho. As mulheres cuja renda *per capita* não ultrapassa meio salário mínimo são as que mais sofrem com o desemprego. Menos da metade delas participam do mercado de trabalho<sup>65</sup>.

Um importante ponto a destacar é que a inserção da mulher no mercado de trabalho não alterou as desigualdades construídas historicamente<sup>66</sup>.

A distribuição da ocupação das mulheres no mercado de trabalho também diz muito. Há uma bipolarização causada pela classe social das mulheres. Umas, com diplomas universitários e ocupando cargos executivos, representadas pela minoria, enquanto milhões de outras se ocupam de cargos de baixa renda, nos comércios, como domésticas ou como trabalhadoras terceirizadas<sup>67</sup>.

Como forma de combater essa discriminação indireta, muitos países têm aplicado ações afirmativas como a discriminação positiva, a fim de tentar igualar os

---

<sup>62</sup> PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil*. Rev. Estud. Fem, Florianópolis, v. 26, n. 1, 2018, p. 11. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 28.mai.2020.

<sup>63</sup> *Pesquisa Panorama Mulher 2018: Principais análise e resultados*. Talenses e Insper, 2018. p. 7. Disponível em: <<http://online.fliphtml5.com/aqcuu/zouc/#p=6>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>64</sup> *Ibid.*, p. 8.

<sup>65</sup> FONTOURA, Natália de Oliveira. *Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?* IPEA, mercado de trabalho, 41, nov. 2009, p. 24.

<sup>66</sup> COSTA, Anabelle Carrilho da. *Ações afirmativas de gênero e trabalho: o Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte*, 2011. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011, p. 40. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/7801>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>67</sup> MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. São Paulo, FGV Editora, 2018. p. 115.

gêneros no mercado de trabalho, já que o método de punição, criando sanções para combate à discriminação, não é suficiente<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho. Dissertação de mestrado. 2020 p.100.

#### 4. AÇÕES AFIRMATIVAS E DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO

O motivo primordial para entender a necessidade da implementação de uma ação afirmativa é de que a discriminação sofrida pela mulher não é apenas aquela direta, mas também indireta, conforme visto no capítulo anterior.

O Direito, ao longo dos anos, conforme demonstrado no primeiro capítulo, tentou suprir as formas de discriminação sofrida, igualando homens e mulheres na norma, mas não criando leis protetivas ou afirmativas de gênero.

A expressão *affirmative action* foi utilizada pela primeira vez nos Estados Unidos em 1965. No entanto, as ações afirmativas teriam origem em 1963, inicialmente tratando de gênero e raça<sup>69</sup>.

No Brasil, a única lei criada no sentido de proteger a mulher no mercado de trabalho é a Lei nº 9.029/1995, que prevê sanções administrativas e penais a quem nela incorrer<sup>70</sup>. Entretanto, está longe de ser o ideal para o combate aos extensos níveis de discriminação que foram demonstrados no capítulo anterior, até mesmo porque a lei mais recente é de 1995, ou seja, há 25 anos não demonstrou total eficácia no combate.

Além disso, criminalizar o empregador que pede atestado de gravidez não é o bastante, pois ainda que ele contrate uma mulher no auge do seu período fértil, essa ainda terá todas as atividades domésticas que a distanciam de chegar a um cargo maior ou uma vaga de maior prestígio<sup>71</sup>.

Dessa forma, ao analisar a normativa laboral brasileira, encontra-se um conjunto de leis que zela pela igualdade de gênero, racial e social. Mas, ao adentrarmos o porquê dos dados disponíveis a respeito da desigualdade sofrida pelas mulheres no mercado de trabalho, constatamos não haver ações que, de fato, visem

---

<sup>69</sup> BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; TRIPPPIA, Luciane Maria. *Cotas Para Mulheres Em Conselhos Diretores: Uma Realidade Europeia Factível e Necessária Para O Brasil?*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=77932c2c6056e219>>. Acesso em: 17.jun.2020

<sup>70</sup> Lei Nº 9.029/1995: “Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS)”.

<sup>71</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 102. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

eliminar ou mitigar a discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho, seu maior empecilho para a equidade.

A chamada discriminação positiva é medida lícita quando se fala de discriminação de gênero, e encontra respaldo constitucional, conforme artigo 7º, inciso XX da Constituição Federal, que garante a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Em vez de se caminhar, exclusivamente, pelo lado repressivo, o lado da discriminação positiva, por meio de ações afirmativas, deve também ser trilhado. Aliás, assim deve sê-lo preferencialmente. Esta alternativa, pois, goza de efetividade maior em relação ao fim pretendido: inclusão. Isto porque, as ações afirmativas são medidas de políticas públicas que visam neutralizar o dano causado pela discriminação de determinados grupos por meio de promoção destes aos espaços públicos-privados-sociais:

Impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, elas visam a combater não somente as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fundo cultural, estrutural, enraizada na sociedade. De cunho pedagógico e não raramente impregnadas de um caráter de exemplaridade, têm como meta, também, o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, inculcando nos atores sociais a utilidade e a necessidade de observância dos princípios do pluralismo e da diversidade nas mais diversas esferas do convívio humano<sup>72</sup>.

Assim, ao contrário das ações repressivas, que agem exclusivamente para reparar um dano causado, as ações afirmativas agem como forma de prevenção à discriminação ao mesmo passo em que provem os grupos por elas considerados vulneráveis. Isto não implica dizer, conforme exposto, ser prescindível a ação fiscalizadora-punitiva estatal. Uma ação não anula a outra. A ação afirmativa pode e deve ser instituída, acompanha também de medidas de ações repressivas, a fim de conferir à primeira ainda mais efetividade. Ambas devem trabalhar em conjunto.

Flavia Piovesan, ao explicar sobre o papel das ações afirmativas no Brasil, ressalta que

As ações afirmativas devem ser compreendidas não somente pelo prisma retrospectivo - no sentido de aliviar a carga de um passado discriminatório -,

---

<sup>72</sup> GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 6-7.

mas também prospectivo - no sentido de fomentar a transformação social, criando uma nova realidade<sup>73</sup>.

