



Universidade de Brasília - UnB

Faculdade de Educação

MELLANY NASCIMENTO MOREIRA

**A EQUIDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE CHEFIA: Uma
reflexão sobre a Licença Parental na Alemanha e no Brasil.**

Brasília – DF

2014

MELLANY NASCIMENTO MOREIRA

A EQUIDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE CHEFIA: Uma
reflexão sobre a Licença Parental na Alemanha e no Brasil.

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB) como requisito para obtenção do grau de Especialista em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça.

Professor Orientador: Doutoranda pela Universidade Estadual de Campinas, Mestre em Educação pelo programa de pós-graduação da Universidade de Brasília. Possui graduação em Letras Português e Respectiva Literatura pela Universidade de Brasília (2005), Ruth Meyre Rodrigues.

Brasília – DF

2014

Mellany Nascimento

A EQUIDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE CHEFIA: Uma reflexão sobre a Licença Parental na Alemanha e no Brasil./ Mellany Nascimento Moreira._Brasília: Universidade de Brasília, 2014. 47p.

Monografia apresentada a Universidade de Brasília (UnB), sendo Orientada pela Prof. ^a Dr.^a Ms.^a Ruth Meyre Rodrigues, como requisito para obtenção do grau de Especialista Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça.

1. Gênero 2. Equidade 3.Mercado de Trabalho 4.Cargo de chefia 5.Políticas Públicas. I. Moreira, Mellany Nascimento - Autora II.Universidade de Brasília - UnB III. Rodrigues, Ruth Meyre – Orientadora V. EQUIDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE CHEFIA: Uma reflexão sobre a Licença Parental na Alemanha e no Brasil. - Título.

MELLANY NASCIMENTO MOREIRA

A EQUIDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE CHEFIA: Uma
reflexão sobre a Licença Parental na Alemanha e no Brasil.

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de
Conclusão do Curso de Especialização em Gestão de Políticas Públicas
em Gênero e Raça da aluna

Mellany Nascimento Moreira

Doutoranda pela
Universidade Estadual de
Campinas,
Ruth Meyre Rodrigues
Professora-Orientadora

Doutoranda pela
Universidade de Brasília,
Mariana Marlière Létti,
Professora-Examinadora

Brasília, 03 de Julho de 2014

À Nilza Mendonça pelo amor incondicional e a
Stefan Prawda pelo companheirismo.

AGRADECIMENTOS

À Prof.^a Dr.^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti pelo apoio em todas empreitadas rumo ao conhecimento, à amiga Tatiana Dias Silva pelo constante apoio em Brasília e pelos interessantes diálogos sobre raça.

"Anfangen ist leicht, beharren eine Kunst."
Quadbeck-Seeger, Hans-Jürgen (2007). Tradução
livre: "Começar é fácil, persistir é uma arte.

RESUMO

O avanço da mulher nos espaços que antigamente eram ocupados somente pelo homem já é notório. No entanto, ainda se tem muito a refletir e a discutir pela equidade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. O projeto busca refletir a equidade de gênero nos cargos de chefia entre as políticas públicas no Brasil e na Alemanha. O objetivo é comparar o quadro brasileiro com o quadro alemão e analisar a situação e os avanços no Brasil. Quais são os avanços ocorridos na sociedade alemã que podem ser utilizados como um modelo com a devida adequação para a sociedade brasileira? Neste sentido, o recorte feito foi relativo a discussão sobre a licença parental e suas consequências em ambos os países.

Palavras-chave: Gênero. Equidade. Mulher. Mercado de Trabalho. Cargo de chefia. Direitos. Licença Parental.

SUMÁRIO

Capa	
Resumo	6
Sumário	7
1. INTRODUÇÃO	8
1.1. Contextualização.....	10
1.2. Formulação do Problema	11
1.3. Objetivo Geral	12
1.4. Objetivos Específicos	12
1.5. Justificativa.....	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. Considerações Iniciais	14
2.2. Conceitos e Reflexões: Desafios ao Direito à Diversidade	16
2.2.1. Participação Social, Reconhecimento e Justiça Social	17
2.2.2. O Ideário da Igualdade na Declaração dos Direitos Humanos(DUDH): Distanciamento entre o legal e o real	19
2.3. O Desafio da Igualdade na Gestão Pública vs A Realidade da Legislação brasileira	23
2.4. Mecanismos de Atuação na Alemanha	26
3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA	32
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	34
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS	38
ANEXOS	40

1. INTRODUÇÃO

Hoje, a política de igualdade de gênero segue o princípio da equidade para mulheres e para homens em todas as áreas da sociedade. No mundo do trabalho, isso leva a considerações sobre a equidade de remuneração e a equidade de oportunidades na carreira. Para confirmar que a equidade se transforme em norma, um foco especial deve ser dado as causas da iniquidade. Neste sentido, alguns conceitos devem ser esclarecidos para um melhor entendimento do objeto principal do trabalho de conclusão de curso.

O termo “divisão sexual do trabalho” aplica-se na França duas acepções de conteúdos distintos. Trata-se, de um lado, de uma acepção sociográfica: estuda-se a distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, nos ofícios e nas profissões, e as variações no tempo e no espaço dessa distribuição; e se analisa como ela se associa à divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos. (HIRATA & KERGOAT, 2007, p.595)

O conceito da "divisão sexual do trabalho" comprova a existência de duas problemáticas: a primeira é a separação existente entre o trabalho dos homens e o trabalho das mulheres; e a segunda é a hierarquia entre o trabalho masculino e o trabalho feminino. Neste sentido, ainda existem muitas desigualdades no mercado de trabalho no que tange a equidade de gênero nos cargos de chefia. No mundo contemporâneo, ainda se pode encontrar diversas rotulações de quem deve desempenhar determinada função no mercado de trabalho. A luta do feminismo, o direito de ser tratada igualmente ainda não é respeitado, pois a partir do momento que permanece a divisão sexual no trabalho não se pode falar em uma igualdade material. Assim, observa-se que a igualdade formal não consegue garantir os mesmos direitos entre os homens e as mulheres e, é justamente por isso, que a igualdade material deve perpetuar para se "tratar desigualmente os desiguais na medida da sua desigualdade"¹.

Considero, portanto, o trabalho como a base material das relações sociais de sexo, mas também como algo que impõe uma subjetividade ao sujeito, ou seja, que produz a identidade individual na esfera social. Assim, percebo como as relações se manifestam por meio da divisão sexual do trabalho, construída em um tempo e

¹ Igualdade Material. Disponível em: <<http://pt.wikipedia.org/wiki/Igualdade>>. Acesso em: 22 mar 2014.

espaço determinado. Nesse sentido, a esfera da exploração econômica vai aparecer como o espaço em que homens exercem poder sobre as mulheres.(VIEIRA, 2011, p.35)

Devido a permanência da divisão sexual do trabalho faz-se necessário políticas públicas afirmativas para diminuir as distâncias entre os homens e entre as mulheres? Antes de compreender o cenário nacional e fazer o recorte relacionado a gênero é importante observar as boas práticas já utilizadas em países desenvolvidos, em que muitos deles possuem um nível de equidade de gênero mais elevado do que o nível atingido pelo Brasil. Sobre a questão da equidade de gênero em grandes empresas na Europa, o jornal Financial Times apresentou a seguinte informação:

De acordo com a pesquisa do mês passado pela McKinsey, os consultores, mais de 90 por cento das empresas tem programas que são direcionados a diversidade de gênero. Além do mais, diversidade de gênero estava entre as top 10 prioridades estratégicas para mais da metade das empresas pesquisadas - o dobro do número em 2010, conforme McKinsey. (Financial Times - Women and the Workplace Quinta-feira, Abril 19, 2012, p.3) TRADUÇÃO LIVRE.

Esta estatística é um forte suporte para se justificar a necessidade de criar políticas públicas que visem a inclusão da diversidade de gênero nas grandes corporações. O Brasil tem diversas empresas nacionais e empresas multinacionais que devem ser incentivadas a prosperar a diversidade de gênero, principalmente, em cargos de chefia. Em países desenvolvidos, que a bastante tempo possuem esse tipo de preocupação pode-se analisar:

"Para os empregadores que procuram corrigir um desequilíbrio entre os sexos na alta administração, Lucy Marcus, professor de liderança e governança no IE Business School em Madrid, diz: "As empresas precisam se perguntar: temos o tipo de ambiente que dá às mulheres o que elas precisam para serem bem sucedidas?" (Financial Times - Women and the Workplace Quinta-feira, Abril 19, 2012, p.3) TRADUÇÃO LIVRE.

A pergunta é crucial para a pesquisa, pois é justamente nesse ponto que a tese será concentrada para se obter respostas concretas e assim uma análise sobre o espelho do mercado de trabalho brasileiro. As empresas que atuam no Brasil propiciam um ambiente de crescimento real para as mulheres? E para as mulheres que querem conciliar a maternidade com a vida profissional? É importante afirmar, que não se

trata apenas de boas práticas, pois criar um manual de boas maneiras não é tão difícil. A missão é observar se essas maneiras possuem resultados concretos. Caso contrário, uma ação afirmativa, por intermédio de uma política pública deve ser analisada para se conseguir um aumento de números de mulheres em cargos de chefia. Conforme aborda o jornal Financial Times:

É claro que as mulheres precisam de muitas das mesmas coisas que os homens para alcançar: novos e estimulantes desafios, uma atmosfera amigável e uma atmosfera profissional, por exemplo. Mas os números desproporcionais de homens no topo sugere que as empresas precisam prestar especial atenção ao desenvolvimento de lideranças femininas, de acordo com o professor Marcus, que também é diretor-executivo da Marcus Venture Consulting, e participa como executivo do Fundo de Ciências da Vida Mobius. (Financial Times - Women and the Workplace Quinta-feira, Abril 19, 2012, p.3) TRADUÇÃO LIVRE.

