



## MERCADO DE TRABALHO FORMAL E DESIGUALDADE DE GÊNERO: DAS COTAS LEGAIS À RESSIGNIFICAÇÃO CULTURAL

### FORMAL LABOR MARKET AND GENDER INEQUALITY: LEGAL QUOTAS AND THE RESIGNIFICATION CULTURAL

<sup>1</sup>Raquel De Lima Mendes  
<sup>2</sup>Josemar Figueiredo Araújo

#### RESUMO

Tendo o princípio da igualdade como vetor de análise, procuramos responder se as cotas para mulheres no mercado de trabalho formal são necessárias, ou mesmo se cumpririam a finalidade de reduzir as discriminações de gênero. Apresentou-se o atual cenário envolvendo a condição feminina no mercado de trabalho formal, em seguida, apresentamos algumas considerações sobre justiça de redistribuição e justiça de reconhecimento. Após a exposição dos atuais resultados dos levantamentos estatísticos oficiais do Governo Brasileiro quanto à inserção da mulher no mercado de trabalho formal, concluímos que cotas podem ser uma alternativa às ressignificações sociais e que a recíproca é verdadeira.

**Palavras-chave:** Cotas, Mercado de trabalho formal, Mulheres

#### ABSTRACT

The principle of equality as an analytical vector, seek to answer whether quotas for women in the formal labor market are necessary, or even be fulfilled in order to reduce gender discrimination. The current situation involving the feminine condition in the formal labor market was presented, then some considerations on redistributive justice and recognition of justice. After exposure the current results of official statistical surveys of the Brazilian Government on the inclusion of women in the formal labor market. We concluded that the quotas can be an alternative to social reinterpretation and that the reverse is true.

**Keywords:** Quotas, Formal labor market, Women

<sup>1</sup>Doutoranda em Direito pela Universidade Federal Fluminense -UFF, Niterói, Rio de Janeiro. Professora pela Universidade Veiga de Almeida -UVA, Cabo Frio, Rio de Janeiro, (Brasil) Email: [tutortreinamneto@gmail.com](mailto:tutortreinamneto@gmail.com)

<sup>2</sup>Doutorando em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense -UFF, Niterói, Rio de Janeiro. Professor pela Universidade Veiga de Almeida -UVA, Cabo Frio, Rio de Janeiro, (Brasil).



## 1. INTRODUÇÃO

As cotas se constituem em um tema que suscita polêmicas intermináveis e discussões acaloradas, não somente no meio acadêmico, mas, também nos espaços destinados à formulação das políticas públicas. Apenas para exemplificar, lembramos que a discussão sobre reserva de vagas foi levada ao Supremo Tribunal Federal (STF) no ano de 2012, quando aquela Corte julgou a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 186), na qual o partido Democratas questionava a inconstitucionalidade das cotas na Universidade Nacional de Brasília (UnB). A decisão do STF estabeleceu pela sua constitucionalidade e em agosto do mesmo ano, a presidente da República sancionou a Lei N° 12.711 de 2012, prevendo que até agosto de 2016 todas as instituições de ensino federais deverão reservar no mínimo 50% das vagas para estudantes que cursaram o ensino médio em escolas públicas, sendo que percentual variável dessas vagas (segundo o respectivo censo do Estado) devem ser destinadas para estudantes uma cota para os autodeclarados negros, pardos e índios, além da exigência de que se reservem vagas para estudantes cujas famílias tenham renda de até 1,5 salários mínimos. Em síntese, 50% das vagas passaram a ser divididas entre estudantes de escolas públicas, pobres, negros, pardos ou índios e 50% são destinados à ampla concorrência.

É neste contexto de produção da igualdade material a partir do reconhecimento do Direito à diferença que os próprios movimentos em defesa dos direitos da mulher se dividem fortemente quanto à necessidade ou não de que sejam criadas cotas para as mulheres no mercado de trabalho. Questões envolvidas neste debate são as noções de meritocracia, o sistema de cotas como meio de acesso da mulher a empregos, principalmente de altos cargos, assim como o próprio princípio constitucional da isonomia, preceito indispensável a todo e qualquer Estado Democrático de Direito.

Partindo deste debate, será apresentado o atual cenário econômico do mercado de trabalho e da condição da mulher, de modo que nos seja possível fazer uma análise a partir das noções de justiça de redistribuição e justiça de reconhecimento, ambos pensados enquanto “remédios” para a injustiça econômica e para a injustiça cultural.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivos gerais

- Analisar alguns elementos capazes de afetar não apenas a necessidade do sistema de cotas no mercado de trabalho formal para as mulheres, como analisar a perspectiva relacionada a outras minorias que já detém leis específicas para cotas.
- Identificar os principais fatos geradores da baixa contratação de mulheres no mercado de trabalho formal quando os índices são comparados aos homens
- Demonstrar a grande importância da igualdade de gêneros na contratação pela meritocracia independente do sexo dos candidatos a uma vaga no mercado de trabalho formal.
- Demonstrar como o Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais detém tutela constitucional e precisam ser respeitados em prol de uma sociedade mais igualitária.