As ações afirmativas, como políticas compensatórias adotadas para aliviar e remediar as condições resultantes de um passado de discriminação, cumprem uma finalidade pública decisiva para o projeto democrático: assegurar a diversidade e a pluralidade social.

Constituem medidas concretas que viabilizam o direito à igualdade, com a crença de que a igualdade deve moldar-se no respeito à diferença e à diversidade<sup>74</sup>.

Um dos motivos para que as ações afirmativas comecem a ser o caminho a se trilhar é a baixa efetividade das medidas repressivas isoladas, posto que aplicáveis a situações particulares. Seria, por assim dizer, um modo paliativo para a resolução de um problema profundo, eis que não dispõe do alcance político-econômico-cultural-social necessário à anulação e mitigação dos efeitos da discriminação de gênero.

De fato, a mulher, ao sofrer uma ação discriminatória no ambiente de trabalho, no mais das vezes apresenta uma reclamação trabalhista pleiteando indenização pelo abalo ao qual foi exposta, mas isso não tem o condão de fazer com que outras mulheres não mais sejam vítimas da mesma situação<sup>75</sup>. A partir desse raciocínio é possível concluir que as ações afirmativas tratam do coletivo e de forma ativa a combater a discriminação.

A argumentação para a aplicação de uma ação afirmativa se pauta na reparação de uma desigualdade social, na garantia de que esses grupos sejam representados em cargos mais altos, e que não mais se reproduza a discriminação indireta aplicada<sup>76</sup>.

Em 1979 o Brasil ratificou a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher. A referida Convenção, em seu artigo 4<sup>o</sup><sup>77</sup>,

---

<sup>73</sup> PIOVESAN, Flavia. *Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas*. Rev. Estud. Fem. vol.16 no.3 Florianópolis Sept./Dec. 2008, p. 890. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>74</sup> PIOVESAN, Flávia. *Ações Afirmativas da perspectiva dos direitos humanos*. Cadernos de pesquisa, v. 35, n 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

<sup>75</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 100. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

<sup>76</sup> COSTA, Anabelle Carrilho da. *Ações afirmativas de gênero e trabalho: o Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte*. 2011. Dissertação (Mestrado em Política Social), p. 37. Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

<sup>77</sup> "Artigo 3º. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados".

assegura que os Estados poderão se valer da discriminação positiva (ações afirmativas) para o aceleração da igualdade entre homens e mulheres<sup>78</sup>.

O sucesso da implementação da discriminação positiva se deve-se ao conjunto de medidas articuladas: que a igualdade formal e jurídica (essa já alcançada) seja efetiva no texto de lei para aplicação em situações de discriminação e que haja planos de ações que visem a “igualdade de gênero atingindo os valores sócio-culturais na vida cotidiana e nos locais de trabalho<sup>79</sup>”.

Uma ação afirmativa de amplo conhecimento nacional são as cotas para mulheres em coligações partidárias. Visando a representatividade política, regulamentada pela Lei nº 9.100/95, o artigo 11º, parágrafo 3º prevê que os partidos reservem no mínimo 20% das suas candidaturas às mulheres<sup>80</sup>. Neste sentido, tramita no Brasil o projeto de Lei nº 7.179/2017, que prevê cota de, no mínimo 30%, limitado a 70%, de presença feminina em cargos de gestão de empresas de capital aberto, empresas privadas e empresas que tenham maior capital da União.

#### 4.1. PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017

Ao analisar o programa de cotas para mulheres em cargos de gestão, não pode ser esquecido que as qualificações para o alcance dessas vagas são privilégio, na maioria das vezes, de mulheres brancas e de classes média e alta, bem como que que mulheres negras de classe baixa não têm acesso às mesmas condições iniciais de competição.

Uma pesquisa realizada pela Fundação Getúlio Vargas (FGV) comprovou que entre os anos de 1997 e 2013 o percentual de mulheres em cargos de gestão não mudou, tendo se mantido em 8%. Ainda que haja uma implementação de cotas, essa medida levaria cerca de 80 (oitenta) anos para igualar homens e mulheres nos cargos.

A despeito da desvantagem de ambos os grupos em relação aos homens, é a implementação de ação afirmativa, sem dúvida, pode servir como forma de combate

---

<sup>78</sup> PIOVESAN, Flavia. *Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas*. Rev. Estud. Fem. vol.16 no.3 Florianópolis Sept./Dec. 2008, p. 890. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>79</sup> LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. São Paulo: Elas, 1996, p. 27.

<sup>80</sup> “Art. 11. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara Municipal até cento e vinte por cento do número de lugares a preencher. [...] § 3º Vinte por cento, no mínimo, das vagas de cada partido ou coligação deverão ser preenchidas por candidaturas de mulheres”.

à discriminação já que o grupo feminino estaria representado nos postos de poder e decisão<sup>81</sup>.

Essa avaliação e reflexão deve sempre ser feita ao se analisar uma medida de ação afirmativa, principalmente em medidas seletivas de gênero e pobreza, vez que o desafio maior das políticas sociais é garantir serviços básicos universais ao mesmo tempo em que gera equidade nas oportunidades criadas pela medida, bem como a manutenção de tempos a fim de garantir a efetividade<sup>82</sup>.

O programa de cotas também não resolverá toda a desigualdade relacionada ao gênero feminino, visto que no Brasil o acesso das mulheres negras e pobres aos nichos de altos cargos é complexo, tendo em vista o problema de oportunidades de formação profissional<sup>83</sup> e o racismo estrutural ainda patente latente na sociedade brasileira.

Para que seja efetiva a aplicação dessa lei, é necessário que os levantamentos de dados acerca das mulheres em cargos de gestão e direção sejam certos sobre a desigualdade e apontem números mais fidedignos, a fim de que a lei estabeleça porcentagens que sejam efetivas para igualar os gêneros nos determinados cargos<sup>84</sup>.

O estudo realizado pela Talenses e pelo Insper, mencionado no capítulo anterior, concluiu em 2017 que apenas 8% das empresas participantes possuíam uma mulher como presidente<sup>85</sup>. Outro estudo feito pela FGV entrevistou mulheres em diferentes cargos e empresas, e a grande maioria delas foram contra a aplicação da de cotas para mulheres em cargo de gestão no Brasil<sup>86</sup>.