Mesmo em países desenvolvidos, que possuem uma sociedade menos patriarcal, ainda é preciso que as empresas e as corporações tenham atitudes positivas, no que tange a diversidade de gênero, conforme observado na citação acima.

Os dados apresentados corroboram e contextualizam a temática abordada no projeto de pesquisa. Por fim, os resultados finais levam a sugerir uma política pública para assegurar que nos setores privado e público existam um percentual de mulheres no cargo de chefia. Dessa forma, o empoderamento das mulheres será plenamente eficaz.

1.1. Contextualização

(...) Machistas, ocupamos o vergonhoso sétimo lugar entre os países com maior número de vítimas de violência doméstica, com um saldo, na última década, de 45 mil mulheres assassinadas. Covardes, em 2012 acumulamos mais de 120 mil denúncias de maus-tratos contra crianças e adolescentes. E é sabido que, tanto em relação às mulheres quanto às crianças e adolescentes, esses números são sempre subestimados.

Hipócritas, os casos de intolerância em relação à orientação sexual revelam, exemplarmente, a nossa natureza. O local onde se realiza a mais importante parada gay do mundo, que chega a reunir mais de três milhões de participantes, a Avenida Paulista, em São Paulo, é o

mesmo que concentra o maior número de ataques homofóbicos da cidade.

E aqui tocamos num ponto nevrálgico: não é coincidência que a população carcerária brasileira, cerca de 550 mil pessoas, seja formada primordialmente por jovens entre 18 e 34 anos, pobres, negros e com baixa instrução. (...) (Discurso do escritor brasileiro Luiz Ruffato na abertura da Feira do Livro de Frankfurt, Alemanha em outubro de 2013).

Os trechos selecionados do discurso do escritor Luiz Ruffato demonstram algumas facetas do Brasil e a partir dele se pode refletir sobre a questão de gênero, de raça e de diversidade na sociedade brasileira. No decorrer deste texto será analisado o aspecto de gênero estudado no curso de especialização abordando assuntos como: gênero, equidade no mercado de trabalho, políticas públicas de maternidade e a discussão sobre a existência ou não da necessidade para se implementar uma política pública que incentive à mulher a chegar aos cargos de decisão.

1.2. Formulação do Problema

A causa de desconforto desta pesquisa é a falta de equidade nos cargos de chefia exercidos entre homens e mulheres. Independente da área de atuação, as pesquisas demonstram que as mulheres, por diversos fatores, ainda não conseguem atingir na mesma proporção um nível hierárquico tão elevado quanto aos homens. Seja em um país desenvolvido como a Alemanha ou em um país em desenvolvimento como o Brasil, o mercado de trabalho demonstra que a questão de gênero ainda é um fator preponderante para alcançar cargos de chefia. No entanto, o que se percebe é uma evolução de medidas implementadas em cada região. Por exemplo, na Alemanha tem-se difundido um diálogo envolvendo os setores privado e público, além de grupos sociais sobre as chances da mulher desenvolver uma liderança em seu posto laboral e alcançar cargos com alto nível hierárquico dentro de empresas privadas, de organizações internacionais e do setor público. Ademais o desenvolvimento do debate, a formulação já atinge medidas como um projeto para a elaboração de uma política pública que incentive a contratação de 30% de mulheres em cargos de chefia nas grandes empresas do setor privado; além das medidas já

implementadas como a flexibilidade na jornada de trabalho ou a opção de trabalhar apenas meio turno.

1.3. Objetivo Geral

Refletir sobre a equidade de gênero nos cargos de chefia a partir da reflexão da política pública de licença parental na Alemanha e no Brasil. A sociedade alemã é utilizada como um parâmetro para analisar o desenvolvimento do Brasil no que tange ao avanço na equidade de gênero nos cargos de chefia.

1.4. Objetivos Específicos

- Analisar a política pública parental na Alemanha e no Brasil como um fator para alcançar a equidade de gênero em cargos de chefia;
- Relacionar a necessidade de Políticas Públicas afirmativas para diminuir distâncias entre homens e mulheres em cargos de chefia.

1.5. Justificativa

A posse da primeira mulher como presidente do Brasil, um país com raízes patriarcais, permite perguntar se esse acontecimento demonstra a verdadeira face do mercado de trabalho brasileiro. Desta forma, uma comparação entre as práticas elaboradas em países desenvolvidos e em países em desenvolvimento poderá trazer outras formas de abordar a diversidade de gênero em cargos de chefia. A inovação dessa pesquisa é no sentido de não se ter registros de uma reflexão das políticas públicas no Brasil e na Alemanha no que tange a busca pela equidade de gênero nos cargos de chefia apontando a licença parental como uma política pública capaz de reduzir as desigualdades.

A pesquisa possui um tema muito atual, pois mesmo no século XXI a divisão sexual do trabalho permanece com as "convenções tradicionais de gênero" ²(PINHEIRO, GALIZA E FONTOURA, 2009, p. 852), o que acaba por frear o desenvolvimento das mulheres em suas carreiras profissionais.

As mulheres já possuem um nível de escolaridade maior do que o nível de escolaridade dos homens, mas mesmo assim, o número de mulheres que se encontram em cargos de chefia ainda é muito reduzido.

Tal inserção, aliada à maior participação feminina no rendimento total das famílias nas quais há um companheiro, pode interferir na organização familiar, alterar as relações de gênero em seu interior e afetar a distribuição interna de poder e a divisão do trabalho entre os diferentes membros do grupo familiar, levando a um possível maior empoderamento das mulheres. É importante frisar, entretanto, que, apesar de explicitar transformações comportamentais importantes, os avanços são lentos e estão longe de representar uma divisão sexual do trabalho doméstico mais equitativa (PINHEIRO, GALIZA E FONTOURA, 2009, p. 853)

Essa "divisão sexual do trabalho doméstico equitativa" pode ser amenizada com políticas públicas bem elaboradas que tragam benefícios tanto para o homem quanto para a mulher assumirem com equidade suas posições na sociedade e no âmbito familiar. Como uma possível perspectiva, o modelo de licença parental alemão é abordado neste trabalho para vislumbrar novos horizontes ao modelo brasileiro, que ratifica a manutenção da sociedade patriarcal brasileira.

Encontrar argumentos que subsidiem a criação de uma política pública para diminuir as distâncias entre homens e mulheres em cargos de chefias, também, comprova a relevância desta pesquisa que poderá ser utilizada à nível para planejamento estratégico no desenvolvimento da questão da equidade de gênero nos cargos de chefia.

² Convenções estas que colocam o homem e a masculinidade como interligados à função do trabalho e do provimento de renda e a mulher e a feminilidade, como naturalmente constituídas pelas tarefas de cuidado e de reprodução social.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta parte da pesquisa são abordados conceitos e análises relacionados ao tema central da investigação. Sendo vital para o bom entendimento deste trabalho de conclusão da especialização em Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça - GPP-GER a discussão de nomenclaturas e de termos essenciais que foram abordados e discutidos durante o curso.

A compreensão desses termos irá ajudar na sistemática desenvolvida para justificar a necessidade da elaboração de uma política pública que incentive a mulher a chegar aos cargos de decisão e de chefia no setor privado e no setor público.

2.1. Considerações Iniciais

Neste primeiro momento estabelecer uma diferença entre sexo e gênero é afirmar que a primeira denominação possui duas categorias, o masculino e o feminino - derivados da natureza biológica – enquanto o gênero, de acordo com o Instituto de Pesquisa e Capacitação das Nações Unidas para promoção da Mulher - INSTRAW, representa:

(...) um conceito que se refere a um sistema de papéis e de relações entre mulheres e homens, os quais não são determinados pela biologia, mas pelo contexto social, político e econômico. O sexo biológico de uma pessoa é dado pela natureza: gênero é construído. (INSTRAW, 1995, p.15).

Na mesma linha de raciocínio, complementa-se a distinção:

É importante registrar a característica relacional do conceito de gênero. Nesse sentido, os estudos sobre as mulheres são também estudos sobre os homens e ao contrário, procura-se contextualizar evitando as afirmações generalizadas. O conceito exige uma pluralidade ao pensar as representações sobre mulheres e homens levando em consideração as suas diversidades.(GUIMARÃES, 2005, p.88).

Pela historiadora norte-americana, Joan Scott (1996, p.11), “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos, além de ser uma forma primeira de significar as relações de poder”, sendo assim constata-se que decorrente deste discurso se tem um acesso ou não a

determinados recursos materiais, simbólicos, culturais para ambos os sexos – masculino e feminino, que acaba por determinar relações sociais e políticas.

Neste sentido, a mulher e o homem são construídos socialmente, a partir de uma cultura historicamente situada no tempo e dentro das circunstâncias possíveis, determinadas por essa temporalidade. Sujeitos de seu tempo, imersos em um conjunto específico de relações sociais historicamente situadas, cada ser mulher e cada ser homem têm um grupo originário e estão submetidos às regras de comportamento que se firmam conforme a ética hegemônica. Assim sendo, sob o ponto de vista da construção de sua especificidade de mulher e de homem, são determinantes sua classe, raça, religião e a forma de inserção na sociedade. Deste modo, a partir dessas variáveis fundamentais se constroem o ser-mulher e o ser-homem. (GUIMARÃES, 2005, p. 90).