### 2.2 Objetivos específicos

- Colher e apreciar as posições dos principais estudiosos das questões em tela no artigo;
- Apresentar sugestões quanto à solução das questões objeto da pesquisa.
- Demonstrar que a organização do mercado de trabalho privilegiando a meritocracia na conquista da vaga no mercado de trabalho contribui para melhor adequação de valores culturais resultando na melhoria da igualdade de gêneros.
- Demonstrar que a preterição de mulheres no mercado de trabalho formal é uma realidade, mas, que existem mecanismos de melhoria para a equiparação de gêneros nas oportunidades de mercado.

## 3. METODOLOGIA

O presente estudo pretende realizar e propor uma reflexão quanto à possibilidade real de se assegurar melhores condições e oportunidades de emprego a mulheres que ao longo da história vêm sendo preteridas em relação à homens, contextualizando esta perspectiva com a efetiva viabilidade dos direitos sociais previstos na Constituição da República Federativa do Brasil.

E ainda, pretende demonstrar a importância da visão do Direito do Trabalho em conjunto com os Direitos e garantias fundamentais das mulheres no mercado de trabalho para maior equilíbrio das relações jurídicas e sociais e culturais, de modo a vir contribuir para soluções de conflitos atuais de natureza trabalhista.



A pesquisa será bibliográfica e de fontes estatísticas do IBGE, com a finalidade de estudar e investigar previamente elementos que poderão dar uma visão avançada e atual no estudo, permitindo uma análise da legislação, nacional, sobretudo constitucional e trabalhista, relativamente ao problema da baixa contratação de mulheres no mercado de trabalho formal.

quando comparados aos índices de contratação de homens, bem como a viabilidade do sistema de cotas para garantir a reserva de vagas no mercado para mulheres, uma vez que as pesquisas demonstram que há certa preferência na contratação masculina.

A análise de dados envolverá aspectos qualitativos e quantitativos, utilizando-se os procedimentos estatísticos adequados.

A pesquisa se desenvolverá nas seguintes fases:

1. Pesquisa bibliográfica em autores nacionais especializados no assunto;
2. Pesquisa através de meios eletrônicos, considerando-se: Internet e outros similares.
3. Busca em arquivos, a fim de averiguar se existem, ou existiram, políticas de incentivo do Estado brasileiro em prol da questão abordada no projeto quanto à tutela dos direitos dos trabalhadores enfocados na pesquisa.
4. Comparar questões já colocadas por outros autores a fim de embasar a pesquisa e construir entendimento necessário para a aplicação de políticas públicas com intuito de garantir a igualdade de gêneros.

#### 4. ANÁLISE SOCIOECONÔMICA

As mulheres necessitam de cotas no mercado de trabalho formal? Esta tem sido a pergunta norteadora de estudos recentes realizados por algumas universidades, organismos internacionais e empresas que fomentam dados estatísticos nos quais a divisão é a marca quanto às soluções vislumbradas.

Com uma superficial análise, mesmo que empiricamente, não é difícil constatar que mulheres ocupam um espaço reduzido no mercado de trabalho em relação aos homens, principalmente quando se fala em altos cargos em empresas privadas.

Parece difícil atribuir a mulheres a mesma credibilidade e eficácia quando o assunto é desenvolver um trabalho limpo, com os resultados esperados dentro de um determinado prazo. O senso comum insiste em estender a fragilidade biológica da mulher às demais áreas do cotidiano humano.

Óbvio, mulheres e homens nunca serão iguais, daí a diferença de sexos, um masculino e outro feminino. Contudo, quando a temática não está restrita a critérios biológicos, mas,



sim intelectuais, não faz a menor diferença se a boa ideia partiu de uma mente masculina ou feminina, de igual modo não se diferencia se um bom trabalho corporativo foi executado por mãos masculinas ou femininas, o que contará é se os resultados corresponderam as expectativas por aquele que desempenhou a atribuição ofertada.

Entretanto, apesar de considerar que o sexo biológico em nada interfere nos resultados de alguém no mercado de trabalho, verifica-se que o quantitativo de homens ocupando altos cargos em empresas privadas ainda é demasiadamente elevado em relação ao quantitativo de mulheres. Para piorar o quadro, e polemizar um pouco, recentes pesquisas apontam que mulheres são mais inteligentes que os homens, por conseguirem desenvolver mais áreas da inteligência em relação aqueles. (Isto é/2015).

O Fórum Econômico Mundial, conforme Vieira (2015) a partir do Relatório global de equidade de gêneros, divulgado em 08 de abril de 2015, trouxe dados preocupantes. Constatou que a equidade de gêneros levará 80 anos para ser alcançada em escala global. A questão não é brasileira, por óbvio, em Portugal, por exemplo, a desigualdade salarial entre homens e mulheres agravou-se, como mostra a mesma pesquisa, realizada pelo Fórum Econômico Global.