Segundo as entrevistadas, a meritocracia era a melhor forma de atingir os cargos mais altos e a igualdade entre homens e mulheres, sendo como expressões como “se ela for boa realmente atingirá” para se referir ao alcance de cargos mais

---

<sup>81</sup> COSTA, Anabelle Carrilho da. *Ações afirmativas de gênero e trabalho: o Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte*. 2011. Dissertação (Mestrado em Política Social), p. 37. Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

<sup>82</sup> Ibid., p. 37.

<sup>83</sup> BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 102. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.

<sup>84</sup> COSTA, Anabelle Carrilho da, op. cit., p. 38.

<sup>85</sup> *Pesquisa Panorama Mulher 2018: Principais análise e resultados*. Talenses e Insper, 2018. p. 7. Disponível em: <<http://online.fliphtml5.com/aqcuu/zouc/#p=6>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>86</sup> HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set., 2018, p. 341.



altos pelas mulheres<sup>87</sup>. A expressão pressupõe a equivocada ideia de que nenhuma mulher é boa o suficiente, vez que os números comprovam que os cargos de gestão e direção são majoritariamente ocupados por homens<sup>88</sup>.

As mulheres também argumentaram sobre o fato de sofrer preconceito ao chegar ao cargo de gestão por meio de cota, já que seria visível que a promoção foi alcançada de forma mais fácil<sup>89</sup>.

O Projeto de Lei nº 7.179/2017, criado pela senadora Maria do Carmo Alves, do partido DEM/SE, em muito se parece com o programa de cotas implementado na Noruega, em que define um percentual mínimo de mulheres nos conselhos “de administração de empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto<sup>90</sup>”.

O projeto de lei prevê um aumento gradual do percentual de participação feminina, iniciando no mínimo de 10% em 24 meses, 20% em 36 meses, e, ao final, prevê o percentual mínimo de 30%, e máximo de 70%.

O projeto de lei foi aprovado quanto ao mérito pela Comissão dos Direitos da Mulher ainda em 2017, sendo que no mesmo ano passou para a análise da Comissão de Trabalho, de Administração e de Serviço Público, ficando pendente apenas o parecer dos deputados Daniel Silveira, Guilherme Derrite e Sanderson, todos do partido PSL (Partido Social Liberal)<sup>91</sup>. A Câmara dos Deputados será a revisora do projeto de lei, visto que a iniciativa de sua propositura de seu no âmbito do Senado Federal.

Após a aprovação por aquela Comissão, o projeto de lei ainda deverá ser analisado quanto à sua constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e técnica

---

<sup>87</sup> HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set., 2018, p. 341.

<sup>88</sup> Ibid., p. 341.

<sup>89</sup> Ibid., p. 341.

<sup>90</sup> BRASIL. Projeto De Lei Nº 7.179, de 2015. Dispõe sobre o percentual mínimo e máximo de participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <link>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>91</sup> Cf. o andamento do Projeto de Lei nº 7.179/2017 por meio do seguinte link: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>.

legislativa pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania<sup>92</sup> da Câmara dos Deputados.

O projeto de lei tramita em caráter conclusivo, de modo que é necessária a aprovação apenas das comissões designadas, e dispensada a deliberação do Plenário. O projeto perderá o caráter conclusivo caso alguma comissão não esteja de acordo ou se, independentemente disso, 52 deputados apresentem recurso assinado para apreciação da matéria no Plenário<sup>93</sup>.

Após a aprovação, o projeto de lei ainda precisa passar pela sanção presidencial, que deve ocorrer 15 dias, inclusive para vetá-lo no todo ou em parte. Caso vetado, deve ser votado pelo Congresso o veto. É preciso o voto da maioria absoluta de deputados (257) e senadores (41)<sup>94</sup> para que o veto seja afastado.

#### 4.2. A IMPLEMENTAÇÃO DAS AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO EM OUTROS CONTEXTOS SOCIAIS

O primeiro país a aplicar o programa de cotas para mulheres em cargos de gestão foi Israel, ainda em 1993. Logo em seguida, a África do Sul, em 1995; e a Irlanda e Finlândia em 2004. Entretanto, foi a Noruega que implementou o programa em 2003 que eleva o ranking de igualdade no quesito cargos de direção<sup>95</sup>.

Com a implementação de cotas de 40% de participação feminina no ambiente laboral, caso a empresa não cumprisse com tais números até 2008, poderia sofrer diversas sanções. Na época, a média era de apenas 7% de mulheres em cargos

---

<sup>92</sup> Parecer de Comissão. Parecer da relatora, Dep. Dâmina Pereira, pela aprovação do Projeto de Lei nº 7.179/2017 e dos PL's nºs 497/2015, 587/2015 e 7.881/2017, apensados, com Substitutivo. Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2146899>>. Acesso em: 117.jun.2020.

<sup>93</sup> HAJE, Lara. Projeto fixa cota de 30% de mulheres em conselhos de administração de empresas públicas. Câmara dos deputados, 01/06/2017. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/520758-projeto-fixa-cota-de-30-de-mulheres-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-publicas/>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>94</sup> Saiba mais sobre a tramitação de projetos de lei. *Agência Câmara de Notícias*, 20 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/573454-SAIBA-MAIS-SOBRE-A-TRAMITACAO-DE-PROJETOS-DE-LEI>>. Acesso em: 17.jun.2020.

<sup>95</sup> COSTAS, Ruth. Sucesso na Noruega, cota para mulheres em empresas inspira EU. *Terra*. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/sucesso-na-noruega-cota-para-mulheres-em-empresas-inspira-ue,4fb9a418851ca310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html#:~:text=Sucesso%20na%20noruega%2C%20cota%20para%20mulheres%20em%20empresas%20inspira%20UE,-Ruth%20Costas&text=Quando%20o%20governo%20noruegu%C3%AAs%20resolveu,uma%20enxurrada%20de%20previs%C3%B5es%20catastr%C3%B3ficas.>>. Acesso em: 17.jun.2020.

diretivos<sup>96</sup>. Primeiro o país implementou o programa de cotas para empresas estatais, em 2004 e, 2 anos depois, abrangeu também empresas de capital aberto.