Assim, fica esclarecida a diferença existente entre sexo e gênero e sua importância para o debate social, com ênfase nas construções sociais, que acabam determinando a reprodução dos mecanismos de poder.

Neste aspecto, tem-se outra dimensão, abordada pelas Arqueólogas e Professoras do Departamento de História da Universidade Federal de Pernambuco Anne-Marie Pessis e Gabriela Martín em que:

(...) o grande problema vai ser a dificuldade de superar os estereótipos comportamentais e as formas de organização familiar estruturada sobre a desigualdade de gênero. O peso das ideologias foi um grande aliado para a conservação dessas estruturas de desigualdade, que são geradoras de violência institucional e doméstica. (PESSIS & MARTÍN, 2005, p.22).

Seguindo este pensamento, a manutenção dessa ideologia masculina parte do momento em que essa funcionalidade é superada, ou seja, quando já não mais existe a necessidade de fato sobre a divisão do trabalho por gênero, e, portanto, utiliza-se o mecanismo para a manutenção das estruturas patriarcais.

Essas discussões possibilitam verificar que a raça e o gênero, assim como a sexualidade e a classe são fatores determinantes na constituição das desigualdades. Desta forma, a elaboração de políticas públicas e de programas de ações afirmativas deve levar em consideração estes fatores mencionados, pois assim, a equidade nas relações humanas poderá ser atingida.

A partir dessas diferenciações conceituais observa-se a necessidade de buscar uma interseccionalidade na aplicação de políticas públicas e de programas de ações afirmativas.

2.2. Conceitos e Reflexões: Desafios ao Direito à Diversidade

Após a Segunda Guerra Mundial, os Direitos Humanos impulsionaram a discussão sobre a possibilidade da efetiva proteção do direito à diversidade no âmbito internacional. A universalidade dos direitos humanos decorre de sua própria concepção, ou de sua captação pelo espírito humano, como direitos inerentes a todo ser humano, a serem protegidos em todas e quaisquer circunstâncias. Não se questiona que, para lograr a eficácia dos direitos humanos universais, há que tomar em conta a diversidade cultural (MELO, 2010, p.3). As primeiras experiências de políticas de diversidade foram implementadas nos EUA nos anos 60 para enfrentar as desigualdades e garantir a representação da diversidade da população.

No que tange as explicações de Fraser quanto aos desafios à diversidade, em ambas as sociedades moderna e tradicional tinham-se o ideal de honra como centro dos papéis sociais. A autora não afirma a mudança na atualidade, mas determina que na sociedade moderna as estruturas dos papéis sociais foram alteradas. Já na sociedade tradicional essa ordem cultural era eticamente uma, sem possibilidades de ultrapassar essas dimensões. Isto significa que na sociedade moderna essas condições não mais se apresentam, logo:

A ordem cultural de nossa sociedade não está mais restrita a um grupo, a família, como era na sociedade tradicional. Graças à cultura de massa, às migrações e às esferas públicas transnacionais hoje é difícil dizer onde termina uma cultura e começa outra; todas as culturas são internamente híbridas. Há uma multiplicidade de arenas de ação que propagam padrões diferenciados de valores culturais, a ordem da sociedade é eticamente plural, há uma diversidade de valores, que permite a contestação constante de horizontes e padrões de valores. Há também uma contestação da hierarquia de status social (MATTOS, 2004, p.11).

O ponto central das apresentações feitas por Fraser é no contexto de coletividades ambivalentes, “raça” e gênero são coletividades ambivalentes paradigmáticas. Embora cada uma tenha peculiaridades não compartilhadas pela outra, ambas

englobam dimensões político-econômicas e culturais-valorativas. Gênero e “raça”, portanto, implicam em redistribuição e reconhecimento (FRASER, 2001, p.259). Assim, nestes casos afirma-se tanto o princípio da igualdade quanto o princípio da diferença como meios de sustentação mútua. Por fim, o objetivo de Nancy Frase é conceituar o reconhecimento cultural e a igualdade social por intermédio desses dois princípios que parecem ambíguos, mas que na verdade na prática se associam.

2.2.1. Participação Social, Reconhecimento e Justiça Social

Em 2003 o Governo Federal deu um passo importante para a construção de uma nação moderna, democrática e socialmente solidária com o projeto coletivo de emancipação social. O intuito deste projeto foi construir uma relação de diálogo permanente e de respeito pela autonomia dos movimentos e pela democratização das decisões. Este posicionamento foi de extrema relevância, pois houve mudança na elaboração, na implementação e na avaliação das políticas públicas. A partir do período mencionado, as formulações passaram a ser realizadas conjuntamente com movimentos sociais – em conferências, fóruns e conselhos. O aumento das mesas de diálogos deu plena efetividade aos princípios da democracia participativa previsto pela Constituição Federal de 1988. A busca pela construção do consenso e pela atuação de forma democrática para o equacionamento de conflitos deve ser mantida, mas acima de tudo aprimorada, pois a formação de uma consciência cidadã só é possível por intermédio de reflexões das situações vividas em sociedade – com a fruição do livre arbítrio.

Para o estudo em questão faz-se pertinente uma interligação entre as teorias de Axel Honneth e de Nancy Fraser sobre o sentido das demandas por reconhecimento e por distribuição. Fraser formula um projeto em que as questões morais diretamente relacionadas à justiça requerem reconhecimento e distribuição, ou seja, tem-se uma visão dualista da situação. Para Honneth, a concepção de justiça social possui uma visão monista, pois o reconhecimento é atribuído ao aspecto central dos conflitos morais. De acordo com as leituras, parece que as teorias de Honneth possuem mais clarezas na articulação de esferas de reconhecimento, assim, uma sociedade democrática deve tratar desigualmente os desiguais (CHAVES, 2008,

p.23 - 35). Desta forma, a garantia de autonomia individual passa não somente pela esfera do direito, mas também pelas relações próximas e pelas relações de solidariedade; observando que o direito é um instrumento para o reconhecimento da liberdade e da igualdade. No entanto, uma forte contribuição de Fraser deve ser considerada: a defesa de que políticas públicas devem possuir um caráter transformador. Assim, os mecanismos de participação deliberativa e de controle social devem ser executados de forma plena.

Na sociedade contemporânea a justiça social está associada aos direitos individuais e aos direitos coletivos numa perspectiva indissociável. Assim, a democracia tem um papel relevante no que tange aos direitos do reconhecimento e da aceitação da diversidade. Neste sentido, é pertinente nesta reflexão crítica determinar algumas medidas adotadas pela gestão pública que garantem a participação social como elemento chave, assim a democracia representativa e a democracia participativa passam a se complementar. Um exemplo considerado importante sobre a questão de gênero foi a criação da central de atendimento à mulher contra denúncias de violência estendido a brasileiras vítimas de violência no exterior, o Disque 180, nas delegações oficiais no exterior. Desta forma, a Secretaria de Políticas para as Mulheres encaminha o caso para a Rede Consular Brasileira mais próxima ou para a Polícia Federal. Estes modelos demonstram a dimensão positiva do diálogo entre o governo e a sociedade civil (nacional e internacional) para a melhoria da justiça social.

No que tange a equidade de gênero no mercado de trabalho, um exemplo a ser citado é o instituto ETHOS no Brasil. O instituto ETHOS é uma OSICP³, que promove diversas parcerias com empresas. Uma dessas parcerias é a implementação das Metas do Milênio, compactuada por 191 países em 2000 por intermédio da Declaração do Milênio. No ponto três das medidas, tem-se o objetivo de promover a igualdade entre sexos e valorização da mulher para "construir a autonomia feminina e promover a equidade entre homens" (ETHOS, 2004, p.7).

³ **Organização da Sociedade Civil de Interesse Público** ou **OSICP** é um título fornecido pelo Ministério da Justiça do Brasil, cuja finalidade é facilitar o aparecimento de parcerias e convênios com todos os níveis de governo e órgãos públicos (federal, estadual e municipal) e permite que doações realizadas por empresas possam ser descontadas no imposto de renda. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_da_Sociedade_Civil_de_Interesse_P%C3%BAblico>. Acesso em: 25 mai. 2014.

Neste sentido, o Brasil possui uma forte rede de parcerias em que empresas importantes para a economia do país reconhecem que a mão de obra feminina em cargos de chefia ainda é pouco explorada, e com isso a sua pouca utilização acarreta na manutenção do mesmo tipo de gestão nas empresas, por exemplo. Por outro lado, a partir dessas parcerias, algumas empresas criaram os seus próprios programas para incentivar a participação da mulher em cargos de decisão. Um ponto relevante é a questão da conciliação entre assumir um posto de chefia e entre vivenciar a maternidade. A mulher possui um relógio natural para atender a esse segunda possibilidade, e por isso, a opção por ambas situações pode causar uma estagnação na carreira profissional da mulher.