Mas analisaremos a questão brasileira e os recentes dados fornecidos pelo Fórum Econômico Mundial, a partir do Relatório global de equidade de gêneros, recentemente divulgado. A notícia “boa” é que dos 145 países estudados, o Brasil encontra-se na posição 85ª quando o assunto é igualdade de gêneros, o que o coloca na “média” em comparação com os demais analisados. Outra notícia boa é que historicamente analisando os dados, no decênio de 50 apenas 14% das mulheres trabalhavam, e desde então o percentual vem aumentando, hoje são 55%. A diferença salarial também vem diminuindo, no início do decênio de 90, comparando homens e mulheres com o mesmo tempo de estudo, ambos com 13 anos, mulheres recebiam 58% em relação ao salário dos homens, hoje esse percentual subiu para 74,5%, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (IBGE, indicadores 2014)

Contudo, ao comparar tais dados com os homens brasileiros, as notícias fogem de tanto otimismo. De acordo com a pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial, a partir do Relatório global de equidade de gêneros, 61% dos formados em universidades em todo o Brasil são mulheres, mas, apesar deste número superar ao de homens formados (39%), apenas 65% das mulheres estão empregadas ou procurando emprego, enquanto o percentual de homens neste mesmo cenário é de 85%.

Segundo a mesma fonte, dois em cada cinco funcionários públicos de alto escalão, diretores e legisladores são mulheres, em percentuais seriam 37% de mulheres em face de



63% de homens. Os números pioram quando falamos de iniciativa privada, os dados são do IBGE, nos setores de bens de consumo, varejo e serviços financeiros são 2% de mulheres ocupando os cargos de presidência e vice-presidência. (IBGE, indicadores 2010)

Há 3 décadas estudos na área de psicologia e economia do trabalho indicam que o julgamento das pessoas não é isento ao avaliarem homens e mulheres e isto impacta o processo de contratação e as métricas de avaliação (STEFANO, 2015)

A Universidade de Yale nos EUA, recentemente realizou pesquisa em que criou um currículo fictício com dados de um suposto recém-formado e o submeteu a alguns cientistas de seis universidades nas áreas de biologia, química e física solicitando que o suposto candidato fosse avaliado para ocupar o cargo de gerente de um laboratório. Apesar do currículo ser o mesmo, os pesquisadores chamaram um candidato de John para a metade dos avaliadores e o outro de Jennifer para os demais. Poderíamos prever o resultado? As impressões de John foram melhores, além de receber notas melhores o salário que lhe foi sugerido foi 15% a mais em relação ao de Jennifer. (Universidade de Yale, 2015).

Aproximando a pesquisa do Brasil, embora não exista até o momento estudo semelhante ao realizado pela Universidade de Yale no Brasil, talvez a realidade no Brasil não esteja tão destoante dos resultados alcançados naquela pesquisa. O que se pode observar é que a meritocracia é colocada de lado quando nitidamente pode-se observar que não há igualdade de condições na disputa por uma posição no mercado de trabalho.

## 5. ASPECTOS SOCIOCULTURAIS

Diante de fatídicos dados, podemos ponderar algumas questões de diferenciação da mulher em relação ao homem, sejam históricos, culturais ou sociais.

Historicamente, durante muito tempo, atribuiu-se que mulheres era minoria no mercado de trabalho, pois, os homens sempre superavam as mulheres em anos de estudo, contudo, conforme pode-se observar através dos dados trazidos nesta pesquisa, que mulheres são maioria entre os formandos nas universidades atualmente, e ainda assim o mercado é composto muito mais por homens que por mulheres, o que descortina a premissa inicial, de que homens tem mais anos de estudo que as mulheres.

Um fator cultural que durante muitos décadas foi utilizado como justificativa para este fenômeno seria que mulheres dedicam-se mais a tarefas domésticas que os homens. Quando não dispõe de empregada doméstica, ou mesmo de uma diarista, parece ser quase que obrigação da mulher dedicarem-se a fazer a comida e cuidar da higiene do lar. Porém hodiernamente, nota-se que



a dedicação feminina no lar equilibra-se melhor com os homens. Quando resolvem morar juntos, ambos passam a ter obrigação com o lar, nada mais justo que dividir as tarefas equitativamente, para que ambos tenham mais tempo para dedicarem-se ao trabalho fora das tarefas domésticas.

Outro fator que chamaremos de social talvez apresentados por empresas privadas em relação à preferência dos homens em detrimento das mulheres, é considerar que a carreira profissional da mulher avança de forma menos acelerada que a de homens, e que isto se dá em razão de serem as únicas capazes a gerar os filhos.

Há de se considerar que este período não diz respeito ao momento da gestação, mas sim de toda a dependência da prole pelos anos seguintes, o que perduraria por cerca de 5 anos. Isto se a mulher decidir ter apenas um filho, porque se decidir dar um irmãozinho para o pequenino, no mínimo este período é dobrado, e lá se vão mais alguns anos “atrapalhando” a carreira da mulher.