Em um primeiro momento o projeto não foi bem recepcionado pelos empresários mais tradicionais no ramo, sob o argumento de que no mercado não havia mulheres suficientemente qualificadas para ocupar os cargos de gestão. A crítica em parte era verdade, já que as mulheres, por não ter oportunidade de chegar em um cargo de gestão, não desenvolviam as habilidades para tal<sup>97</sup>.

Com isso, as empresas procuraram por mulheres com outro perfil, abrindo espaço para mulheres mais novas, com formações diferentes como direito ou tecnologia, o que trouxe bons resultados para a diversidade das empresas, recrutando assim pessoas mais jovens, alternativas e com diferentes históricos, além da diversidade de gênero<sup>98</sup>.

Assim, se em 2004 as mulheres em cargos diretivos na Noruega somavam apenas 7%, em 2010 este número passou a ser de 40,3%. O país criou uma ferramenta muito eficiente para ajudar as empresas na busca por mulheres competentes para o cargo de gestão: banco de dados com combinações específicas para qualificação da mulher para cargos de gestão.

O objetivo é divulgar as mulheres que se adequam aos cargos da diretoria. Elas podem cadastrar o currículo no banco de dados, que pode ser pesquisado por uma empresa que precise de uma mulher no conselho<sup>99</sup>.

A implementação foi um sucesso e países como Bélgica, Espanha, França, Holanda, Itália e Malásia também implementaram a medida.

Além disso, alguns dos países, como França, Áustria e Bélgica também implementaram a lei de cotas com sanções para as empresas que não a cumprissem e incluíram na abrangência do programa empresas de capital fechado, empresas com ações negociadas na bolsa e empresas de porte mínimo.

---

<sup>96</sup> COSTAS, Ruth. Sucesso na Noruega, cota para mulheres em empresas inspira EU. *Terra*. Disponível em: <[<sup>97</sup> STORVIK, Aagot; TEIGEN, Mari. “\*Women on board: The Norwegian experience\*”. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010. P. 6. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>>. Acesso em: 17.jun.2020.](https://www.terra.com.br/noticias/sucesso-na-noruega-cota-para-mulheres-em-empresas-inspira-ue,4fb9a418851ca310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html#:~:text=Sucesso%20na%20noruega%20cota%20para%20mulheres%20em%20empresas%20inspira%20UE,-Ruth%20Costas&text=Quando%20o%20governo%20noruegu%C3%AA%20resolveu,uma%20enxurrada%20de%20previs%C3%B5es%20catastr%C3%B3ficas.>. Acesso em: 17.jun.2020.</p></div><div data-bbox=)

<sup>98</sup> Ibid., p. 9.

<sup>99</sup> Ibid., p. 9.

A Malásia, entretanto, apesar de implementar o programa de cotas, segundo o *Gender Gap Report* de 2020, está na posição 97º de igualdade de gênero na participação econômica, abaixo do Brasil, que se encontra na 89º posição<sup>100</sup>.

A Espanha implementou o programa em 2007, sendo que as empresas tinham até 2015 para cumprir a cota<sup>101</sup>. No *Gender Gap Report* de 2020 (5 anos de implementação do programa), a Espanha está em 72º lugar com relação a igualdade de gênero na participação econômica<sup>102</sup>.

#### 4.3. APLICAÇÃO DO QUADRO DE REFERÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E ENTRAVES JURÍDICOS PARA EFETIVAÇÃO DO PROJETO DE LEI Nº 7.179/2017

Maria Paula Dallari Bucci foi a responsável pela criação do quadro de referência de políticas públicas. Trata-se de um método de análise isolada de políticas públicas, já que ao tentar isolar o objeto de estudo talvez seja difícil, pois muitas vezes está ligado a portarias, instruções normativas, ou outras leis e decretos<sup>103</sup>.

O quadro de referência facilita a análise dos limites da política pública, apontando os principais elementos e ligações com aspectos políticos e econômicos e sua organização interna, assim como a base jurídica utilizada para a sua criação, dessa forma, é possível chegar a uma análise mais apurada sobre a efetivação da política pública<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup> "The Global Gender Gap Report 2020". *World Economic Forum*. 2019. p. 9. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)>. Acesso em: 117.jun.2020.

<sup>101</sup> COSTAS, Ruth. Sucesso na Noruega, cota para mulheres em empresas inspira EU. *Terra*. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/sucesso-na-noruega-cota-para-mulheres-em-empresas-inspira-ue,4fb9a418851ca310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html#:~:text=Sucesso%20na%20noruega%20cota%20para%20mulheres%20em%20empresas%20inspira%20UE,-Ruth%20Costas&text=Quando%20o%20governo%20noruegu%C3%AAs%20resolveu,uma%20enxurrada%20de%20previs%C3%B5es%20catastr%C3%B3ficas>>.

<sup>102</sup> "The Global Gender Gap Report 2020", op. cit., p. 9.

<sup>103</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>104</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

Sendo assim, será analisado abaixo o Projeto de Lei nº 7.179/2017, a fim de concluir qual a efetivação da lei em um país como o Brasil e os entraves jurídicos e sociais e jurídicos.

#### 4.3.1. Nome oficial do programa de ação

O nome do programa lhe confere identidade, sendo usado hoje em dia para identificar sua marca político-partidária, permitindo isolá-lo na sua real ideia<sup>105</sup>.

O programa de ação não tem um nome, mas é conhecido como Programa de cotas para mulheres em cargos de gestão.

#### 4.3.2. Gestão governamental

A identificação da gestão governamental permite compreender o sentido político-partidário da nova norma a ser implementada, analisando o projeto à luz da gestão governamental da época. Aproxima o material analisado do aspecto não-jurídico, analisando as variáveis políticas do período. Deve ser analisado aqui também as inspirações e modelos de ações externas<sup>106</sup>.

A gestão governamental na época de apresentação do projeto de lei era do presidente Michel Temer, vinculado ao partido de centro-esquerda Movimento Democrático Brasileiro (MDB), antigo PMDB, conhecido historicamente por ser oposição ativa à ditadura. Nos últimos anos, esteve envolvido no escândalo do *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, o que levou Michel Temer ao poder, sendo que em 2017 era o partido com maior bancada na Câmara dos Deputados<sup>107</sup>.