2.2.2. O Ideário da Igualdade na Declaração dos Direitos Humanos (DUDH): Distanciamento entre o legal e o real

O entendimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) em 1948 com relação ao distanciamento entre o legal e o real pode ser entendido por intermédio da características dos direitos humanos apresentados pela Prof. Flávia Piovesan, especialista em Direitos Humanos:

(...)imprescritibilidade: porque não se perdem pelo decurso de prazo; inalienabilidade: pois não há possibilidade de transferência, a título gratuito ou oneroso; irrenunciabilidade: pois não podem ser objeto de renúncia, ou seja, não se pode abrir mão deste direito (gera-se uma questão polêmica com alguns temas, como eutanásia, aborto e suicídio); inviolabilidade: impossibilidade de desrespeito sob pena de responsabilidade civil, administrativa e criminal; universalidade: sua abrangência engloba todos os indivíduos, independente de sua nacionalidade, sexo, raça, credo ou convicção política e filosófica; efetividade: a atuação do Poder público deve ser no sentido de garantir a efetivação dos direitos e das garantias previstas; indivisibilidade: não devem ser analisados isoladamente (exemplo: o direito à vida exige a segurança social, ou seja, a satisfação dos direitos econômicos). (Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo I /, 2010, p.61).

Estas características reforçam a ideia do direito humano como um bem inerente à vontade das pessoas, pois já se deve nascer com ela, independente, da vontade do próprio indivíduo. Desta forma, a DUDH generaliza esse direito humano em um

padrão eurocêntrico, masculino, heterossexual, cristão que posa como o geral do humano, apagando as especificidades. No entanto, é possível observar que no decorrer desses 60 anos da DUDH a evolução tem sido uma vertente em andamento contínuo. Hoje, se pode falar em Declarações mais específicas como a de mulheres e de meninas, a de crianças e de adolescentes. Não se pode negar a existência de um avanço, por mais que ele não tenha sido ainda em uma proporção justa e igualitária.

É importante lembrar, que declarações, tratados e convenções internacionais são mecanismos de comprometimento que o Estado deve procurar cumprir no seu âmbito interno. Se existem hoje leis como a lei Maria da Penha, isso se deve também aos organismos internacionais, que por meio de convenções pedem providências contra as violências vividas pelas mulheres. A comunidade internacional é também uma forma de pressão. Por exemplo, a UN Women – ONU Mulheres tem o objetivo de reconhecer e de tornar as questões de gênero e de igualdade reais nas vidas de mulheres e de meninas. Assim, políticas públicas globais inspiram políticas públicas nacionais, mas estas devem ser desenvolvidas a partir da realidade local. Neste sentido, a teoria desenvolvida por Nancy Fraser reconhecimento/redistribuição passa a ser um caminho para aprimorar os mecanismos e atingir de forma significativa os direitos humanos.

No que tange a democracia racial, a sociedade brasileira persiste no mito que serve para manter as desigualdades existentes nela. A explicação dada por Carlos Hasenbalg sobre o mito da democracia racial demonstra o tamanho do poder ideológico dessas construções:

1. Aceita-se a ideia da ausência de preconceito e de discriminação racial no Brasil e as desigualdades socioeconômicas latentes entre brancos e negros são justificadas pela diferença de classe, ou seja, entre ricos e pobres.
2. Essa ideologia racial oficial produz “um senso de alívio entre os brancos, que podem se ver eximidos de qualquer responsabilidade pelos problemas sociais dos negros e mulatos”⁴.

⁴ (Hasenbalg, 1992: 53 in: Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo I, 2010, p.67).

Relacionando com o objeto principal de pesquisa, é importante deixar claro que o alcance da mulher branca em cargos de chefia não ocorre pelo mesmo processo que o da mulher negra (parda ou preta). A mulher negra sofre um estigma ainda maior, pois como exemplificou Gilberto Freyre em *Casa-Grande & Senzala*, a mulher negra era vista como um objeto sexual. Em uma passagem do seu texto, o autor menciona que a mulher branca era para casar e a mestiça/negra era para ter satisfação sexual. Essa passagem é muito forte e ainda, no século XXI, perpétua no (in)consciente de algumas pessoas.

Desta forma, é preciso encontrar mecanismos para romper esse mito como a elaboração de leis, políticas públicas e debates sobre as questões raciais possibilitando, assim, a interação entre o reconhecimento/redistribuição. Sobre o tema, faz-se pertinente ilustrar a explicação de Hasenbalg com o argumento utilizado pelos opositores das políticas públicas com recorte racial e contra o Estatuto da Igualdade Racial, que foi sancionado em 2010, na Lei n. 12.288, após 10 anos de tramitação no Congresso Nacional: “por acreditarem que medidas dessa natureza tenderiam a “racializar” a sociedade brasileira e a provocar segregações exógenas à realidade nacional. Entre os argumentos centrais dessa corrente, evoca-se a pobreza como efetivo motor das desigualdades sociais”(SILVA, 2012, p.20).

Ora, a pobreza não pode ser invocada como ponto central das desigualdades sociais, pois diversos estudos e diversas pesquisas comprovam que fatores de gênero, de raça e de sexo são preponderantes para a não existência de uma equidade. E quando se focaliza a equidade de gênero no mercado de trabalho, esses fatores também devem ser mencionados, mesmo que esta pesquisa não centralize em sua discussão a questão de raça.

Sobre a realidade do Estado brasileiro, observa-se que:

A partir de uma análise das normas que regulam o mercado de trabalho, argumentamos que a atuação do Estado brasileiro, ao contrário, está distante desses objetivos: os direitos trabalhistas relacionados à proteção à família, além de terem cobertura bastante limitada, reforçam a concepção tradicional de família composta de um ‘homem provedor’ e uma ‘mulher dedicada aos cuidados do lar’, com sérios rebatimentos sobre a inserção

feminina no mercado de trabalho e sobre a divisão sexual do trabalho reprodutivo (PINHEIRO, GALIZA E FONTOURA, 2009, p. 853).

Essa citação explicita a urgência do Estado brasileiro em reformular políticas públicas voltadas para a nova realidade social, em que a mulher é a provedora familiar e não cabe somente a ela exercer exclusivamente as atividades domésticas, incorrendo na dupla jornada de trabalho.

2.3. O Desafio da Igualdade na Gestão Pública vs A Realidade da Legislação brasileira

Antes de abordar o desafio da igualdade na gestão pública, faz-se necessário o entendimento do papel do gestor, que é fundamental na abertura de espaços e de amplificação de vozes de grupos sociais, pois são eles que podem implementar políticas públicas exigidas e necessárias pela sociedade ou por determinados grupos que a compõe. Desta forma, saber utilizar os recursos públicos é crucial para trabalhar com a burocracia existente na máquina do Estado. A disponibilidade de recursos existe, mas a Administração nem sempre os destina com a eficácia necessária para determinado projeto ou política pública, que atuaria visando a equidade de certos grupos. Portanto, o bom desempenho do gestor com certeza irá agilizar os processos que buscam atender as necessidades existentes na sociedade. A igualdade na gestão pública só pode ser atingida se existir uma transparência e um compromisso das pessoas que exercem a função de gestor.

Sobre o posicionamento do Estado, pode-se afirmar que não mais existe uma neutralidade. Desde a Constituição de 1988 podemos observar uma vertente, no sentido de que Constituição Federal garante a cidadania e a dignidade da pessoa humana como princípios estruturantes do Estado democrático e de direito, proclamando-se a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, de raça, de sexo, de cor, de idade ou de qualquer outro tipo de discriminação. No entanto, é notório que a lei em si não resolve a situação complexa de que as pessoas aceitem umas as outras sem preconceitos de forma imediata. A lei, na verdade, deve ser usada como um mecanismo de reconhecimento de mudanças na sociedade que são

reconhecidas pelo Estado, que verbaliza a sociedade novas condutas em favor de determinados grupos. É neste sentido que o Brasil deve ultrapassar somente a utilização de parcerias públicas e privadas, meramente voluntárias, para atingir um patamar jurídico, que determine a implementação de medidas que visem a equidade nos cargos de liderança, assim como a implementação de políticas públicas que incentivem a mudança comportamental de uma sociedade que ainda tem somente o homem como provedor.

Atualmente, no que tange a política de licença parental, na legislação brasileira encontram-se as seguintes normas:

Art. 7º da Constituição Federal de 1988: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias.

(...)

XIX – licença paternidade, nos termos fixados em lei.

Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

(...)

II- fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo de licença paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Para facilitar o entendimento da realidade foi elaborado um quadro comparativo para analisar os benefícios que o Estado concede aos pais em contraposição aos benefícios concedidos às mulheres gestantes.

	Licença Paternidade	Licença Maternidade
	DIREITOS	
	Nos termos do art. 7º, inciso XIX da Constituição Brasileira/88 c/c art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias os direitos garantidos aos pais são:	Pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, a empregada gestante tem direito a:
	licença paternidade, 5 (cinco) dias após o nascimento do bebê;	licença maternidade de 120 dias, prorrogável por mais 60 dias;
		salário maternidade;
		estabilidade, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
		intervalo para amamentação, até os primeiros 6 meses de vida
		a existência de creche custeada pela empresa ou o pagamento de auxílio-creche até os primeiros 6 (seis) meses de vida.
	salário-família, auxílio financeiro por filho de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, inversamente proporcional ao valor do salário mensal.	salário-família, recebido tanto pelo pai quanto pela mãe;
	Sendo questionável se a licença paternidade é remunerada ou não.	