Evidente que ela não fica afastada de seu trabalho durante todo este período, mas é certo que sua disponibilidade para a empresa é reduzida. Talvez ela não possa mais viajar para lugares muito distantes, ou talvez nem possa viajar, pode ser que ela tenha que levar o filho ao pediatra, ou que a criança não tenha passado bem a noite e inesperadamente ela precise faltar no dia seguinte ao trabalho. Fatores estes que pesariam na contratação de uma mulher por uma empresa privada.

Entretanto, atualmente, grandes empresas têm buscado profissionais qualificados de acordo com o perfil mercadológico adotado pela própria empresa, o que faz com que as contratações sejam cada vez mais de profissionais inexperientes ainda muito jovens, de forma que a própria interessada possa moldá-lo conforme seu perfil empresarial para desenvolver uma longa carreira na empresa.

Para essas empresas, interessadas em profissionais engajados ao perfil estabelecido por elas, capazes de se dedicarem aos frutos empresariais gerados a médio e longo prazo, isto é, carreiras de 20, 30 ou até 40 anos em uma mesma empresa, passa a ser quase que insignificante o período em que a mulher se dedica ao filho, estimado em torno de 5 anos de sua carreira, relativo ao período dito mais “crítico” de maternidade, quase não a diferenciando do homem quando a matéria volta-se para a produção de resultado com carreiras longas nas empresas.

Antigamente, pessoas com 50 anos estavam a encerrar sua vida profissional, e hoje em dia facilmente percebe-se pessoas trabalhando até os 70 anos ou mais. Este é mais um indício de que as carreiras hodiernamente são mais prolongadas em relação ao passado, o que significa dizer que o fator maternidade, quando se contrata alguém com 50 anos de idade, por exemplo, em nada interfere em seu desenvolvimento profissional pelos próximos 20 anos na empresa.



## 6. O PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Muitas vezes traduzido na fórmula “todos são iguais perante a lei”, o direito à igualdade, na perspectiva dos Direitos Humanos, hoje também é concebido em uma compreensão de igualdade material e em uma dimensão de direito à diferença ou como preferem alguns, direito à diversidade. Assim, o direito à igualdade, para além da fórmula tradicional, abarca os direitos à diferença e à igualdade material.

A partir da Carta Internacional de Direitos (International Bill of Rights), a diferença (ou diversidade) ganhou tanta importância quanto a própria igualdade. “Por esse prisma, ao lado do direito à igualdade nasce o direito à diferença. Importa assegurar a igualdade com respeito à diversidade.” (Piovesan/2013:263).

Parece que uma sociedade que busca atingir a redução das desigualdades materiais não pode mais continuar a diferenciar por gênero. Portanto, não é de igualdade formal que estamos tratando, sim de igualdade material, conforme Piovesan (2013:263.)

A partir da Carta Internacional de Direitos (International Bill of Rights), a diferença (ou diversidade) ganhou tanta importância quanto a própria igualdade. “Por esse prisma, ao lado do direito à igualdade nasce o direito à diferença. Importa assegurar a igualdade com respeito à diversidade.” (Piovesan, 2013, p. 263.)

Parece que um processo civil igualitário não pode mais continuar a diferenciar por título, por carreira ou pela posição da parte na hierarquia burocrática do Estado. Portanto, não é de igualdade formal que estamos tratando, sim de igualdade material, conforme Piovesan (2013:263).

Na esfera internacional, uma primeira vertente de instrumentos internacionais nasce com a vocação de proporcionar uma proteção geral, genérica e abstrata, refletindo o próprio temor da diferença (que na era Hitler foi justificativa para o extermínio e a destruição), percebe-se, posteriormente, a necessidade de conferir a determinados grupos uma tutela especial e particularizada, em face de sua própria vulnerabilidade. Isso significa que a diferença não mais seria utilizada para a aniquilação de direitos, mas ao revés, para a promoção de direitos. Destacam-se, assim, três vertentes no que tange à concepção da igualdade: a) a igualdade formal, reduzida à fórmula “todos são iguais perante a lei” (que, ao seu tempo, foi crucial para abolição de privilégios); b) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva (igualdade orientada pelo critério socioeconômico); e c) a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça enquanto reconhecimento de identidades.

Em tema de emprego (direito econômico e social) visto como um dos Direitos de Segunda Dimensão, este não resulta de outra coisa que não seja o Poder. Não tem como



resultado imediato a desigualdade, mas a dominação e é esta última que institucionaliza as desigualdades. E a própria igualdade pretendida resulta, necessariamente, de relações de dominação, mesmo que este dominador seja algo impessoal e abstrato, denominado Estado. Passos, (2012) assinalou que o espaço da liberdade resulta daquilo que o poder não regulou.

Assim como a vocação da liberdade aponta para a emancipação, a presença do poder nas relações humanas aponta para a dominação, cujo instrumento viabilizador de sua eficácia é a *regulação com impositividade*. Necessário ser dito e efetivado o que não pode ser feito e o que se deve ser compelido a fazer. O que sobrar, é o espaço da liberdade. E para que a regulação se dê de modo frutífero, a coerção é indispensável. Desde a sutil coerção da ideologia, que domestica até a manifesta coerção que elimina ou reduz a liberdade do dominado, que exige o monopólio do uso legítimo da força. (Ibid:32)

O mesmo autor destaca a própria condição humana e sua consequência direta, que para ele é a desigualdade. Com essa concepção, Passos (2012) constata que ninguém está livre do desequilíbrio de posições instituídas e revelada pelos sujeitos dominantes. Para muitos, a desigualdade formal, justificada e expressa em lei consiste na própria efetividade do princípio da igualdade formal.

