

COMUNICAÇÃO
a ser apresentada durante a
CIMEIRA DE DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES
XXIII CONGRESSO DA FIFCJ
Lisboa – 20 a 22 de novembro de 2018
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa

1. IDENTIFICAÇÃO DA PROPONENTE

- a. NOME: MEYRE ELIZABÉTH CARVALHO SANTANA
- b. E-MAIL: meyre_elizabeth@hotmail.com
- c. PROFISSÃO: - Advogada, inscrita na OAB/GO sob n. 5.606
 - Professora do curso de graduação em Direito na UNIVERSO – Universidade Salgado de Oliveira, Campus Goiânia, Mestre em Direito Empresarial, Especialista em Docência do Ensino Superior
 - Secretária-Geral da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica – ABMCJ NACIONAL

TEMA: EMPODERAMENTO ECONÔMICO DAS MULHERES E PARENTALIDADE

TÍTULO: “POLÍTICAS PÚBLICAS DE COMPATIBILIZAÇÃO, NO BRASIL, DA PARENTALIDADE COM O EMPODERAMENTO ECONÔMICO DAS MULHERES”

PALAVRAS-CHAVE: Empoderamento econômico; empoderamento quantitativo e qualitativo; fatores de empoderamento; parentalidade; políticas públicas

RESUMO:

A temática dos direitos humanos ganha relevo especial quando se coloca em destaque o subtema dos direitos humanos das mulheres, pois estas ainda estão em posição de inferioridade na obtenção de tais direitos, pelo simples fato de pertencerem ao gênero feminino. A diferenciação das pessoas em razão do gênero, para efeito de obtenção de direitos, é tema controvertido e merece estudos específicos, primeiro, porque é inversamente proporcional à posição econômica em que a mulher se encontra, sendo mais acentuada nas classes menos empoderadas, e que são as que merecem maior atenção na proposição de políticas públicas. Pesquisas demonstram que mulheres mais empoderadas não são discriminadas, como é o caso das que ocupam elevados cargos públicos e ganham proventos idênticos aos dos seus pares do sexo masculino. Entretanto, nas classes sociais inferiores, a diferença salarial é alarmante. Segundo, porque atinge mais vigorosamente as mulheres com menor grau de instrução formal, criando um círculo vicioso: mulheres sem instrução são menos empoderadas, e, por isso, são mais agredidas em seus direitos. Terceiro, porque está diretamente relacionada com a posição da mulher no seio da família, pois as que assumem, sozinhas ou majoritariamente, os deveres da parentalidade, têm maiores obstáculos na sua carreira, e, assim, menor possibilidade de empoderamento. Uma mulher sem filhos, ou com apenas um filho, desfruta de

melhores condições de ascender na carreira, pois tem maior disponibilidade para se preparar e competir em condições de igualdade com os homens; já a mulher com vários filhos e que assume, sozinha, os deveres da parentalidade, tem muito maiores dificuldades para conseguir trabalho e, se o tem, de alcançar melhores posições, vez que consome a maior parte do seu tempo nos cuidados dos filhos. Essa mulher, com muitos filhos e que assumiu, sozinha, tais deveres, é justamente aquela que tem menor grau de instrução e, também, maior dificuldade de ascender aos melhores postos de trabalho. Por outro lado, a parentalidade vem sendo entendida como sendo o conjunto de atividades desempenhadas pelos adultos de referência da criança no seu papel de assegurar a sua sobrevivência e desenvolvimento pleno, estando relacionada com atividades que se desenvolvem, basicamente, em duas dimensões: (a) as chamadas atividades parentais, que correspondem aos cuidados físicos, emocionais, sociais, a educação, a disciplina e o desenvolvimento da criança; e, (b) as atividades funcionais, abrangendo as correlacionadas com a saúde física e mental, ao comportamento social e ao funcionamento cognitivo. Como se vê, todas essas atividades demandam tempo, e, quando a mulher as desempenha sozinha, ou majoritariamente, é evidente que ficará em desvantagem na competição por melhores postos de trabalho, os quais poderão lhe conferir empoderamento. Portanto, é oportuno correlacionar, cientificamente, o empoderamento e a parentalidade, traçando uma pauta de sugestões para que políticas públicas eficazes sejam implementadas, pois, se queremos que nossas crianças recebam os cuidados necessários daqueles que lhe são referência – usualmente a mulher, nas famílias de baixa renda – é necessário garantir-lhes melhores condições de vida, para que os deveres da parentalidade não sejam um obstáculo ao empoderamento econômico da mulher.

1. INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem a finalidade de melhor compreender o fenômeno do empoderamento econômico da mulher e gerar condições para que ele efetivamente ocorra, de forma ascendente, até que se consiga o objetivo de igualdade. Na primeira abordagem, identificar-se-á o empoderamento econômico da mulher como um fenômeno social que deve ser construído, fazendo-se duas abordagens distintas, quais sejam o estabelecimento de uma correlação entre legislação e empoderamento e a real eficácia das normas jurídicas editadas com tal finalidade, bem como a análise dos fatores de empoderamento, ou seja, das condições que favorecem o alcance do objetivo de se dotar a mulher de uma parcela de poder próxima à dos homens. Na segunda abordagem será feita uma distinção entre as duas formas de empoderamento que impactam, de modo diverso, as mulheres que se encontram em diferentes classes sociais; nessa classificação, os fenômenos sociais serão denominados empoderamento quantitativo e qualitativo. No tópico seguinte, serão analisadas as atividades desenvolvidas por homens e mulheres em função da parentalidade, estabelecendo-se importante correlação entre o empoderamento econômico da mulher e a parentalidade. A partir dessas análises, serão lançadas as conclusões.

2. EMPODERAMENTO ECONÔMICO

Empoderar é atribuir poder¹; logo, empoderamento feminino é a atitude social de conscientização das mulheres sobre a importância de seu posicionamento na reivindicação de seus direitos. Para esse trabalho, considera-se empoderamento a luta das mulheres pela equidade no poder, sem distinção de gênero, observando que, na prática, toma-se por paradigma o grau do poder usualmente atribuído ao gênero masculino.

Considerando que existem várias fontes de poder, conclui-se que este pode ser classificado de acordo com o objeto do empoderamento, como por exemplo poder legal, poder militar, poder econômico etc.

Destarte, utilizando a metodologia de decomposição do objeto de análise para efeito de delimitação do tema, o objeto desta trabalho é o detalhamento do empoderamento da mulher a partir do aspecto econômico, ou seja, a parcela de poder que a mulher pode acessar a partir de sua posição econômica.

2.1 Legislação e empoderamento

Com a promulgação da Constituição atual, em 1.988 e a positivação da igualdade entre homens e mulheres², iniciou-se uma etapa de redução das desigualdades em razão do gênero, com o objetivo de se alcançar a igualdade preconizada na lei. Dentre várias alterações legislativas necessárias para adaptar a ordem jurídica infraconstitucional então vigente à nova Constituição, destaca-se a revogação do Código Civil de 1916, que foi substituído pela Lei n. 10.406/2002, especialmente na parte em que dispunha sobre o pátrio poder - que foi substituído pelo poder familiar, bem como sobre o direito de o marido fixar o domicílio do casal – que não mais existe.

Na sequência, outras leis foram editadas, com o intuito de eliminar desigualdades, mas nem sempre o objetivo almejado foi alcançado. A questão revela-se complexa, pois o mecanismo para se igualar as pessoas

¹ Em sentido diverso, o termo empoderamento, em inglês - *empowerment* - pode ser traduzido como “delegação de autoridade”, que consiste numa abordagem a projetos de trabalho que se baseiam na delegação de poderes de decisão, autonomia e participação dos funcionários na administração das empresas.

² Art. 5º, caput e inciso I: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição

que são ou se encontram em posição de desigualdade é a criação das chamadas ações afirmativas, através de leis que criam igualdade artificiais, igualando, assim, os desiguais. Destarte, é imperioso que o legislador esteja bem sintonizado com os problemas sociais e edite normas jurídicas que, observando o primado constitucional da isonomia, sejam aptas a minimizar e, se possível, eliminar a desigualdade; só assim é que se alcança o objetivo constitucional.

No âmbito penal, a partir de 2004 - quando foi editada a Lei Maria da Penha (n. 11.340/06) - assiste-se a uma proliferação de leis que visam inibir o elevado índice de violência contra a mulher, em razão do gênero, que, apesar de ser um tema interessantíssimo, merece estudos pormenorizados que não cabem na estreita via deste trabalho. Dentre tantas, destaca-se a Lei n. 13.104/15, que tipificou o feminicídio, e, mais recentemente, três novas leis foram editadas, com o mesmo objetivo de coibir a violência contra a mulher: Lei n. 13.641/18, que criminaliza o descumprimento de medida protetiva; a Lei n. 13.642/18, que atribui à Polícia Federal a competência para investigar crime com conteúdo misógino, e, no último dia 25/9, foi sancionada a lei que tipifica a importunação sexual – norma jurídica que, no início deste trabalho, inexistia, mas foi promulgada no dia 23/09/18.