O que pode ser analisado sobre as políticas públicas relacionadas a licença parental é que o Estado brasileiro corrobora com a situação de que as mulheres são as quase que, exclusivamente, responsáveis com os cuidados relacionados aos filhos. A mulher não tem a opção de conciliar sua carreira profissional, principalmente, se ela quiser permanecer ou chegar a um cargo hierárquico elevado. Quando o Estado concede benefícios importantes, unicamente, a mulher, isenta o homem da responsabilidade paterna, pois o seu único dever é prover financeiramente a família que se constitui.

É nítido, portanto, que os benefícios previstos focalizam, prioritariamente, os direitos reprodutivos das mulheres, oferecendo poucas possibilidades aos homens de se comprometerem com o exercício da paternidade responsável, (...) (PINHEIRO, GALIZA E FONTOURA, 2009, p. 854).

Neste sentido, a licença paternidade de cinco dias permite que o homem esteja presente apenas durante o período puerpério⁵ da mulher e faça o registro de nascimento no cartório do seu filho. Observa-se que o período de licença paternidade concedido pelo Estado inviabiliza a equidade na divisão de tarefas domésticas, e conseqüentemente, diminui as chances das mulheres em conciliar suas carreiras em cargos de chefia com a vida materna. Já, a licença maternidade é vista pelo Estado e pela sociedade como o período que a mulher deve desenvolver seus laços de afeto com o bebê. Assim, fica caracterizado que somente a mulher como mãe deve manter esse laço de afeto com o bebê.

Vale ressaltar que na Câmara dos Deputados tramita o Projeto Lei de número 901/116, que visa a possibilidade de prorrogar a licença paternidade por 30 (trinta) dias no Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08). Caso o projeto seja aprovado na Câmara e depois no Senado, isso significará que os pais empregados em empresas participantes deste programa poderão requerer a prorrogação da licença paternidade com acesso a remuneração integral referente aos trinta dias. A recompensa para as empresas que aderirem ao programa é a tributação da pessoa jurídica com base no lucro real e com a dedução do imposto de renda do total da

⁵ Período que se segue ao parto até que os órgãos genitais e o estado geral da mulher retornem à normalidade.

⁶ Para maiores informações verificar anexo B.

remuneração do empregado pago a título de prorrogação da licença paternidade. Além do direito ao crédito tributário no valor total da remuneração do empregado pago durante a ampliação da licença paternidade.

Questionando essa realidade, se faz necessário debater as propostas de ampliação de licença maternidade com ampliação da licença paternidade. A ampliação da licença parental para homens e mulheres é parte do reconhecimento de que a reprodução e cuidado da vida humana não são só trabalho e responsabilidade das mulheres, mas de toda a sociedade. (De Deus, 2013).

Por fim, caso o projeto seja aprovado trará um impacto positivo em relação a equidade de gênero em cargos de chefia, pois o Estado, que apesar de ainda tímido, passa a reconhecer que não cabe somente as mulheres o período de renúncia na carreira profissional para se dedicar a família. No entanto,

2.4. Mecanismos de Atuação na Alemanha

Antes de focar no objetivo deste subcapítulo é importante estabelecer algumas informações sobre o perfil da mulher na sociedade Alemã. Assim como no Brasil, as mulheres alemãs já possuem um nível educacional superior ao dos homens. No entanto, as mulheres ainda são minorias quando se trata de equidade nos cargos de chefia. Além disso, o país ainda possui um déficit relevante de participação das mulheres em profissões tipicamente dominadas por homens. Conforme se pode observar no gráfico que demonstra a comparação das áreas tipicamente femininas e tipicamente masculinas na Alemanha e nos outros países membros da União Europeia⁷:

⁷ Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth – BMFSFJ 11018 Berlin. Disponível em: <www.bmfsfj.de>. Acesso em 30 mai. 2014.

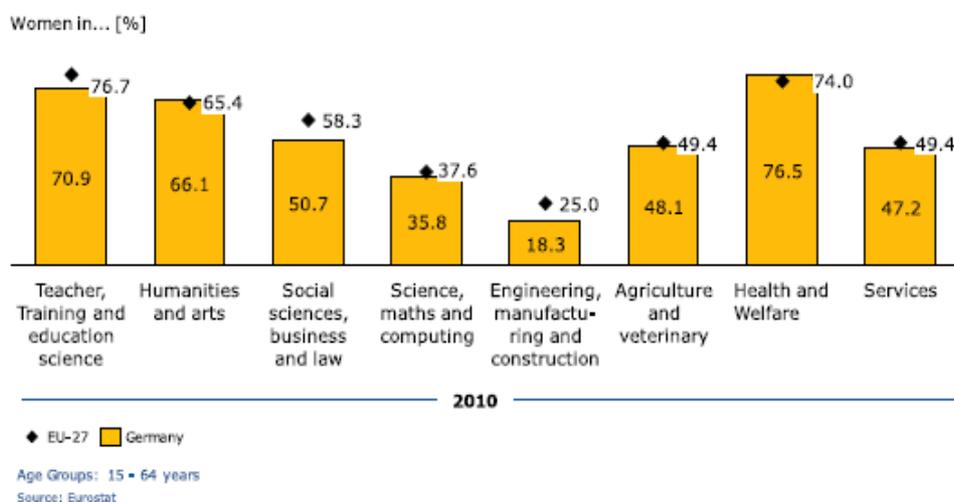


Figure 5: Share of women in different fields of education in Germany in comparison to the EU-27

Observa-se que as áreas de engenharia e de construção ainda possuem um déficit da mão de obra feminina enquanto nas áreas relacionadas à educação, às artes e humanidades, à saúde e bem-estar possuem um alto número de mulheres trabalhando nesses setores.

Sobre a existência de alguns mecanismos de atuação na Alemanha para buscar uma equidade de gênero nas posições de liderança no mercado de trabalho pode-se mencionar que desde 2001, o governo alemão tem uma parceria voluntária com empresas privadas e com organizações para aumentarem o número de mulheres empregadas de forma geral. Este mesmo convênio reforça o objetivo de se obter um maior número de mulheres exercendo cargos de chefia. Neste sentido, de acordo com o governo, a lacuna referente a remuneração recebida por mulheres também sofreria uma redução.

O governo alemão desenvolve diversas estratégias para facilitar a conciliação da vida privada com a vida profissional para as mulheres. No que tange a política de licença parental, a diferença comparando com o governo brasileiro está na forma de implementação das políticas de benefícios para os pais. Na Alemanha, os homens podem usufruir praticamente de quase todos os benefícios da licença maternidade oferecidos as mulheres. Este posicionamento expressa a equidade no direito de reprodução e afirma que a mulher não deve abdicar sozinha da sua carreira profissional para dar atenção aos filhos. O que deve existir é uma divisão balanceada na responsabilidade, no qual existam políticas públicas que permitam

ambos os pais a dividirem o tempo para cuidar dos filhos. Observe a tabela de benefício parental na Alemanha abaixo:

TABELA DE BENEFÍCIO PARENTAL ALEMÃO⁸

Paid maternity leave	Paid maternity (% of annual)	Paid paternity leave	Unpaid maternity leave	Unpaid paternity leave	Restrictions
14 weeks (100%) 6 before birth, 12/14 months (67%, of their income but not more than 1.800, not less than 300 Euro/month) (14 only for single mothers)	84%	12/14 months (67%, of their income but not more than 1.800 , less than 300 Euro/month) (14 only for single mothers/fathers or if both mothers and fathers take parental leave, so called "partner months")	Until child turns 3	Until child turns 3	Must have public health insurance for part of paid leave, rest of paid leave paid by employer

Em resumo, desde 2007 o governo alemão possui novas regras para as licenças de mães e de pais após o nascimento dos filhos. Anteriormente, somente a mãe teria direito ao benefício de pagamento de parte do salário durante as seis semanas anteriores e as oito semanas posteriores ao parto. No entanto, o pai passou a ter direito ao benefício no valor de até 67% de seu salário por um período de 12 a 14 meses após o nascimento do filho. Uma observação interessante a ser feita é relevante ao pai e a mãe que optarem pelo período de 14 meses de licença, pois os os últimos 2 meses devem ser obrigatoriamente tirados pelo pai.

Estes novos parâmetros trouxeram como resultado o aumento da média salarial recebida pelos pais que passou a ser de 1800 euros, ao invés do antigo benefício básico pago no valor de 300 euros. A consequência disso foi a duplicação do aumento de pedidos de licença paternidade no país, o assim os pais passam a exercer de forma equitativa a sua responsabilidade.

⁸ Disponível em: <<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/KinderFamilie/Elterngeld/elterngeld-node.html>> Acesso em: 30 mai. 2014.

Por exemplo, a mãe ou o pai podem optar por uma licença maternidade/paternidade por até um ano. Normalmente, a mulher tira uma licença maternidade nos primeiros seis meses após o nascimento da criança e o pai tira a licença paternidade no segundo semestre para cuidar da criança. Tanto o homem quanto a mulher possuem as mesmas garantias de permanência no emprego, desde a notícia da gravidez até quatro meses depois do nascimento da criança. Até a criança completar três anos de idade, os pais possuem direito a férias, caso queiram dividir o período da licença maternidade/paternidade de um ano.

Por outro lado, os pais na Alemanha ainda possuem problemas simples como no Brasil. Por exemplo, existe uma dificuldade para encontrar creches integrais para as crianças. Esse fato dificulta, principalmente, o comprometimento das mulheres alemãs com a sua dupla jornada de trabalho.