Fraser (2006) Propõe duas maneiras bem gerais de compreensão da injustiça: A primeira é a injustiça econômica, fundada na estrutura econômico-política da sociedade, exemplificando-a pela “exploração (ser expropriado do fruto do próprio trabalho em benefício de outros); a marginalização econômica (ser obrigado a um trabalho indesejável e mal pago, como também não ter acesso a trabalho remunerado); e a privação (não ter acesso a um padrão de vida material adequado).” (FRASER/2006: 232).

A segunda maneira de compreender a injustiça é cultural ou simbólica. Aqui a injustiça se radica nos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação. Seus exemplos incluem a dominação cultural (ser submetido a padrões de interpretação e comunicação associados a outra cultura, alheios e/ou hostis à sua própria); o ocultamento (tornar-se invisível por efeito das práticas comunicativas, interpretativas e representacionais autorizadas da própria cultura); e o desrespeito (ser difamado ou desqualificado rotineiramente nas representações culturais públicas estereotipadas e/ou nas interações da vida cotidiana). (*ibid.*).



Reconhecendo o mútuo entrelaçamento entre injustiça econômica e injustiça cultural, Fraser (2006) assinala que o remédio para a injustiça econômica estaria em algum tipo de reestruturação político-econômica, envolvendo, entre outras providências, redistribuição de renda, novas formas de organização da divisão do trabalho, controles mais democráticos de investimentos ou até mesmo a transformação de outras estruturas econômicas fundamentais. Ciente de que esses vários remédios diferem significativamente entre si, trata a todo esse grupo pelo termo genérico “redistribuição”. Em contraposição, afirma Fraser (2006) o remédio para a injustiça cultural, seria algum sentido de mudança cultural ou simbólica. Envolveria certa revalorização das identidades desrespeitadas e dos produtos culturais dos grupos vitimados.

Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural. Mais radicalmente ainda, pode envolver uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação, de modo a transformar o sentido do eu de *todas as pessoas*. Embora esses remédios difiram significativamente entre si, doravante vou me referir a todo esse grupo pelo termo genérico “reconhecimento”. (Fraser/2006:233).

Aduz Fraser (2006) que "Lutas de reconhecimento assumem com frequência a forma de chamar a atenção para a presumida especificidade de algum grupo - ou mesmo de criá-la performativamente - e, portanto, afirmar seu valor." (P. 233.) Assim, ditas lutas teriam a tendência de promover a diferenciação do grupo. Já as lutas por redistribuição buscariam abolir os aspectos econômicos que alicerçam as especificidades do grupo. Em consequência, as políticas de redistribuição e de reconhecimento parecem apresentar objetivos mutuamente contraditórios. "Enquanto a primeira tende a promover a diferenciação do grupo, a segunda tende a desestabilizá-la. Desse modo, os dois tipos de luta estão em tensão; um pode interferir no outro, ou mesmo agir contra o outro." (ibid)

## 7. VIABILIDADE DAS COTAS PARA MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

A Organização das Nações Unidas (ONU) vem desenvolvendo uma série de ações que tem por objetivo precípuo a eliminação da discriminação contra a mulher. Ao definir “discriminação contra a mulher”, dito organismo internacional a descreve como sendo

“toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou



exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” ONU, 1979).

Que as mulheres não recebem salários iguais aos dos homens, parece ser consenso entre as pesquisas existentes neste sentido. O Brasil tem realizado ações tendentes a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres através de políticas legislativas que têm por finalidade a afirmação da mulher enquanto parte igualitária, inclusive no processo político, o que pode ser exemplificado pela edição do § 3º do art. 10 da Lei 9504/97, o qual estabeleceu que cada partido ou coligação deve reservar o mínimo de trinta por cento e o máximo de setenta por cento para candidaturas de cada sexo.

A legislação brasileira, no tocante à condição da mulher, vem sendo atualizada, pelo menos, desde a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando as desigualdades entre homens e mulheres tornaram-se admissíveis como parte do direito à diferença, não mais como um componente de desigualdade formal. Diversas leis foram editadas, desde então, visando ao combate e a erradicação da violência contra a mulher; seus direitos civis e políticos; seus direitos de igualdade econômica, social e cultural. Se todos esses direitos são formalmente assegurados, qual seria a razão para que tenhamos ainda tantas diferenças entre homens e mulheres no tocante à salários? Por que homens e mulheres não têm as mesmas oportunidades no mercado de trabalho? Elas precisam de cotas, tal qual já se assegurou às pessoas com deficiência no próprio mercado de trabalho?