Na seara laboral, a CLT dedica o Capítulo III – art. 372 a 400 - à proteção do trabalho da mulher. No art. 373-A está o rol de vedações: proíbe-se a discriminação de gênero no momento da contratação, mas persistem algumas questões bem mais graves que esta, como a salarial. Por outro lado, veda-se que os recrutadores perguntem sobre o estado civil da mulher, bem como se é esterilizada ou não. São restrições descabidas e que chegam a ser hilárias, sobretudo na era digital, quando todos sabem tudo sobre todos – basta pesquisar! Há, ainda, uma curiosidade, que é o fato de a trabalhadora poder fazer quase os mesmos ofícios do homem, menos os que exijam levantar peso. A propósito, o art. 390 proíbe a contratação de mulheres em serviço que demandem o emprego de força muscular superior a 20kg para o trabalho contínuo ou 25kg para o trabalho ocasional. Curiosamente, esse é o peso médio de uma criança de 5 anos. Pode-se inferir, portanto, que deveria haver legislação protegendo as mães de carregar seus filhos no colo. Mais um absurdo legislativo sob o disfarce de proteção da mulher. A CLT também

permite que, além das dispensas ao trabalho justificadas através de atestados médicos, a mulher obtenha seis dias de licenças por ano, para realizar exames preventivos e/ou cuidar da saúde, bem como licença pós-aborto natural e licença maternidade. São tantas licenças que levam o empregador a indagar, ao contratar uma mulher, quantos dias/ano ela trabalhará, efetivamente, e quantos ela terá que ser substituída, e ponderar se não lhe seria mais conveniente contratar um homem.

Fora da legislação codificada, também, há leis que, apesar de, aparentemente, protegerem a mulher, na verdade, a prejudicam, em sua individualidade, como é o caso da Lei n. 9.263/96, que estabelece as regras do planejamento familiar, em cumprimento ao preceito constitucional (art. 226, § 7º.). No art. 10, § 2º., o legislador dispõe que “É vedada a esterilização cirúrgica em mulher durante os períodos de parto ou aborto, exceto nos casos de comprovada necessidade, por cesarianas sucessivas anteriores.” Tal norma jurídica está na contramão do empoderamento da mulher, pois o legislador está dificultando o acesso desta ao controle definitivo da natalidade. Como consequência – e porque os cuidados com a prole é um dos fatores que dificultam o empoderamento da mulher, afastando-a do mercado de trabalho, tem-se que, se a mulher deseja esterilizar-se e atende os requisitos legais (idade mínima de 25 anos ou ter, no mínimo, dois filhos), o ideal é que o faça no momento do parto, num só procedimento médico, sem a necessidade de retornar aos centros de saúde, posteriormente, retomando toda a *via crucis* da realização de novos exames pré-cirúrgicos, internação hospitalar, licença médica e novo afastamento do trabalho – o que tanto a prejudica em sua vida profissional e, conseqüentemente, dificulta o seu empoderamento. A referida lei exige, ainda, para a esterilização, o consentimento expresso do cônjuge (parágrafo 5º.), na vigência da sociedade conjugal, o que é um desrespeito ao direito da mulher à sua individualidade, ou seja, trata-se de norma que, embora aparentemente benéfica à mulher, esconde um conteúdo carregado de desigualdade de gênero.

Como se vê, não raro edita-se normas jurídicas sem o menor sentido, sob o argumento de se dar maior proteção à mulher, enquanto questões

emergentes carecem de legislação. De fato, ainda há necessidade de se estabelecer novas políticas públicas para que a igualdade de gêneros seja alcançada, especialmente, no tocante à distribuição das obrigações decorrentes da parentalidade, com destaque para os cuidados com as crianças e os idosos, pois tais obrigações não são remuneradas e são usualmente suportadas pelas mulheres, em detrimento da utilização de seu tempo em benefício próprio, o que faz aumentar, ainda mais, a desigualdade de gênero no plano econômico.

2.2 Fatores de empoderamento

Segundo a historiadora britânica Mary Beard³, professora da Universidade de Cambridge, no Reino Unido, desde a Grécia antiga, há uma tendência a distanciar a mulher do poder. Refazendo a trajetória histórica das civilizações ocidentais, a autora explica que o silenciamento da mulher tem mais de três mil anos de história, recordando a associação da mulher à figura mitológica de Medusa, com seu poder petrificante ao ponto de precisar ser dominada pelo homem. Aquela figura mitológica da mulher com cabelos de serpentes e capaz de transformar o homem em pedra é decapitada por Perseu e exibida como troféu. Há, pois, uma histórica hostilidade ao poder feminino, e talvez por causa disso é que ainda nos dias atuais o poder está associado ao masculino. Daí porque se fala em empoderamento da mulher, no sentido de se dar a ela uma parcela daquilo que, usualmente, é atribuído ao homem. Portanto, e como se trata de as mulheres acessarem parte do poder do qual os homens são historicamente titulares, é evidente que tal empoderamento não acontece por acaso, nem tampouco de forma natural; ele tem que ser construído.

A construção do empoderamento deve ser feita com base em elementos circunstanciais, aferidos de acordo com a época, a localidade e a oportunidade, que permitam à mulher acessar uma parcela maior de poder, aproximando-se dos homens. A esses elementos atribui-se, nesse trabalho, o nome de fatores de empoderamento, dentre os quais se destacam a instrução formal - fundamental à implementação de transformações sociais

³ Mulheres e o Poder – Um manifesto. Ed. Planeta

positivas; o acesso a postos de trabalho, sem distinção em razão do gênero; a percepção de proventos iguais aos dos homens; o acesso aos cargos eletivos responsáveis pela produção de normas jurídicas que contemplem políticas públicas favoráveis ao empoderamento; a distribuição equitativa das obrigações familiares que permitam à mulher consumir o mesmo tempo que os homens nos cuidados com o lar e com os filhos, dentre outras. Passa-se a analisá-los.