#### 4.3.3. Base normativa

---

<sup>105</sup> Ibid.

<sup>106</sup> Ibid.

<sup>107</sup> BEDINELLI, Talita; BENITE, Afonso. PMDB volta a se chamar MDB: retorno ao passado para aplacar crise de imagem. *El país*, São Paulo/Brasília, 19 dez. 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/19/politica/1513695154\\_142381.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/19/politica/1513695154_142381.html)>. Acesso em: 17.jun.2020.

Neste ponto é necessário apontar a norma e disposições específicas para o seu funcionamento, se está dentro de um sistema, seja como lei ordinária ou decreto, se há competência para o seu funcionamento<sup>108</sup>.

O projeto de Lei nº 7.179/2017 teve como início o projeto de lei do Senado de nº 112/2010, sendo que ainda não foi aprovado na Câmara dos Deputados. Ademais, conforme o projeto de lei apresentado, a norma está firmada no art. 5º inciso I e no art. 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, bem como nas normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas, já analisada no primeiro capítulo<sup>109</sup>.

Por fim, a justificativa do projeto de lei está assentada na aplicação, por analogia, do art. 10, §3º da Lei 9.504/1997<sup>110</sup>, que assegura a reserva daqueles percentuais em relação ao número de candidaturas a que os partidos políticos e coligações têm direito<sup>111</sup>.

#### 4.3.4. Desenho jurídico-institucional

O desenho jurídico-institucional ajuda a identificar os principais agentes institucionais com competências, atribuições e responsabilidades sobre o

---

<sup>108</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>109</sup> BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 112, de 2010. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597>>. Acesso em 14 jun. 2020.

<sup>110</sup> “Art. 10. Cada partido ou coligação poderá registrar candidatos para a Câmara dos Deputados, a Câmara Legislativa, as Assembleias Legislativas e as Câmaras Municipais no total de até 150% (cento e cinquenta por cento) do número de lugares a preencher, salvo: [...]. (Redação dada pela Lei nº 13.165, de 2015). § 3º Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo. (Redação dada pela Lei nº 12.034, de 2009)

<sup>111</sup> BRASIL. Projeto De Lei Nº 7.179, de 2017. Dispõe sobre o percentual mínimo e máximo de participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>>. Acesso em: 17.ju.2020.

funcionamento do programa, tanto no interior do aparelho governamental, como fora dele<sup>112</sup>.

Entretanto, o projeto de lei não apresenta nenhum órgão gestor para implementação e fiscalização do projeto de cotas, não havendo sequer como fazer uma comparação com outros países, já que esses já citados anteriormente possuem órgão próprio para gestão de ações afirmativas com relação ao gênero feminino.

#### 4.3.5. Agentes governamentais

É necessário identificar as responsabilidades, atribuições e competências de cada agente governamental, isto é, aqueles que administrarão, tantos os principais como secundários. Assim, em conjunção com os outros itens, será possível compreender o funcionamento da lei<sup>113</sup>.

Contudo, o projeto de lei não apresenta como a lei seria implementada de modo efetivo nas empresas e não identifica a forma como seria controlada essa norma dentro dos conselhos de administração.

#### 4.3.6. Agentes não governamentais

Os agentes não-governamentais são aqueles que atuam externamente ao aparelho governamental, que por indução de comportamentos ou financiamento, executam os aspectos da política pública<sup>114</sup>.

Neste caso, aqui se encaixam as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras companhias em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social, ou seja, todas aquelas empresas que terão de aderir à cota de mulheres em cargos de gestão.

---

<sup>112</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>113</sup> Ibid.

<sup>114</sup> Ibid.

#### 4.3.7. Mecanismos jurídicos de articulação

As ações dos agentes governamentais e não-governamentais são reguladas e coordenadas por mecanismos jurídicos, sendo, no Brasil, definidas as repartições de competências por meio constitucional, como forma de regular os poderes<sup>115</sup>.

Analisando o projeto de lei, um órgão que poderia regulamentar e coordenar os agentes seria a Secretaria do Trabalho, que está inserida dentro do Ministério da Economia. Assim, haveria um controle dos assuntos empresariais, bem como do cumprimento da cota por meio das empresas, se essa for obrigatória ou por aquelas que optarem pela implementação da lei. Contudo, não havendo agentes estabelecidos, não há como se identificar os mecanismos jurídicos de articulação.

#### 4.3.8. Escala e público-alvo

A escala e público-alvo se refere a todos que serão alcançados por meio do projeto de cotas e a magnitude do sancionamento e implementação da lei, mediante comparação com outros programas mais antigos ou de outros países. Além disso, essa análise permite quantificar os beneficiários diretos e indiretos<sup>116</sup>.

O projeto de lei em seu artigo primeiro direciona seu público-alvo: as mulheres. Dessa forma, entende-se que todo aquele que se identificar com o gênero mulher está apto ao cargo.

A Noruega possui um programa de cotas muito semelhante ao projeto de lei apresentado no Brasil e tem muito sucesso em sua implementação. Contudo, o país está entre os primeiros em número de igualdade entre homens e mulheres<sup>117</sup>, o que acaba por inviabilizar uma transferência idêntica de pressupostos à realidade nacional.

A medida implementada fez com que a Noruega alcançasse o pódio de igualdade de gênero, conforme o relatório *Global Gender Gap Report* de 2020, *ranking*

---

<sup>115</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>116</sup> Ibid.

<sup>117</sup> The Global Gender Gap Report 2020". *World Economic Forum*. 2019. p. 9. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)>. Acesso em: 117.jun.2020.



que mede a igualdade de gênero em todos os países do mundo. Neste mesmo ranking, o Brasil ficou entre as piores posições no mundo<sup>118</sup>.

#### 4.3.9. Dimensão econômico-financeira do programa

Nesse tópico deve ser analisada a alocação orçamentária, e caso haja, a análise de quadros das leis orçamentárias.

O projeto de lei analisado em questão não tem uma dimensão econômico-financeira direta, tendo em vista tratar mais do âmbito sociológico, posto tratar-se de ação afirmativa ligada à discriminação de gênero.