As cotas são espécie de política redistributiva que visa a permitir a certos grupos em condição de desvantagem social o acesso a espaços e oportunidades historicamente inacessíveis a estes grupos. As convenções internacionais que estabelecem certa proteção ao indivíduo historicamente considerado preveem as chamadas medidas especiais e temporárias. A convenção Internacional Para a Eliminação de Todas As formas de Discriminação contra a Mulher, faz referência a possíveis medidas especiais e temporárias, que teriam por objetivo acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher o que, também nos termos da Convenção, não se considera discriminação, ressaltando, entretanto, que de nenhuma maneira a adoção das medidas especiais e temporárias 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.



Como se percebe, as cotas para mulheres são viáveis, tanto no que concerne ao Direito Internacional, quanto no que concerne ao Direito Interno, uma vez que o Brasil é signatário da Convenção Internacional para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher. Todavia, a redistribuição formal sem o reconhecimento material vem sendo o dilema de grupos como negros e pessoas com deficiência, que tem encontrado na política de cotas o combustível para que contra si se revigorem as mais variadas formas de intolerância.

## 8. POSSÍVEIS MUDANÇAS SUBSTANCIAIS

As cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, por exemplo, que por força do art. 93 da Lei 8213 de 1991, deveriam chegar a 5%, segundo dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) jamais passaram de 1%. Na discussão a respeito das cotas para negros em concursos públicos e Universidades, as resistências são de ordem puramente ideológicas, isto é, os argumentos gravitam na defesa de que negros não precisam delas, que elas são elevadas ou mesmo que são uma forma de discriminar as demais pessoas.

Lei e preconceito são duas faces da inclusão. Os grupos em condição de desvantagem, influenciados pela cultura do direito positivo predominante no Brasil, demandam ao Estado que produza normas legais. Essas demandas, na maioria absoluta das vezes, fundam-se em um sentimento de proteção e segurança que a norma positiva pode trazer. Especificamente em relação às pessoas com deficiência, há certos dispositivos legais contendo comandos não negociáveis, os quais visam a impedir que os preconceitos se exteriorizem por meio da discriminação e criem negativas de oportunidades em razão da deficiência das pessoas.

As obras sociológicas sobre o tema ainda não responderam claramente o que podem as cotas frente aos preconceitos. A questão central está em compreender se as cotas por gênero permitiriam maior acesso da mulher ao mercado de trabalho e se elas colaborariam, de alguma forma, para que a igualdade salarial entre homens e mulheres atingisse, mais rapidamente, patamares mais igualitários. Em síntese, nosso problema não é de redistribuição formal, mas de reconhecimento material.

Sendo o Estado um órgão encarregado de elaborar representações especiais, a Lei seria mais uma representação específica de uma consciência especial. Ocorre que quando a norma positiva deixa de significar a representação específica de uma consciência especial, ela se coloca em confronto com outras representações sociais, surgindo o antagonismo entre a representação



estatal e a representação social. Neste sentido as cotas se opõem à cultura do preconceito. Analisando o fenômeno, Crochik assinala que

Como o preconceito não é inato, nele está presente a interferência dos processos de socialização, que, como foi dito, obrigam o indivíduo a se modificar para se adaptar. Mas assim surgem duas questões: como diferenciar os processos de socialização que levam ao preconceito daqueles que se dirigem à sua ausência? Como dizer que um comportamento aparentemente não preconceituoso de fato o é? Em outras palavras, como o ser humano, para viver em cultura, tem de renunciar a uma série de desejos e voltar seu interesse para objetos, bens e ideais culturais que não se relacionam necessariamente com seus desejos, como garantir, a priori, que a relação que passa a ter com tais objetos seja de índole distinta da relação do preconceituoso com a sua vítima, uma vez que o interesse por aqueles objetos, bens e ideais, não só não é espontâneo, como é regido pelas necessidades de a criança continuar a poder ser amada ou, ao menos, evitar a hostilidade dos adultos que cuidam dela? (Crochik/2006:18 e 19)

Percebe-se que as cotas, enquanto instrumentos de política social, desempenham um papel de assegurar formalmente certas oportunidades, todavia, nos moldes do que vem ocorrendo com relação a outros grupos, a discriminação oriunda dos preconceitos pode facilmente ganhar ares de legalidade, sem que se tenham instrumentos legais objetivos para garantir o cumprimento das cotas. E aqui, voltamos a exemplificar com o caso das pessoas com deficiência, uma vez que quando as empresas não podem ou não querem contratar, elevam as exigências de qualificação ou dificultam os processos seletivos. Mais uma vez, aparece o dilema da redistribuição e reconhecimento. Fraser (2007), ao fazer referência a este dilema, constata que

No presente, infelizmente, as relações entre os dois campos estão bastante tensas. Em muitos casos, as lutas por reconhecimento estão dissociadas das lutas por redistribuição. Dentro de movimentos sociais como o feminismo, por exemplo, tendências ativistas que encaram a redistribuição como um remédio para a dominação masculina estão cada vez mais dissociadas das tendências que olham para o reconhecimento da diferença de gênero. E o mesmo parece ser verdade na esfera intelectual. Na academia, para continuar com o feminismo, acadêmica(o)s que entendem gênero como uma relação social mantêm uma difícil coexistência com aquela(e)s que o constroem como uma identidade ou um código cultural. Essa situação exemplifica um fenômeno mais amplo: a difundida separação entre a política cultural e a política social, a política da diferença e a política da igualdade. (Fraser/2007:70).