Outras medidas adotadas na Alemanha podem ser observadas nos quadros abaixo:

Quadro 1- Exemplos de Iniciativas Legislativas⁹

3.1 Legislative initiatives (examples)

Year	Legislation	Website Link
2001 (amended 2009)	Bundesgleichstellungsgesetz – Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Federal Gender Equality Law – law on equal treatment of women and men in the German federal administration and courts)	http://www.gesetze-im-internet.de/bgleig/BJNR323410001.html
2002 (amended 2011)	Mutterschutzgesetz – Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter (Maternity Protection Law – law on protection of working mothers)	http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf
2006 (amended 2009)	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (General Equal Treatment Law)	http://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html
2006 (amended 2011)	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Federal Parental Benefit and Parental Leave Law – law on parental leave and benefits)	http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html
2006 (amended 2010)	Gesetz über die Statistik der Verdienste und Arbeitskosten (Law on the Statistics of Earnings and Work Costs)	http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/verdstatg/gesamt.pdf
2011	Familienpflegezeitgesetz (Family Care Period Law)	http://www.gesetze-im-internet.de/fpzg/BJNR256410011.html

Quadro 2 - Exemplos de medidas públicas de iniciativas não legislativas¹⁰

3.2 Public non-legislative initiatives (examples)

Name	Sponsor	Target Group	Target	Website Link
Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft (Equal Opportunities for Women in German Business)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales funded by European Social Funds in cooperation with social partners	<ul style="list-style-type: none"> • Private and public companies • Educational/Research institutions • Associations 	Promote and financially support projects aiming at the equality of women and men in the German labour market	www.bundesinitiative-gleichstellen.de
Perspektive Wiedereinstieg (Perspective Re-entry)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend and Bundesagentur für Arbeit, partially funded by the European Social Funds	<ul style="list-style-type: none"> • Mothers seeking re-entry into working life after parental leave 	Provide mothers with information to facilitate their re-entry	http://www.perspektive-wiedereinstieg.de
Komm Mach Mint/ Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (Go MINT/ National Pact for Women in MINT Careers)	Bundesministerium für Bildung und Forschung	<ul style="list-style-type: none"> • Female students • Private and public organisations 	Motivate female students to enter MINT subjects	http://www.komm-mach-mint.de
Logib-D. Lohngleichheit im Betrieb - Deutschland (“Logib-D. Equal Pay in Companies)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> • German companies 	Enable companies to measure and analyse the Gender Pay Gap in order to reduce it	http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.did=134858.html
Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (Fair P(l)ay - Equal Opportunities for Women and Men)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> • German companies 	Provide guidance on how to tackle the gender pay gap in order to promote the principle of "equal pay for equal work"	http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=100390.html

⁹ Fonte: Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth – BMFSFJ 11018 Berlin, p. 15. Disponível em: <www.bmfsfj.de>. Acesso em 30 mai. 2014.

¹⁰ Idem. p. 16.

Name	Sponsor	Target Group	Target	Website Link
Charta für familienbewusste Arbeitszeiten (Charta for Family-Friendly Working Hours)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Social Partners 	Promote family-friendly working hours to enhance the compatibility of work and family life as well as the retention of employees	http://www.bmfsfj.de/mag/root-februar-8.html
Erfolgsfaktor Familie (Success Factor Family)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend funded by the European Social funds in cooperation with social partners	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Improve the compatibility of work and family life	http://www.erfolgsfaktor-familie.de
Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen. (Success Factor Family. Businesses Win.)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend funded by the European Social funds in cooperation with social partners	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Award companies that offer a good work-life balance to improve the compatibility of work and family life	http://www.erfolgsfaktor-familie.de
Initiative Lokale Bündnisse für Familie (Initiative Local Alliances for the Family)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> Regional players from business, politics and civil society 	Support regional networks in order to improve the compatibility of work and family life	http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
CSR - Made in Germany	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Promote the broad field of CSR	http://www.csr-in-deutschland.de

Name	Sponsor	Target Group	Target	Website Link
Charta für familienbewusste Arbeitszeiten (Charta for Family-Friendly Working Hours)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Social Partners 	Promote family-friendly working hours to enhance the compatibility of work and family life as well as the retention of employees	http://www.bmfsfj.de/mag/root-februar-8.html
Erfolgsfaktor Familie (Success Factor Family)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend funded by the European Social funds in cooperation with social partners	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Improve the compatibility of work and family life	http://www.erfolgsfaktor-familie.de
Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen. (Success Factor Family. Businesses Win.)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend funded by the European Social funds in cooperation with social partners	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Award companies that offer a good work-life balance to improve the compatibility of work and family life	http://www.erfolgsfaktor-familie.de
Initiative Lokale Bündnisse für Familie (Initiative Local Alliances for the Family)	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	<ul style="list-style-type: none"> Regional players from business, politics and civil society 	Support regional networks in order to improve the compatibility of work and family life	http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
CSR - Made in Germany	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	<ul style="list-style-type: none"> German companies 	Promote the broad field of CSR	http://www.csr-in-deutschland.de

3. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, elaborada a partir de material já publicado e a partir de materiais que não receberam tratamento analítico (GIL, 1991, *apud* SILVA & MENEZES, 2005, p. 21) com o intuito de verificar o que já foi produzido pelo tema e a partir das observações continuar a pesquisa focando sempre o tema específico. A revisão de literatura foi importante para embasar as questões elaboradas que são respondidas no decorrer da pesquisa, a partir do conhecimento preliminar do objeto de estudo. Outras fontes primárias e secundárias foram consideradas, tais como dados fornecidos em pesquisas de grande porte, matérias de revistas/peródicos acadêmicos, jornais, livros que serviram para análise e para elaboração de uma documentação crítica.

Pesquisa Qualitativa: considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem (SILVA & MENEZES, 2005, p.20).

A pesquisa foi baseada no método dialético devido a importância de se considerar o contexto social, político e econômico vigente.

MÉTODO DIALÉTICO - Fundamenta-se na dialética proposta por Hegel, na qual as contradições se transcendem dando origem a novas contradições que passam a requerer solução. É um método de interpretação dinâmica e totalizante da realidade. Considera que os fatos não podem ser considerados fora de um contexto social, político, econômico, etc. Empregado em pesquisa qualitativa (GIL, 1999; LAKATOS; MARCONI, 1993. APUD: SILVA & MENEZES, 2005, p. 27).

O método dialético tem uma relevância no campo de estudo da equidade de gênero, principalmente, quando um dos objetivos é apontar a necessidade ou não de se criar uma política pública voltada para um número específico de cargos que devem ser ocupados por mulheres no setor governamental e no setor privado. Observando a política pública de licença parental como um mecanismo facilitador, pois institucionaliza a divisão das mesmas responsabilidades e dos mesmos deveres

entre a mãe e entre o pai após o nascimento do bebê. Aqui, o ponto chave é refletir que está política pública é um instrumento importante para a conscientização de que não existe uma separação entre o papel social da mulher como mãe e o papel social do homem como pai. Ambos podem e devem dividir suas atividades laborais para vivenciar a licença parental, e assim a mulher não será tão penalizada na sua carreira.

Não se pode esquecer que a pesquisa tem um caráter interdisciplinar envolvendo o Direito e outras áreas sociais. Assim, como o tema dentro das Relações Internacionais, pois o Brasil como um "global player" procura implementar no país normas internacionais vigentes nas Nações Unidas e na Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A metodologia empregada na pesquisa serviu de embasamento para refletir sobre a equidade de gênero nos cargos de chefia, sendo a sociedade alemã utilizada como parâmetro para analisar o atual situação e o desenvolvimento do Brasil no que tange ao avanço na licença parental.

Por fim, foi possível realizar uma atividade em um pequeno grupo focal com o objetivo de obter instrumentos de coleta de informações e dados para vislumbrar a percepção da mulher alemã com relação a mulher brasileira.

O grupo focal foi articulado com a presença de cinco mulheres alemãs, mães e que exercem cargos de chefia. Uma única pergunta foi feita: Em que país vocês acham que existem melhores condições para a mulher assumir cargos de liderança? Alguns comentários serão abordados no capítulo seguinte.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

As empresas que atuam no Brasil propiciam um ambiente de crescimento real para as mulheres? Os projetos que encorajam a candidatura das mulheres para cargos de chefia são suficientes? O cenário ideal ainda é inexistente tanto no Brasil quanto na Alemanha. No Brasil, grandes empresas já desenvolvem parcerias com algumas instituições, no sentido de melhorar e atender a demanda feminina para atuar no mercado de trabalho. No entanto, pode-se afirmar que na Alemanha as empresas investem intensamente em palestras e em conferências para convocar as mulheres a assumirem não apenas uma posição no mercado de trabalho, mas assumirem cargos de lideranças nas empresas. Neste sentido, as empresas apresentam diversos benefícios e planos de carreiras adaptados a realidade das mulheres. Esses projetos são eficazes na realidade das mulheres, sejam elas mães ou não? Os projetos desenvolvidos tanto no Brasil quanto na Alemanha possuem um impacto muito positivo, mas como ainda continuam como projetos voluntários, acaba por atingir ainda um número relativamente pequeno de empresas que se comprometem em desenvolver a equidade de gênero em cargos de chefia.

E para as mulheres que querem conciliar a maternidade com a vida profissional? Neste ponto, o Estado alemão tem um fator importante devido as políticas públicas elaboradas. O maior exemplo discutido nesta pesquisa são os benefícios da licença paternidade, que cresce a cada ano e incorpora na sociedade uma cultura que busca a equidade na responsabilidade da reprodução, e como consequência, a mulher pode equilibrar, desenvolver e manter a sua carreira em posições de lideranças.