2.2.1 Instrução formal

Como é absolutamente correto que a falta de instrução formal é o modo mais econômico e eficiente de se manter um grupo social alijado do processo de desenvolvimento, as mulheres passaram a buscar, com maior frequência, a obtenção de instrução formal, e não mais pararam. Atualmente, no Brasil, o número de mulheres ingressantes em cursos do ensino superior é maior do que o de homens, representando 55% do total, contra 45% de homens, e o percentual de concluintes ainda é superior, chegando a 60% contra 40% de homens, como se observa no gráfico a seguir.

Ano	Homens		Mulheres	
	Ingressantes	Concluintes	Ingressantes	Concluintes
2013	45%	40%	55%	60%

Os dados coletados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), do Ministério da Educação, atestam que, nos últimos dez anos, do total aproximado de 6 milhões de matrículas, 3,4 milhões foram de mulheres, contra 2,7 milhões do sexo oposto. Na conclusão dos estudos, 491 mil alunas formaram-se, enquanto 338 mil homens terminaram seus cursos em 2013.

Atualmente, o número de mulheres que concluem o ensino superior é maior ao de homens, o que, em tese, leva à conclusão de que aquelas teriam acesso igualitário aos postos de trabalho que requerem maior qualificação. Entretanto, esta presunção não se confirma, pois as mulheres só são maioria em alguns postos de trabalho que não requerem qualificação, e minoria nos demais.

A economista Betina Fresneda, analista da Gerência de Indicadores Sociais do IBGE, analisa a questão:

“Tomando por base a população de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo em 2016, as mulheres somam 23,5%, e os homens, 20,7%. Quando se comparam os dados com homens e mulheres de cor preta ou parda, os percentuais são bastante inferiores: 7% entre os homens e 10,4% entre mulheres.” (www.agenciabrasil.ebc.com.br , acesso em 15/8/2018).

Disso se conclui que os resultados educacionais não refletem, necessariamente, no mercado de trabalho, pois se assim fosse, as mulheres deveriam ter ganho médio superior ao dos homens. Logo, é incorreto afirmar que a educação é a variável que explica o salário, pelo menos quando se faz a comparação por gênero.

2.2.2 Acesso a postos de trabalho

Ao tratar do tema acesso a postos de trabalho como fator de empoderamento da mulher, é necessário distinguir os postos de trabalho historicamente femininos e masculinos, pois ao se falar em empoderamento, o que se pretende é que a mulher tenha maior acesso ao trabalho tradicionalmente desempenhado pelos homens. São caracteristicamente femininos o trabalho doméstico, o de babás e cuidadoras, professoras e outros, nas áreas de saúde, assistência social e educação. No lado oposto, estão as atividades tradicionalmente masculinas e que, gradativamente, as mulheres vem conseguindo acessar, que compreendem as atividades de consultoria, científica, técnica e similares. Como se vê, as atividades que requerem mais raciocínio, responsabilidade e comprometimento são tradicionalmente atribuídas aos homens, como se as mulheres não fossem dotadas de tais predicados, o que reflete a segregação histórica da mulher. Justamente por isso a instrução formal é um pré-requisito para o aumento do acesso das mulheres a postos de trabalho.

Considerando que não se pode fazer prospecção para o futuro sem um atento olhar no passado, observa-se que o acesso da mulher a postos de trabalho predominantemente ocupados pelos homens vem crescendo, mas ainda é muito inferior. A propósito, o relatório “Progresso da igualdade entre mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional – 2016”, apresentado em Lisboa no seminário “A igualdade de gênero no mercado de

trabalho – Dia da Igualdade Salarial⁴”, traz conclusões que, embora animadoras - posto refletirem uma melhoria da posição das mulheres no mercado de trabalho - confirmam a tradição histórica de diferenciação do trabalho em razão do sexo. Os dados estatísticos disponíveis no site cite.gov.pt, em cumprimento do que dispõe a Lei n. 10/2001, que determina que o governo de Portugal apresente, anualmente, à Assembleia da República, a evolução do processo de igualdade salarial, conclui o seguinte (p. 31):

“De acordo com a informação mais recente dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS), relativa a 2015, sobre as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem (TCO) a tempo completo, a diferença salarial entre homens e mulheres persistiu, tendo as mulheres auferido cerca de 83,3% da remuneração média mensal de base dos homens e cerca de 80% da remuneração média mensal de ganho (que contem outros componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prêmios e outros benefícios, geralmente de caráter discricionário). A remuneração média mensal de base das mulheres, situou-se, assim, nos 825,0 euros e a dos homens nos 990 euros. Entre 2014 e 2015, a diferença da remuneração média mensal de base das mulheres em relação à dos homens não sofreu qualquer alteração, tendo a disparidade de ganho médio mensal aumentado apenas de forma residual (0,1p.p.)”