Dados da Relação Anual de Informações Sociais<sup>1</sup> (RAIS) revelam que as mulheres representavam, em 2013, 42,79% do total de vínculos de empregos formais, isto é, os homens ainda representavam 57,21% do total. No recorte por grau de instrução, excetuando-se o Ensino Médio, o espaço das mulheres vem crescendo no mercado formal, tendo sua

<sup>1</sup> A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi instituída pelo Decreto nº 76.900 de 1975. Constitui-se em registro administrativo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, possibilita a geração de informações estatísticas relativas ao mercado de trabalho formal.



participação alcançado 52,17%, nos níveis de Instrução Superior Incompleto e 58,93% nos níveis de Instrução Superior Completo.

Ainda Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) em 2012, a média do rendimento das mulheres foi de R\$ 1.953,19 contra R\$ 2.375,59 dos homens. Já em 2013, essa média para as mulheres atingiu R\$ 2.018,48, diante de R\$ 2.451,20 dos homens. Por outras palavras, ainda que a variação positiva nos rendimentos médios das mulheres tenha sido de 3,34%, portanto superior ao dos homens (3,18%), as mulheres ainda são minoria no mercado de trabalho formal apesar de se constituírem na maioria da população, assim como sua média salarial ainda é significativamente inferior à dos homens.

Os dados da RAIS, quando analisados levam à conclusão de que numericamente as mulheres vêm, gradativamente diminuindo a diferença para os homens no que concerne à participação no total de empregos formais. Neste sentido, as cotas já não se fariam necessárias, uma vez que seu principal pressuposto é o reduzido acesso, quer em números absolutos, quer em números percentuais, de grupos em condição de desvantagem a às oportunidades que as cotas garantiriam. As cotas só fariam sentido, defendem os contrários, se fossem de 50% do total de vagas formais, porém mantida a curva ascendente verificada nos últimos levantamentos, deverá acontecer, dizem analistas, de maneira natural.

Esta naturalidade em relação ao emprego formal depende de uma série de fatores, inclusive da própria geração ou manutenção dos empregos existentes. Ademais, nada garante que essa tendência de crescimento será mantida nos próximos anos, afirmam os defensores da criação de uma política de cotas para mulheres no mercado de trabalho. E arrematam afirmando que não se pode colocar a igualdade de gênero como resultado natural de uma contingência do mercado.

Quando se fala em cotas, as reações vão das mais hostis às mais simpáticas. A nosso sentir, os dois lados têm razão, a partir do seu ponto de vista, como na parábola dos cegos e do elefante. Para o cego que apalpou a barriga, o elefante era como uma grande panela; para quem tocou a calda, o elefante era como uma enorme vassoura; Quem explorou a orelha acreditou que o elefante se parecia com um leque; já quem examinou a tromba pensou que o elefante tinha a forma de uma mangueira de água. Todos tinham razão a partir do seu ponto de vista e todos estavam errados a partir do ponto de vista dos demais. Com as cotas acontece fenômeno semelhante: diante da economia de mercado, da meritocracia pela simples meritocracia, as cotas representam uma reserva injustificável de mercado, seja para que grupo



for – mulheres, negros, pessoas com deficiência, entre outros – nesta concepção, prevalece o valor liberdade sobre o valor igualdade. Para quem pensa nas cotas como uma forma de política social, exclusivamente, elas podem não ser a melhor opção, já quando pensada enquanto política cultural, a questão é a viabilidade de mudarem-se atos e comportamentos discriminatórios decorrentes de históricas discriminações por lei, como em um passe de mágica.

As políticas da igualdade e da diferença exigem muito mais que ser contra ou a favor, exigem muito mais que a opção por construir esta ou aquela espécie de igualdade. No caso das mulheres, redistribuição sem reconhecimento (o comando legal sem ressignificação cultural) é mero direito formal à diferença, enquanto o reconhecimento (ressignificação cultural) dissociado de políticas sociais significa ausência da contemplação a valores sociais que demandam prestações positivas do Estado.

Ao expor sua Teoria Tridimensional do Direito, Reale (2001) ressaltou que a experiência jurídica pressupõe o fato social, que vivido segundo múltiplos valores, tem seu momento de concretização na norma, que obrigatoriamente consagrará um ou alguns dos valores, mas não necessariamente todos. Se são necessárias cotas para mulheres no mercado de trabalho, os contrários têm razão, a partir de seu ponto de vista, assim como os defensores estão certos com base em seu ângulo de visão. O que não se pode perder, enquanto fundamento de qualquer política social é o significado da igualdade material, em que não devem existir “tarefas de homens” e “tarefas de mulher”. As diferenças biológicas, por si só, dado o avanço tecnológico, já não mais permitem essas concepções. Consequentemente, não faz sentido falar-se em “salário de homem” ou em “salário de mulher”. Se entendermos que a igualdade passa, primeiramente pela ressignificação cultural, as cotas para as mulheres no mercado formal de trabalho se tornam uma realidade mais distante, pois esta ressignificação levaria ao acesso menos dificultado ao mercado formal de trabalho, porém, se reforçamos os significados da diferença pela desqualificação de identidades, as cotas permanecerão sendo uma demanda, pelo menos de certos grupos feministas.