Retomando a pergunta feita no grupo focal com as cinco alemãs, observa-se que o ponto de vista citado é relacionado ao fato de que no Brasil, as mulheres que exercem cargos de liderança possuem recursos financeiros suficientes para custear um auxílio 24 horas, por intermédio da contratação de babás, o que na mesma proporção jamais se conseguiria na Alemanha; mesmo que a mulher tenha um cargo hierárquico elevado.

Existe uma diferença na realidade da mulher que é mãe? O que impressiona é o fator maternidade vs. carreira profissional como um diferencial ainda muito forte nas escolhas que devem ser feitas por uma mulher que almeja conciliar família, no sentido estrito de ter filhos mais um alto cargo que a possibilite ter poder de decisão e, conseqüentemente, uma maior remuneração. Por outro lado, quando se opta por assumir uma liderança na carreira profissional, a mulher precisa dedicar um maior número de horas ao trabalho, o que a faz renunciar das horas em que poderia ou deveria dar assistência aos seus filhos.

Mesmo a mulher que assume cargos de chefia na Alemanha possui uma alta remuneração, ela não tem condições econômicas e sociais de manter uma babá por um período integral, por exemplo. A questão econômica é discutida pela inexistência de creches integrais suficientes para manter as crianças ocupadas durante a jornada de trabalho. A questão social é relacionada no sentido de que a mulher como provedora deve ser a responsável por compartilhar e por dedicar tempo ao crescimento e ao desenvolvimento dos filhos. Uma observação a ser feita é no sentido de que o pai alemão é um pai muito presente no crescimento e no desenvolvimento dos filhos. Isso se deve a uma mentalidade menos patriarcal do que a mentalidade na sociedade brasileira. Na Alemanha a divisão sexual das atividades domésticas vem sendo trabalhada e existem conferências, palestras em universidades e em empresas para incentivar o progresso da mulher no mercado de trabalho e a diversificação dos setores em que elas devem trabalhar.

Na Alemanha, a sociedade e o Estado buscam, por intermédio de suas políticas públicas, determinar que o homem possui os mesmos direitos reprodutivos que as mulheres. Assim, é incorporada uma consciência de que a chegada de uma criança altera na mesma proporção a vida da mulher quanto a vida do homem, inclusive o que versa a sua carreira profissional.

Os benefícios de gozar de uma licença maternidade por até um ano, integralmente, para a mulher que possui um cargo de chefia é ainda praticamente impossível. A mulher sabe que precisa voltar ao seu posto após um determinado período para permanecer na liderança. Neste sentido, o apoio do homem, quando ele opta em

assumir os outros 6 (seis) meses da licença paternidade acaba por tranquilizar a mulher, que pode retornar ao seu posto laboral sem maiores preocupações.

Os benefícios de trabalhar a metade do dia funciona, principalmente, para as mulheres que possuem um cargo intermediário e para as empresas que reduzem os seus custos com relação ao empregado. No entanto, a mulher que exerce cargo de chefia, muitas vezes trabalha parte do dia da sua própria casa, mas ela sabe que precisa estar presente na empresa ou no escritório por um período razoável de horas semanalmente.

Por fim, mesmo com todas as praticidades que a mulher alemã encontra em sua sociedade, elas ainda sofrem com o peso de conciliar família e carreira. Por esse motivo, a mulher que busca se afirmar na vida profissional acaba adiando o máximo uma gravidez.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A equidade em cargos de chefia no mercado de trabalho ainda está longe de se atingir um nível balanceado. Não importa se no Brasil ou se na Alemanha, a mulher ainda não possui plenas condições de empregabilidade que estimulem a perfeita conciliação da vida pessoal com a vida profissional, pois a maternidade ainda é um dos principais fatores que desacelera o crescimento da mulher no ambiente de trabalho.

Existem projetos e convênios voluntários no Brasil que procuram incentivar empresas privadas a contratarem mulheres para cargos de chefia, assim como existem projetos na Alemanha. No entanto, essas medidas isoladas não são plenamente eficazes e não convertem de forma significativa os dados desproporcionais entre os homens que exercem altas funções e entre as mulheres que exercem o mesmo nível hierárquico. A Alemanha já visualiza esse entendimento, pois já está caminhando para uma formalização legal para que as empresas privadas tenham um número de 30% de mulheres exercendo cargos de chefia. No Brasil, o avanço é o projeto lei que tramita na Câmara dos Deputados, desde 2011, para a possibilidade de prorrogar a licença paternidade para 30 (trinta) dias com remuneração integral. Caso essa medida seja aprovada, poderá ser o início da incorporação de uma cultura em busca da equidade nos direitos de reprodução.

Existe uma diferença gritante na realidade da mulher que é mãe e que procura conciliar a vida familiar com a vida profissional. A maternidade ainda é um dos principais fatores que diminui o crescimento da mulher na carreira profissional. E por fim, considerando a mulher negra é essencial reconhecer que para elas existem uma dupla jornada de preconceitos devido a questão de gênero e a questão de raça. Desta forma, é recomendado para a realidade brasileira a adaptação de uma política pública interseccional para atender este grupo específico, que possui demandas específicas.

REFERÊNCIAS

1. CHAVES, Vitor Pinto. Justiça Social como reconhecimento e democracia deliberativa. Disponível em: <http://www.fd.unb.br/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=55&Itemid=1469&lang=br> Acesso em: 14 mar. 2013.
2. DE DEUS, Rosana Sousa. Licença parental: para além da licença-maternidade. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/ponto-de-vista/artigos/4840/licenca-parental-para-alem-da-licenca-maternidade>>. Acesso em 25 mai. 2014.
3. ETHOS, instituto. O Compromisso das Empresas com a Valorização da Mulher. São Paulo, 67p, 2004. Disponível em: <http://www.uniethos.org.br/_Uniethos/Documents/valoriz_mulher.pdf>. Acesso em 25 mai. 2014.
4. FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista. In: SOUZA, Jessé (Org.). Democracia hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea. Brasília: Ed. da UNB, 2001.
5. Gestão de Políticas Públicas em Gênero e Raça | GPP – GeR: módulo I / Orgs. Maria Luiza Heilborn, Leila Araújo, Andreia Barreto. Rio de Janeiro: CEPESC; Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2010.
6. GUIMARÃES, Maria de Fátima. Trajetória dos Feminismos: Introdução a Abordagem de Gênero. p. 77-92. In: Marcadas a Ferro – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.
7. HIRATA, Helena & KERGOAT, Danièle. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595-609, set/dez. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em: 20 mai. 2014.
8. INSTRAW. Gender concepts in development planning: basic approach. Santo Domingo, INSTRAW, 1995.
9. KNIGHT, Rebecca. It used to be about fixing the women. Financial Times - Women and the Workplace, Quinta-feira, Abril 19, 2012, p.3.
10. Manual de capacitação e informação sobre gênero, raça, pobreza e emprego: guia para o leitor. Organização Internacional do Trabalho. – Brasília: OIT, 2005. ISBN 92-2-810839-8
11. MATTOS, Patrícia. O reconhecimento, entre a justiça e a identidade. Lua Nova [online]. 2004, n.63, pp. 143-160. Disponível em:

- <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n63/a06n63.pdf>> Acesso em: 21 mar. 2013. ISSN 0102-6445.
12. MELO, Verônica Vaz de. A efetividade da proteção do direito à diversidade cultural sob a perspectiva universalista e multiculturalista dos direitos humanos. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 15, n. 2467, 3 abr. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14588>> Acesso em: 24 mar. 2013.
 13. PESSIS, Anne-Marie & MARTÍN, Gabriela. Das Origens da Desigualdade de Gênero. p.17-22. In: *Marcadas a Ferro – Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2005.*
 14. PINHEIRO, Luana, GALIZA, Marcelo & FONTOURA, Natália. Novos Arranjos Familiares, Velhas Convenções Sociais de Gênero: A Licença-Parental como Política Pública para Lidar com essas Tensões. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 17(3): 851-859, setembro-dezembro/2009. Disponível em <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/13047/12142>> Acesso em 28 mai. 2014.
 15. RUFFATO, Luiz. Discurso do escritor brasileiro na abertura da Feira do Livro de Frankfurt, Alemanha, Outubro de 2013. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/artee lazer,leia-a-integra-dodiscurso-de-luiz-ruffato-na-abertura-da-feira-do-livro-de-frankfurt,1083463,0.htm>>. Acesso em 13 mai.2014.
 16. SANTOS, Boaventura Sousa de. A construção Multicultural da igualdade e da diferença. *Oficina do CES*, n 135, Coimbra, Janeiro, 1999.
 17. SCOTT, Joan W. *Only Paradoxes to Offer: French Feminists and the Rights of Man*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1996. [Versão em português: SCOTT, Joan W. *A cidadã paradoxal: as feministas francesas e os direitos do homem*. Trad. Élvio A. Funck. Florianópolis: Editora Mulheres, 2002.]
 18. SILVA, Edna Lúcia & MENEZES, Estera Muszkat. *Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação*. 4. ed. rev. atual. – Florianópolis: UFSC, 2005. n138p.
 19. SILVA, Tatiana Dias. *Texto para discussão 1712: O Estatuto da Igualdade Racial*. Rio de Janeiro, Fevereiro, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1249/1/TD_1712.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2014.
 20. VIEIRA, Nanah Sanches. *CAIXA de Diversidade: Análise do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça na Caixa Econômica Federal*. Monografia de Prática de Pesquisa II. Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Sociais. departamento de Sociologia. Brasília-DF. 2011. pg. 121.