Considerando que o público alvo deste trabalho é a comunidade jurídica, faz-se necessário um recorte para a composição dos cargos das carreiras jurídicas, no Brasil, o que demonstra que, mesmo sendo acessadas predominantemente por concurso público, são majoritariamente ocupadas por homens, seguindo a tradição histórica de que profissões técnicas são tradicionalmente masculinas.

Nos quadros anexos foram inseridos dados recolhidos e processados, referentes à participação da mulher nas carreiras da magistratura e do MP, que confirmam essa tendência histórica de distanciar a mulher do poder. Da análise dos percentuais de participação da mulher no Poder Legislativo, Judiciário e no Ministério Público constata-se que a questão do acesso da mulher a cargos de maior importância é muito mais cultural do que legal, de modo que a menor participação feminina apenas reflete a sua segregação histórica, que só será resolvida com a mudança de comportamento da sociedade.

2.2.3 Percepção de vencimentos equivalentes

⁴ Celebrado em Portugal no dia 02 de novembro

Pelo princípio da igualdade, reafirmado na CLT, para trabalhos iguais, igual deve ser, também, a remuneração. Contudo, pesquisas demonstram que, em Portugal e no Brasil, em média, as mulheres ganham menos do que os homens. E, se a legislação veda a discriminação, como é que isso ocorre? Para a resposta, recorre-se, novamente, à analista do IBGE:

“Em relação ao rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos, por sexo, entre 2012 e 2016, as mulheres ganham, em média, 75% do que os homens ganham. Isso significa que as mulheres têm rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos no valor de R\$ 1.764, enquanto os homens, R\$ 2.306.” (www.agenciabrasil.ebc.com.br , acesso em 15/8/2018).

As pesquisas refletem o que já se disse, anteriormente, ou seja, os cargos mais bem remunerados são ocupados pelos homens, o que faz aumentar a disparidade de ganhos entre homens e mulheres.

2.2.4 Acesso aos cargos eletivos

Considerando correta a assertiva anteriormente feita, de que o empoderamento deve ser construído, tem-se que o papel do legislador é muito importante para a obtenção de resultados, pois o natural é que os homens não irão produzir políticas públicas direcionadas ao empoderamento da mulher, seguindo a regra de que quem está no poder tende a assim se manter. É difícil dizer, mas a verdade é que, historicamente, os homens são vistos - inclusive por eles próprios - como detentores de poder sobre as mulheres, e mais difícil ainda é imaginar que tenham interesse na alteração desse status, que muito lhes interessa.

Com efeito, apesar de, no Brasil, o número de eleitoras ser maior do que eleitores, temos uma diminuta representação de mulheres em todas as nossas casas de leis.

No Congresso Nacional, reina, absoluta, a maioria masculina, tanto na Câmara dos Deputados - 468 homens e 45 mulheres, num percentual de 8,77% - quanto no Senado Federal - 68 homens e 13 mulheres, num percentual de 16,04%.

“As mulheres são mais da metade dos eleitores brasileiros, e ocupam menos de 10% das vagas no Congresso Nacional. Na Câmara, a representação feminina hoje é de apenas 45 deputadas contra 468 homens, uma participação de tamanho constrangedor.” (www2.camara.leg.br).

Essa desproporção é reproduzida nas vinte e seis Assembleias Legislativas dos Estados Brasileiros e na Câmara Legislativa do Distrito

Federal, onde, dos 1.059 deputados estaduais eleitos no penúltimo pleito, apenas 121 são mulheres, representando 11,4%, conforme dados do TSE:

“Dos 1.059 deputados estaduais eleitos neste ano (2014), apenas 121 são mulheres, de acordo com dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE). Isso quer dizer que, a cada 10 deputados, apenas 1 é do sexo feminino - ou 11,4% do total. Diferente da votação para deputado federal, em que cinco estados não elegeram mulheres, todas as unidades federativas terão pelo menos uma representante do sexo feminino em suas assembleias. Apesar disso, o percentual de eleitas no estado com a maior representatividade feminina, o Amapá, é de apenas 33,3% - 8 mulheres em um total de 24 deputados. Comparado com o do país, o índice é muito mais baixo, já que, de acordo com o Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 51% dos brasileiros são mulheres.

Mato Grosso e Amazonas são os estados com menos eleitas: apenas 4,2% em cada estado, ou 1 mulher entre 23 políticos. Paraná também tem um índice baixo, de apenas 5,6%. Os outros estados que completam o ranking dos cinco com menos representatividade são Minas Gerais (6,5%) e Pará (7,3%).”

Igual desproporção há, também, nas Câmaras Municipais brasileiras, onde a representação feminina está estável na última década, entre 13,3% e 13,5%, conforme registros do TSE:

“A proporção de mulheres eleitas para o cargo de vereador se manteve entre as eleições de 2012 e de 2016, segundo dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE). Neste ano, 13,5% dos vereadores eleitos são mulheres – ou 7,8 mil de 57,8 mil candidatos. Há quatro anos, o percentual foi de 13,3% – 7,7 mil de 57,4 mil candidatos.”