## 9. CONCLUSÃO

A constituição Federal de 1988 é incisiva ao contemplar taxativamente que homens e mulheres receberão tratamento semelhante quando do exercício de seus direitos e cobrança de seus deveres.

No entanto, o questionamento paira na premissa da sua eficácia, pois de que adianta àquela que é o símbolo do maior regramento do ordenamento jurídico brasileiro assim estabelecer se, na verdade, as normas não forem capazes de transcenderem os costumes, e o aspecto cultural construído durante décadas. Observa-se que apesar de tantos avanços, incluindo os legislativos, o poder político continua com maior expressividade por homens. As famílias continuam como base de sua formação principal no andocêntrismo.

Fala-se na modernidade da Carta Magna desde 1988, a mais “avançada”, a “cidadã”, mas, o passado de submissão continua prevalecendo socialmente, e já passamos até a refletir se esta observação vale para toda a sociedade no que diz respeito aos seus ideais e valores democráticos.

Vale lembrar que o processo democrático passa incisivamente pelas questões de igualdade de gênero, e por óbvio, a pertinência temática de igualdade de gênero mais uma vez toma corpo.

Legislar na tentativa de equilibrar questões que passam por aspectos culturais, como por exemplo a criação da lei de cotas para mulheres no mercado de trabalho, não parece ser o remédio para a cura das mazelas socioculturais a desembocar na realidade do mercado de trabalho da mulher e nas consequências econômicas na perspectiva de gênero feminino.

A necessidade de uma resignificação cultural da identidade social da mulher é facilmente perceptível: comumente, homens deixam de usar serviço de táxi quando percebem que a profissional é mulher, ou se recusam a certas tarefas domésticas porque entendem não serem “de homem”, apenas para ficarmos nestes dois exemplos. A resignificação cultural da identidade social da mulher é uma importante alternativa à lei, que faria o papel de determinar as consciências e percepções individuais construídos culturalmente. Já as cotas são a alternativa às resignificações culturais possíveis, porém, por não se constituir em ciência exata, nenhum cientista social, seja jurista ou sociólogo, encontrou a fórmula para submeter o fato social à lei com eficácia absoluta.



## 10. REFERÊNCIAS

**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.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. Estabelece normas para as eleições.

**CROCHÍK,** José Leon. *Preconceito, Indivíduo e Cultura*. 3 ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.

**FRASER,** Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. Tradução Julio Assis Simões. *Revista Cadernos de Campo*, São Paulo, V. 15, PP. 230-239, Set./dez. 2006.

**FRASER,** Nancy. “Reconhecimento sem Ética”. Tradução de Ana Carolina Freitas Lima Ogando e Mariana Prandini Fraga. *Revista Lua Nova*, São Paulo, V. 70, PP. 101-138, Set./dez. 2007.

**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** (IBGE). Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2015/11/mulheres-receberam-745-do-salario-dos-homens-em-2014-aponta-ibge.html> Acesso em: 30/03/2016.

\_\_\_\_\_. (IBGE). Disponível em: [http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/Mulher\\_Mercado\\_Trabalho\\_Perg\\_Resp.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp.pdf) Acesso em: 30/03/2016.

**ONU.** Organização das Nações Unidas. 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.

**PASSOS, J.J.** Calmon de. *Revisitando o Direito, o Poder, a Justiça e o Processo: reflexões de um jurista que trafega na contramão*, Salvador: Ed. Juspodium, 2012.

**PIOVESAN,** Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Saraiva, 2013.



**REALE**, Miguel. Lições preliminares de direito. São Paulo: Saraiva, 2002.

**Revista Isto é**. Quem é mais inteligente? Isto É on line, São Paulo, Edição 2061, 2015. Disponível em: [http://www.istoe.com.br/reportagens/13200\\_QUEM+E+MAIS+INTELIGENTE+](http://www.istoe.com.br/reportagens/13200_QUEM+E+MAIS+INTELIGENTE+) acesso em 26 mar. 2016.

**STEFANO.Fabiane**. Revista exame. Edição 1091. Ano 49. N°11. 10.06.2015. p. 32.

**Universidade de Yale, 2015**. Arts, Humanities & Social Sciences. Disponível em: <http://www.yale.edu/research-collections/centers-institutes> Acesso em: 15/03/2016.

**VIEIRA, Isabela**. equidade de gênero no mercado de trabalho vai demorar 80 anos, indica estudo. Agência Brasil, Brasília, 08 abr. 2015. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/04/equidade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-vai-demorar-80-anos-indica-estudo>> acesso em: 26 mar. 2016.