#### 4.3.10. Estratégia de implantação

A estratégia de implantação é o movimento esperado pelo gestor público. Segundo Paula Dallari:

A qualidade do planejamento se revelará neste item, posto que dela exsurgirá naturalmente a estratégia. Em sentido contrário, da deficiência de planejamento resultará a obscuridade na compreensão da estratégia, pelo analista, e as limitações de adesão e legitimação, no plano da ação concreta<sup>119</sup>.

O projeto de lei, nesse aspecto, surpreende. Apesar das falhas elencadas nos itens anteriores, a legisladora prevê um plano de implementação das cotas nas empresas:

§ 1º As empresas poderão preencher gradualmente os cargos definidos no caput, desde que respeitados os seguintes limites mínimos e prazos contados da publicação desta lei: a) mínimo de 10% (dez por cento) e máximo de 90% (noventa por cento) em até vinte quatro meses; b) mínimo de 20% (vinte por cento) e máximo de 80% (oitenta por cento) em até trinta e seis meses; e c) mínimo de 30% (trinta por cento) e máximo de 70% (setenta por cento) em até quarenta e oito meses<sup>120</sup>.

---

<sup>118</sup> Ibid.

<sup>119</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública*: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>120</sup>BRASIL. Projeto De Lei Nº 7.179, de 2017. Dispõe sobre o percentual mínimo e máximo de participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>>. Acesso em: 17.jun.2020.

Ainda assim, o projeto de lei não explica como seria a fiscalização da aplicação, nem como as empresas teriam amparo na adaptação ao programa.

#### 4.3.11. Funcionamento efetivo do programa

Este item serve como forma de análise de funcionamento real do programa atrás de uma visão panorâmica, com documentos externos e visões de outros agentes governamentais envolvidos, para que o estudo seja baseado em fontes diversas<sup>121</sup>.

Ressalta-se aqui que os programas recentes apresentam dificuldades de análise, já que as informações se limitam às governamentais e estes não apresentariam eventuais falhas de projetos ao qual querem dar andamento<sup>122</sup>.

Ao pesquisar sobre o projeto de lei, são escassas as informações sobre análise aprofundada do projeto e sua implementação no Brasil, já que os estudos se limitam a citar a União Europeia como modelo de implementação e o trâmite do projeto de lei.

---

<sup>121</sup> BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública*: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.

<sup>122</sup> Ibid.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho apresentou, em um primeiro momento a evolução das leis trabalhistas e o asseguramento das leis de igualdade em relação ao gênero e raça. No primeiro capítulo foi possível observar que essas leis são extremamente recentes no Brasil, levando em consideração que a primeira menção de igualdade de gênero ocorreu com a Constituição Federal de 1932, sendo que nesse período de 88 anos o país enfrentou uma Ditadura Militar.

Mesmo com a promulgação da Constituição Federal de 1988, apenas nos anos 2000 começaram, de fato, as mudanças normativas para tentativa de igualdade entre os gêneros.

Nota-se que no Brasil, a igualdade de gênero é extremamente tardia, comparada a países que, analisados no capítulo 3, nos mesmos anos 2000 já implementavam ações afirmativas.

Alcançada juridicamente a igualdade entre os gêneros, no segundo capítulo foi feita uma análise de diversos relatórios acerca de pontos que, em um conjunto final, contribuem para a discriminação indireta da mulher no mercado de trabalho.

No decorrer do segundo capítulo analisou-se a forma como as tarefas desempenhadas pela mulher no âmbito familiar resulta na discrepância entre as atividades desempenhadas por homens e mulheres no lar.

Os números comprovam a ascensão e solidez da mulher no mercado de trabalho é alta, quase se equiparando aos homens, e como sua carreira de estudos influencia na discriminação de gênero em cargos altos.

A evolução da mulher no mercado de trabalho foi e é extremamente lenta. Marcada pela força de trabalho em cargos terceirizados, o feminino ainda encontra extrema dificuldade em se destacar em áreas mais especializadas.

A presença da mulher em serviços domésticos ainda é predominante, e isso está ligado ao papel reprodutivo e social. Tratando-se de questões raciais, as mulheres negras dominam no cargo.

Conforme demonstrado anteriormente, as mulheres lideram o número de presença nas universidades. Entretanto, os cursos de especialização como doutorado e mestrado ainda são dominados por homens.

Em um primeiro momento tem-se a ilusão de que as mulheres estão igualadas no mercado e estudos. Contudo, no decorrer da ascensão na carreira algo impede

que as mulheres cheguem aos maiores cargos. Isso ocorre pois, em dado momento, a mulher se casa e/ou se torna mãe, duplicando seu tempo de desempenho das tarefas domésticas, o que impede suas possibilidades de maior especialização profissional e dedicação ao trabalho.

A análise dos dados quanto à presença da mulher nos cargos gerenciais corrobora com a tese. Ao analisar a base operária, a mulher domina cargos como costureiras, comércio, entre outros. Ao elevar as exigências dos cargos, a presença feminina diminui drasticamente, não chegando a 10%, isso sem considerar a diferença salarial entre os gêneros.

O Brasil já percorreu um caminho quanto à igualdade de gênero normativa, mas em situações como essas, não é o bastante, é necessário que haja a discriminação positiva. Sendo um país em desenvolvimento, é necessário um novo olhar quanto às ações afirmativas para gênero e raça.

Ao analisar uma medida específica de ação afirmativa, o Projeto de Lei nº 7.179/2017, em um primeiro momento, é preciso ressaltar que a medida não solucionará a discriminação como um todo.

No Brasil a diferença salarial e de qualificação remete muito à desigualdade social que assola o país, visto que o acesso as escolas e universidades foi alavancado apenas nos últimos anos por programas como Sistema de Seleção Unificada, Programa Universidade para Todos e Fundo de Financiamento Estudantil.

Dessa forma, ao inserir o Projeto de Lei nº 7.179/2017 no quadro de referência de políticas públicas, foram encontradas diversas lacunas no programa de cotas, como não há uma regulamentação exata da lei, o projeto atual não determina sanções para quem o descumpra, deixando lacunas em aberto quanto a efetiva aplicação da medida.