Assim, é evidente que leis direcionadas ao empoderamento da mulher não serão editadas, e, as que são, acabam escondendo um intencional motivo de manter a mulher sob o poderio masculino.

A propósito, toma-se, por exemplo, a licença maternidade, atualmente de quatro meses, concedida unicamente à mulher, em razão do nascimento de filho. Ora, o que o legislador quer dizer com isso, se não que “é da mulher a obrigação de cuidar do filho, em período integral”, desonerando, por completo, o pai da obrigação de, ao menos, compartilhar com a mãe as tarefas com a criação da prole?

Acresce-se a isso as dificuldades que a mulher terá que enfrentar, ao retornar ao trabalho, depois de quatro meses de afastamento, que vão desde as de ordem emocional, por afastar-se da criança, depois de ter passado cento e vinte dias consecutivos imersa nas atividades de mãe, até o enfrentamento das consequências da sua ausência prolongada do seu posto de trabalho, com todas as suas agravantes. Enquanto isso, o pai usufrui de

cinco (5) dias de licença paternidade, e os utiliza com as comemorações pela chegada do rebento, e depois retorna à sua vida normal, como se nada, absolutamente nada, tivesse acontecido na vida familiar

O que se percebe é um real descaso para com a situação da mulher, embora o legislador passe a impressão de que está zelando pelo seu interesse.

2.2.5 Distribuição equitativa das tarefas domésticas

Um dos grandes obstáculos ao empoderamento da mulher é a injusta distribuição das tarefas domésticas. Devido à importância do assunto para a efetivação do empoderamento da mulher, ele será analisado, minudemente, no item específico, denominado “Empoderamento e Parentalidade”, ao qual remete-se o leitor.

2.2.6 Comportamento das mulheres frente à vitimização da visibilidade

Quando atuamos em busca do empoderamento das mulheres, o que queremos é que sejam atribuídas a elas parcela igualitária de poder que se atribui, usualmente, aos homens. Todavia, as mulheres mais engajadas preocupam-se menos em ser ouvidas quanto às questões centrais que interessam à sociedade, como um todo, tais como política, economia, direito, e se conformam com a visibilidade que se lhes dão em razão das dificuldades enfrentadas pelo gênero, pelo que acabam mantendo inalterado o discurso da vitimização. Entretanto, esse discurso pode até auxiliar as vítimas, mas dificultam, e muito, o acesso das mulheres em geral ao poder. Por outro lado – e até corretamente – as mulheres que ocupam cargos de poder minimizam o discurso da vitimização, pois querem ser porta-vozes dos assuntos que interessam a toda sociedade - até porque foi por ter visibilidade em tais assuntos é que conseguiu acessar o cargo.

É certo que o quadro social brasileiro requer a atenção das mulheres de carreira jurídica, no sentido de socorrer as vítimas da violência doméstica, por exemplo; afinal, “o Brasil registra 606 casos de violência doméstica e 164 estupros por dia”⁵ ; contudo, não é correto preencher toda a agenda da instituição com essa temática; é preciso fazer prospecção e avançar sobre outras pautas, que também constituem o objetivo de nossa instituição.

⁵ www1.folha.uol.com.br

Nesse ponto, muito mais do que alimentar o processo de vitimização da mulher, convém incrementar o posicionamento das lideranças sociais – tal como vem fazendo a ilustre Presidente da ABMCJ – no sentido de divulgar os mecanismos de proteção disponibilizados à mulher vitimizada, informando-a e a esclarecendo acerca de sua situação de vulnerabilidade e dos instrumentos de proteção que lhe são disponibilizados pelo Estado; essa é uma eficaz forma de empoderamento.

O outro ponto que justifica o debate da vitimização é o mal funcionamento dos serviços de proteção da mulher em situação de vulnerabilidade. Ora, nesse caso, deve-se colocar em pauta mecanismos para se exigir, do Poder Público, o cumprimento do dogma constitucional da eficiência, valendo-se, inclusive, do papel institucional do Ministério Público.

Estas são, pois, as propostas de empoderamento, neste aspecto.

3. EMPODERAMENTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO

Um relevante aspecto que merece análise particularizada é que o empoderamento assume diferentes feições dependendo da classe social em que a mulher se posiciona. Por isso, é necessário distinguir o empoderamento quantitativo do qualitativo. Para esse efeito, entende-se por empoderamento quantitativo o fenômeno de dotar uma quantidade considerável – o maior número possível - de mulheres de poder equivalente ao que é atribuído aos homens, estabelecendo, assim, a igualdade de gênero. Exemplifica a classificação a proporcionalidade de parlamentares, pois, sabendo que a aprovação de uma norma jurídica depende de um determinado quórum, é evidente que, se a composição feminina é diminuta, as normas jurídicas do interesse dos homens serão aprovadas mesmo que as poucas parlamentares delas discordem, ou as normas do interesse das mulheres não serão aprovadas pela maioria masculina.