Além disso, o programa alcançaria apenas mulheres brancas, de classe alta e com acesso a educação, algo distante da realidade brasileira, que tem alto número de negros em sua composição e conta com os mais altos níveis de desigualdade socioeconômica do planeta.

Sendo assim, a aplicação do Projeto de Lei nº 7.179/2017 ajudaria apenas indiretamente a desigualdade de gênero, já que mulheres em cargos de gestão e direção acabariam contratando mais mulheres, aumentando assim a diversidade em diversos outros cargos que não só de gerência.

Entretanto, é necessário um maior foco em alternativas de ações afirmativas que também se concentrem no combate à desigualdade social, racial e de gênero.

## REFERÊNCIAS

- BARRETO, Andreia. *A Mulher no Ensino Superior Distribuição e Representatividade*. Cadernos do GEA, n. 6, jul./dez, 2014, p. 9. Disponível em: <[http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno\\_gea\\_n6\\_digitalfinal.pdf](http://flacso.org.br/files/2016/04/caderno_gea_n6_digitalfinal.pdf)>. Acesso em: 16.jun.2020.
- BEDINELLI, Talita; BENITE, Afonso. PMDB volta a se chamar MDB: retorno ao passado para aplacar crise de imagem. *El país*, São Paulo/Brasília, 19 dez. 2017. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/19/politica/1513695154\\_142381.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/19/politica/1513695154_142381.html)>. Acesso em: 17.jun.2020.
- BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes; TRIPPIA, Luciane Maria. *Cotas Para Mulheres Em Conselhos Diretores: Uma Realidade Europeia Factível e Necessária Para O Brasil?*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=77932c2c6056e219>>. Acesso em: 17.jun.2020
- BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4377.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%204.377%2C%20DE%2013,20%20de%20mar%C3%A7o%20de%201984.)>. Acesso em: 16.jun.2020
- BRASIL. Projeto de Lei do Senado nº 112, de 2010. Define percentual mínimo de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/96597>>. Acesso em 14 jun. 2020.
- BRASIL. Projeto De Lei Nº 7.179, de 2017. Dispõe sobre o percentual mínimo e máximo de participação de membros de cada sexo nos conselhos de administração das empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e outras empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>>. Acesso em: 17.ju.2020.
- BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. *Trabalho, educação e rendimentos das mulheres no Brasil em anos recentes*. In: HIRATA, Helena; SEGNINI, Liliansa. *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2007.
- BUCCI, Paula Dallari. *Quadro de Referência de uma Política Pública: primeiras linhas de uma visão jurídico-institucional*. São Paulo: Páginas e Letras Editora e Gráfica, 2015. Disponível em: <<http://www.direitodoestado.com.br/colunistas/maria-paula-dallari-bucci/quadro-de-referencia-de-uma-politica-publica-primeiras-linhas-de-uma-visao-juridico-institucional>>. Acesso em: 14 jun. 2020.
- BUSSAB, Gabriela Paiva. *Ações Afirmativas de Gênero sob a perspectiva do Direito do Trabalho*. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho), p. 98. Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020.
- CALIL, Léa Elisa Silingowschi. *Direito do trabalho da mulher: a questão da igualdade jurídica frente à desigualdade fática*. São Paulo: LTr, 2005, p. 110.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. *Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. Porto Alegre: Buqui, 2015, p. 138.

CARMO, Jaqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. 4 de mar. de 2020. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/>>. Acesso em: 28 maio 2020.

Cf. o andamento do Projeto de Lei nº 7.179/2017 por meio do seguinte link: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313>.

CISNE, Mirla; GURGEL, Telma. *Feminismo, Estado e políticas públicas: desafios em tempos neoliberais para a autonomia das mulheres*. Revista SER Social, v. 10, n. 22, p. 69-96, 2009, p. 86.

Conferência Internacional do Trabalho, 107ª Sessão, 2018. *Iniciativa Mulheres no Trabalho: o impulso para a igualdade*. Disponível em:

<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_630702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_630702.pdf)>. Acesso em: 16 abr. 2020.

COSTA, Anabelle Carrilho da. *Ações afirmativas de gênero e trabalho: o Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte, 2011*. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/7801>>. Acesso em: 17.jun.2020.

COSTAS, Ruth. Sucesso na Noruega, cota para mulheres em empresas inspira EU. *Terra*. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/sucesso-na-noruega-cota-para-mulheres-em-empresas-inspira-ue,4fb9a418851ca310VgnCLD200000bbcceb0aRCRD.html#:~:text=Sucesso%20na%20noruega%2C%20cota%20para%20mulheres%20em%20empresas%20inspira%20UE,-Ruth%20Costas&text=Quando%20o%20governo%20noruegu%C3%AAs%20resolveu,uma%20enxurrada%20de%20previs%C3%B5es%20catastr%C3%B3ficas.>>>.

Acesso em: 17.jun.2020.

DOEDERLEIN, Natalia. *Igualdade nas relações de trabalho para as mulheres*. Agência Câmara Notícias, Paraná, 18 out. 2002. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/22369-igualdade-nas-relacoes-de-trabalho-para-as-mulheres/%60materias.asp?pk=23081%60>>. Acesso em: 16.jun.2020

FONTOURA, Natália de Oliveira. *Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade?* IPEA, mercado de trabalho, 41, nov, 2009.

GOMES, Joaquim Benedito Barbosa. *Ação Afirmativa & Princípio Constitucional da Igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

HAJE, Lara. Projeto fixa cota de 30% de mulheres em conselhos de administração de empresas públicas. Câmara dos deputados, 01/06/2017. Disponível em:

<<https://www.camara.leg.br/noticias/520758-projeto-fixa-cota-de-30-de-mulheres-em-conselhos-de-administracao-de-empresas-publicas/>>. Acesso em: 17.jun.2020.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. *Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais*. Cad. EBAPE.BR, v. 16, nº 3, Rio de Janeiro, Jul./Set., 2018.

IBGE, 1970. In: SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes *O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872*

a 2010. In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABET), São Pedro - SP, Brasil. Anais, v. 24, 2014.