Do outro lado, tem-se o empoderamento qualitativo, que ocorre quando se empodera poucas mulheres para cargos muito importantes, com o discurso de que serão as representantes da categoria feminina. O problema é que, quando há empoderamento qualitativo, as mulheres empoderadas exercem o poder como se fossem homens. Nesse caso, o processo de

empoderamento fica estagnado, pois as mulheres empoderadas pouco ou nada podem fazer para que o processo tenha continuidade. Demais disso, o padrão de exigência para essas mulheres qualitativamente empoderadas é muito maior do que o que, normalmente, é exigido dos homens, o que as coloca em dificuldade por estabelecerem condutas favoráveis às mulheres e serem acusadas de atuarem com discriminação.

Como exemplo, cita-se a ex-Presidente do Chile, Michelle Bachelett, e do Brasil, Dilma Rousseff; a Secretária de Estado americana e candidata à Presidência, Hilary Clinton; ou as Primeiras Ministras Angela Merkel, da Alemanha, e Tereza May (da Inglaterra). O que essas mulheres fizeram, a mais do que teriam feitos homens, para favorecer o empoderamento das mulheres? Nada!

No Brasil, o empoderamento qualitativo tem sido utilizado como mecanismo populista para a obtenção de votos femininos, que são a parcela majoritária do eleitorado. Chegamos a ter mulheres ocupando os cinco (5) mais altos cargos de todas as carreiras jurídicas: a Ministra Carmem Lúcia, presidente do STF (2016-2018); a Ministra Laurita Vaz, Presidente do STJ (2016-2018); a ministra Rosa Weber, Presidente do TSE (2018-2020), a Procuradora Geral de Justiça (2018), Raquel Dodge, e Grace Machado, a Advogada Geral da União (2018). Entretanto, não há evidência de que tais atuações tenham produzido avanços no (difícil) processo de empoderamento da mulher, nem mesmo de que estas autoridades tenham imprimido alguma característica feminina no desempenho da função, nem mesmo que tenham exercido tais funções com alguma característica feminina que mereça destaque, no sentido de justificar a escolha pelo fato de ser mulher.

Na verdade, a posição da mulher, frente ao poder, pode ser assim sintetizada: “quando eu imagino alguém no poder, eu vejo um homem, ainda que esse homem que eu vejo seja eu, empoderada!”.

4. EMPODERAMENTO E PARENTALIDADE

Partindo do conceito de empoderamento utilizado neste trabalho, como sendo a atitude social de conscientização das mulheres sobre a importância de seu posicionamento na reivindicação de seus direitos, e considerando que a

mulher está muito envolvida na preservação de valores tradicionais, tais como a estrutura familiar, a importância do lar (e não só da casa) – o que demanda vontade, esforço e tempo - evidenciou-se a necessidade de fazer uma conexão entre empoderamento e parentalidade.

Com efeito, a parentalidade é o conjunto de atividades desempenhadas pelos adultos de referência da criança no seu papel de assegurar a sua sobrevivência e desenvolvimento pleno, estando relacionada com atividades que se desenvolvem, basicamente, em duas dimensões: (a) as chamadas atividades parentais, que correspondem aos cuidados físicos, emocionais, sociais, a educação, a disciplina e o desenvolvimento da criança; e, (b) as atividades funcionais, abrangendo as correlacionadas com a saúde física e mental, ao comportamento social e ao funcionamento cognitivo.

Como se vê, todas essas atividades decorrentes da parentalidade demandam tempo, e, quando a mulher as desempenha sozinha, ou majoritariamente, é evidente que ficará em desvantagem na competição por melhores postos de trabalho, os quais poderão lhe conferir empoderamento. No Brasil, tais atividades são desproporcionalmente atribuídas à mulher, conforme se constata da análise da pesquisadora do IBGE, Caroline Santos:

“De acordo com o estudo, o tempo dedicado aos cuidados de pessoas ou a afazeres domésticos é maior entre as mulheres (18,1 horas por semana), do que entre os homens (10,5 horas por semana). Na média Brasil, são dedicadas por homens e mulheres 14,1 horas por semana a esse tipo de trabalho. “Por qualquer nível de desagregação que a gente faça, seja por regiões, como por raça ou por grupo de idade, há mulheres se dedicando com um número de horas bem maior do que os homens a esse tipo de trabalho, (...)”

A desproporcionalidade aumenta nas regiões mais pobres, como constatou a sobrecitada pesquisadora:

Para Caroline, esse indicador é importante porque dá visibilidade a um trabalho não remunerado, que é executado pelas mulheres, dentro de casa. E tem pouca visibilidade. Por regiões, verifica-se que no Nordeste, as mulheres dedicam um número maior de horas a cuidados, nesse tipo de atividade (19 horas por semana, contra 10,5 horas semanais dos homens).”(www.agenciabrasil.ebc.com.br)

Na região Nordeste brasileira está concentrada a maior massa de pobreza, e é lá que as mulheres consomem, nos afazeres domésticos, quase o dobro do tempo que os homens. Logo, conclui-se que quanto maior é o tempo gasto com tais atividades, maior é o grau de pobreza, o que leva à necessidade

de se estabelecer políticas públicas para alavancar o empoderamento das mulheres, neste quesito.

Nesse ponto, constata-se que quanto mais se concede licenças à mulher para cuidar dos filhos, mais se afirma que tal dever é dela, exclusivamente, e ela vai vendo diminuída a pequena parcela de poder econômico que lhe é atribuído.

5. CONCLUSÃO

Quando se analisa a questão da igualdade entre homens e mulheres, sob o prisma estritamente jurídico, depara-se com a igualdade quase plena. Entretanto, essa constatação jurídica é destoante da realidade do dia a dia, pois, na prática, ainda há grande desigualdade em razão do gênero, sobretudo quanto aos aspectos retro analisados, quais sejam (a) o acesso aos postos de trabalho, (b) à ocupação dos postos de gerência, tanto no setor público quanto privado; (c) à média salarial; e, (d) ao tempo consumido com as atividades com pessoas e domésticas, em razão da parentalidade.

Assim e diante do que exposto, conclui-se, apesar dos avanços, ainda há muito o que fazer, sobretudo quanto ao estabelecimento de políticas públicas com vistas à obtenção do empoderamento da mulher. Conclusivamente, são as seguintes as justificativas e respectivas propostas:

- 1) No Brasil, a licença-maternidade dura de quatro a seis meses, no máximo; a paternidade, de 5 a 20 dias. Já os países nórdicos, Portugal e outros têm começado a tratar da questão da licença como um direito a ser compartilhado entre os pais. Trata-se da licença parental, que em geral é de longa duração. Claro que o modelo brasileiro afeta as oportunidades da mulher na hora da contratação. Um empregador, ao deparar-se com dois candidatos jovens, um homem e uma mulher, geralmente leva em consideração o fato de que ela lhe trará ônus adicionais em função da maternidade. Mas, quando a licença passa a ser compartilhada, tal paradigma muda, e mesmo esse ônus passa a ser dividido.
 - a. Nossa proposta é que a licença maternidade seja transformada em licença parental e dividida meio a meio, entre pai e mãe.

- 2) Por outro lado e apesar de a legislação brasileira contra o assédio sexual no trabalho ser forte, **faltam leis contra o assédio sexual na escola e em lugares públicos**. Quando analisamos os dispositivos específicos contra o assédio nas ruas, nos meios de transporte e outros espaços públicos, descobrimos que não existia legislação específica em vigor; todavia, acaba de ser sancionada uma lei com tal finalidade, o que fez desaparecer o interesse por nossa proposta, ao menor parcialmente. Contudo, o mesmo raciocínio vale para o assédio sexual nas escolas - o que é um absurdo! – e, por isso, entendemos que há necessidade de se ampliar a legislação para contemplar a importunação sexual nas escolas.
 - a. Nossa proposta é que sejam estabelecidas leis que criminalizem o assédio sexual em todos os locais públicos, tais como nas ruas, nos meios de transporte públicos, nos estádios de futebol, nas escolas.
- 3) Entendemos que é necessária uma maior participação das mulheres na vida política do país, e que elas devem acessar mais cargos no poder legislativo.
 - a. Nossa proposta é estabelecer cotas para as cadeiras do parlamento, e não apenas para as candidaturas.
- 4) Entendemos que há necessidade de se criar condições econômicas propícias para as mulheres, especificamente para as que se encontram em situação de vulnerabilidade em decorrência de violência doméstica, pois elas precisam ter um ponto de partida para orientarem suas vidas rumo ao empoderamento econômico.
 - a. Nossa proposta é a criação de linhas de crédito específico para que elas possam obter financiamento com encargos subsidiados pelo Governo, com o objetivo de se estabelecerem como empreendedoras, ou ampliem os negócios que já desenvolvem.
- 5) Entendemos que a sociedade tem direito à obtenção de informação acessível e imediata acerca dos mecanismos de proteção disponibilizados pelo Estado à mulher, especialmente àquela que sofreu violência de gênero, e que há necessidade de maior e mais

ampliada divulgação de tais informações, com indicação da espécie de proteção, do lugar onde está disponibilizada e dos requisitos necessários à obtenção,

- a. Nossa proposta é a edição de um catálogo, que deverá ser atualizado periodicamente, contendo todas as espécies de proteção, bem como o respectivo amparo legal, e, também, a informação do órgão da Defensoria Pública e/ou Ministério Público que detém competência para a respectiva medida judicial, se necessária for.

Estas são, pois, as propostas de empoderamento, neste aspecto.

6. BIBLIOGRAFIA

Goiânia/GO/Brasil, 30 de setembro de 2018

Meyre Elizabeth Carvalho Santana