INSTITUTO ETHOS. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. Instituto Ethos e Banco Interamericano de Desenvolvimento. São Paulo, maio de 2016.

LIGOCKI, Malô Simões Lopes e LIBARDONI, Marlene (Coord.). *Discriminação positiva – ações afirmativas: em busca da igualdade*. São Paulo: Elas, 1996.

LÔBO, Elisabeth Souza. *A questão da mulher na reprodução da força de trabalho*. Perspectivas, São Paulo, n. 4, 1981.

MACHADO, Monica Sapucaia. *As mulheres brasileiras e o acesso à educação superior: conquista de autonomia ou reafirmação da desigualdade?* São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie (Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito Político e Econômico), 2018.

MAGANO, Octavio B. *Política do Trabalho, Volume II*. São Paulo: Ltr, 1985.

MALLET, Estevão. *Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2013.

MELO, Hildete Pereira; THOMÉ, Debora. *Mulheres e poder: Histórias, ideias e indicadores*. São Paulo: FGV Editora, 2018.

MONTALI, Lilia. *Provedoras e co-provedoras: mulheres-cônjuge e mulheres-chefe de família sob a precarização do trabalho e o desemprego*. R. bras. Est. Pop., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 223-245, jul./dez. 2006. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-30982006000200003&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-30982006000200003&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 17.jun.2020.

MONTEIRO, Ester. *Lobby do Batom: marco histórico no combate à discriminações*. Agência Senado, 6 jun. 2018. Disponível em <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/03/06/lobby-do-batom-marco-historico-no-combate-a-discriminacoes>>. Acesso em: 26 maio 2020.

NETO, João. *Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas*. Agência IBGE, 26 abr. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>>. Acesso em: 16.jun.2020.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. *As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução*. Aurora, ano IV, número 6, ago. 2010. Disponível em: <<https://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Aurora/6%20NOGUEIRA,%20Claudia%20Mazzei.pdf>>. Acesso em: 16.jun.2020.

PARADELLA, Rodrigo. *Diferença cai em sete anos, mas mulheres ainda ganham 20,5% menos que homens*. Agência IBGE, 8 mar. 2019. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23924-diferenca-cai-em-sete-anos-mas-mulheres-ainda-ganham-20-5-menos-que-homens>>. Acesso em: 17.jun.2020.

Parecer de Comissão. Parecer da relatora, Dep. Dâmina Pereira, pela aprovação do Projeto de Lei nº 7.179/2017 e dos PL's nºs 497/2015, 587/2015 e 7.881/2017, apensados, com Substitutivo. Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2146899>>. Acesso em: 117.jun.2020.



PERKINS, Harold Wesley; DEMEIS, Debra K. “Gender and Family Effects on the Second-Shift: Domestic Activity of College-Educated Young Adults”. *Gender and Society*, v. 10, n. 1, fev. 1996, p. 78-93. Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/189554>>. Acesso em: 17.jun.2020.

“Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018”. *Oficina Internacional del Trabajo* – Genebra: OIT, 2018, p. 02. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_631466.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf)>. Acesso em: 16.jun.2020.

*Pesquisa Panorama Mulher 2018: Principais análise e resultados*. Talenses e Insper, 2018. Disponível em: <<http://online.fliphtml5.com/aqcuu/zouc/#p=6>>. Acesso em: 17.jun.2020.

PIOVESAN, Flavia. *Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas*. Rev. Estud. Fem. vol.16 no.3 Florianópolis Sept./Dec. 2008. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 17.jun.2020.

\_\_\_\_\_, Flávia. *Ações Afirmativas da perspectiva dos direitos humanos*. Cadernos de pesquisa, v. 35, n 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. *Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil*. Rev. Estud. Fem, Florianópolis, v. 26, n. 1, 2018. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2018000100212&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 28.mai.2020.

Retrato das desigualdades de gênero e raça. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores\\_trabalho\\_domestico\\_remunerado.html](https://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_trabalho_domestico_remunerado.html). Acesso em: 16.jun.2020

ROCHA, Carmén Lucia Antunes. *Ação afirmativas: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. In: Revista de informação legislativa, v. 133, n. 131, jul/set, 1996.

Saiba mais sobre a tramitação de projetos de lei. *Agência Câmara de Notícias*, 20 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/573454-SAIBA-MAIS-SOBRE-A-TRAMITACAO-DE-PROJETOS-DE-LEI>>. Acesso em: 17.jun.2020.

SOARES, Cristiane; MELO, Hildete; BANDEIRA, Lourdes. *O trabalho das mulheres brasileiras: uma abordagem a partir dos censos demográficos de 1872 a 2010*. In: XIX Encontro Nacional de Estudos Populacionais, Associação Brasileira de Estudos Populacionais (ABET), São Pedro - SP, Brasil. Anais, v. 24.

STORVIK, Aagoth; TEIGEN, Mari. “Women on board: The Norwegian experience”. Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010. P. 6. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07309.pdf>>. Acesso em: Acesso em: 17.jun.2020.

The Global Gender Gap Report 2020”. *World Economic Forum*. 2019. Disponível em: <[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)>. Acesso em: 117.jun.2020.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. *Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil: Um Estudo Sobre Igualdade Efetiva Baseado No Modelo Normativo Espanhol*. Tese (Doutorado em Direito Constitucional). UNIVERSIDADE DE FORTALEZA – UNIFOR, Ceará, 2015.

“Women at Work: trends”. *International Labour Office*, Geneva, 2016. Disponível em: <[https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_457317/lange n/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457317/lange n/index.htm)>. Acesso em: 14 jun. 2020.

**COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)**

---

**TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Eu, Joyce Matos de Oliveira

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 41584058, Período noturno, Turma S,

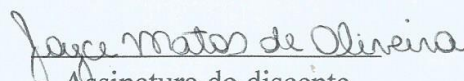
tendo realizado o TCC com o título: Ações afirmativas e cotas para mulheres em cargos de gestão: Uma análise do Projeto de Lei Nº7.179/2017 à luz do quadro de referências de políticas públicas

sob a orientação do(a) professor(a): ANA CLÁUDIA RUY CARDIA ATCHABAHIAN

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 17 de junho de 2020.

  
Assinatura do discente