ANEXOS

Anexo A¹¹ - Reportagem que confirma o projeto Alemão para implementar lei para empresas privadas de grande porte a terem até 2016, 30% de mulheres em cargos de direção da empresa.

25. März 2014 15:58

Gesetzliche Regelung für UnternehmenKoalition bringt Frauenquote auf den Weg



Bild vergrößern

Familienministerin Manuela Schwesig und Justizminister Heiko Maas: Ab 2016 müssen laut ihrem Entwurf 30Prozent der Aufsichtsräte weiblich sein.

"Die Zeit der Appelle ist vorbei": **30 Prozent Frauen in den Aufsichtsräten** - diese Vorgabe soll bald für Top-Unternehmen gelten. Für Vorstände und kleinere Unternehmen will die Regierung flexible Quoten einführen. Das entsprechende Gesetz naht - doch der Weg für viele Unternehmen ist noch weit.

¹¹ Disponível em: <<http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/gesetzliche-regelung-fuer-unternehmen-koalition-bringt-frauenquote-auf-den-weg-1.1921392>>. Acesso em 31 jun. 2014.

Die Diskussion um eine gesetzliche Frauenquote lieferte in den vergangenen Jahren jede Menge politischen Zündstoff. Die große Koalition einigte sich darauf, eine gesetzliche Regelung zu verankern - nun haben Familienministerin Manuela Schwesig und Justizminister Heiko Maas (beide SPD) entsprechende Leitlinien vorgelegt.

"Jetzt ist Schluss mit freiwilligen Vereinbarungen, wir werden das Gesetz auf den Weg bringen", sagte Schwesig. Eine Mischung aus festen und flexiblen Quoten soll in Zukunft mehr Frauen zu Führungspositionen verhelfen.

Ab 2016 müssen laut Entwurf 30 Prozent der Aufsichtsräte weiblich sein - allerdings nur in 110 "voll mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten"Unternehmen. Für die Vorstände gibt es hingegen keine verbindliche Quote. "Damit würde man zu stark in die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingreifen", sagte Elisabeth Winkelmeier-Becker, rechtspolitische Sprecherin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Hier setzt die Regierung auf eine Selbstverpflichtung.

Etwa 3500 weitere börsennotierte Unternehmen sind verpflichtet, schon ab 2015 eigene verbindliche Quoten für Aufsichtsrat, Vorstand und obere Management-Ebenen festzulegen. Diese Zielgrößen können unterschiedlich ausfallen und richten sich zum Beispiel danach, wie viele Frauen im Unternehmen bereits Führungsverantwortung tragen oder welche Quote in der Branche üblich ist.

ANZEIGE

Die Vorgaben sollen auch in den Führungspositionen der Bundesverwaltung sowie der Gerichte und Unternehmen des Bundes gelten - und ebenso in Gremien, in die der Bund Vertreter entsendet. Mittelständische Unternehmen hingegen werden von der Regelung ausgenommen.

Kritisiert an den Plänen kommt unter anderem vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und vom CDU-Wirtschaftsrat. "Mit der Quote von 30 Prozent greift die Politik in die Personalentscheidungen der Aktionäre großer Unternehmen ein", sagte DIHK-Präsident Eric Schweitzer der Passauer Neuen Presse. Kurt Lauk, Präsident des CDU-Wirtschaftsrats, wies auf die Gefahr hin, dass Führungsorgane blockiert werden könnten.

In den Dax-Unternehmen war 2013 gut jedes fünfte Aufsichtsratsmitglied eine Frau, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) berechnet hat. Acht der 30 größten börsennotierten Firmen erfüllen derzeit bereits die 30-Prozent-Quote. Weniger weiblich sind allerdings noch die Vorstände: Laut DIW besetzten Frauen Ende 2013 nur 6,3 Prozent der Vorstandsposten - weniger als 2012. Insgesamt hat

der Frauenanteil in der Privatwirtschaft seit acht Jahren kaum zugenommen, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bekannt gab.

Mit der neuen Regelung wird es jedoch ernst für die Unternehmen: Erfüllen sie die Quoten nicht, bleiben die Posten leer. "Die Zeit der Appelle ist vorbei", sagte Justizminister Heiko Maas. "Wir haben heute die am besten ausgebildeten Frauen überhaupt. Das muss sich endlich auch in den Chefetagen widerspiegeln."

ANEXO B¹² - PROJETO DE LEI Nº 901/11 , DE 2011 (Da Sra. ÉRIKA KOKAY)

Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados.

¹² Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=08ACD67E2399504B8B8F287C13BD7B2B.proposicoesWeb1?codteor=856081&filename=PL+901/2011> Acesso em: 28 mai. 2014.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

PROJETO DE LEI Nº _____, DE 2011
(Da Sra. ÉRIKA KOKAY)

Dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei dá nova redação aos arts. 3º, 4º e 5º e acrescenta art. 5º-A e §§ 3º e 4º ao Art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, para ampliar a licença-paternidade para os casos mencionados.

Art. 2º O art. 1.º da Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 3º e 4º:

§ 3º É facultado ao pai, desde que exerça sua função em empresa participante do programa, requerer a ampliação da licença-paternidade de 30 (trinta) dias, observado o disposto nos arts. 3º e 4º.

§ 4º O período de 30 (trinta) dias poderá ser concedido pelo prazo de até 6 (seis) meses a contar do dia do nascimento, desde



CÂMARA DOS DEPUTADOS

que o empregado a requeira até o final do primeiro mês após o parto.” (NR)

Art. 3º Os arts. 3º, 4º e 5º da Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 3º Durante o período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade, a(o) empregada(o) terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social.

Art. 4º No período de prorrogação da licença-maternidade ou da licença-paternidade de que trata esta Lei, a(o) empregada(o) não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a(o) empregada(o) perderá o direito à prorrogação.

Art. 5º A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da(o) empregada(o) paga nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade ou dos 30 (trinta) dias de prorrogação de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.”

Art. 4º A Lei n.º 11.770, de 09 de setembro de 2008, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 5º-A:

“Art. 5º-A As pessoas jurídicas tributadas com base no regime de lucro presumido e as optantes pelo Simples Nacional, criado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, que aderirem ao Programa Empresa Cidadã, farão jus, nos



CÂMARA DOS DEPUTADOS

termos de regulamentação emitida pela Secretaria de Receita Federal do Brasil, a crédito tributário no valor total da remuneração integral da(o) empregada(o) paga nos 60 (sessenta) dias de prorrogação de sua licença-maternidade ou nos 30 (trinta) dias de sua licença-paternidade a ser utilizado exclusivamente para dedução da parcela de tributos recolhidos a título do Imposto de Renda Pessoa Jurídica e da COFINS.” (NR)

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Este projeto, apresentada inicialmente sob a forma do PL 4.028, de 2008, de autoria da Deputada Rita Camata, recebeu alguns aperfeiçoamentos para defender a ampliação, por trinta dias, do período da licença-paternidade para contemplar os pais, empregados de empresa participante do Programa Empresa Cidadã, cujas esposas não têm direito à extensão do benefício da licença–maternidade, prevista na Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008.

Conforme a proposição em tela, a fruição, pelo pai da criança, dos trinta dias relativos ao período de ampliação da licença-paternidade deverá ocorrer imediatamente após o término da licença-maternidade da mãe, de modo que este possa manter os cuidados necessários ao desenvolvimento do bebê, inclusive, o aleitamento materno, recorrendo ao uso de mamadeiras.

Além disso, a proposição busca estimular uma maior adesão ao Programa, mediante a permissão para que as empresas tributadas com base no lucro presumido e as optantes do Simples Nacional, criado pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, possam também fazer jus ao crédito tributário relativo à ampliação das licenças-maternidade e paternidade.



CÂMARA DOS DEPUTADOS

Na justificção original deste projeto, a Autora ressalta a importncia de sua iniciativa enquanto estmulo à ampliao do Programa e, sobretudo, como forma de apoio à ateno compartilhada dos pais em relao aos seus filhos recém nascidos, garantindo-lhe os cuidados exclusivos e necessrios a um desenvolvimento fsico e emocional de maior qualidade.

A matria foi aprovada nas Comisses de Seguridade Social e Famlia e de Trabalho, de Administrao e Servio Pblico, sendo arquivada em virtude do trmino da legislatura.

É indiscutvel o mrito da proposio em tela. Seu elevado contedo de justia social revela-se na extenso do benefcio da licena-paternidade aos pais, cujas esposas no podem ter acesso à ampliao da licena-maternidade prevista na Lei nº 11.770, de 2008, por exercerem suas atividades em empresas no participantes do Programa Empresa Cidadã.

Nada mais razoavel que garantir a devida compensao aos pais que pertencem a empresas participantes do referido Programa para que esses possam contribuir mais diretamente na criao e no desenvolvimento de seus filhos, preenchendo a lacuna deixada pela ausncia da me que retorna ao trabalho e que precisa ainda dar continuidade ao aleitamento de seu filho.

Atualmente, a licena-paternidade é concedida ao pai pelo perodo de cinco dias imediatamente aps o nascimento da criana, conforme previsto na Constituio Federal, art. 7º, inciso XIX, e no Ato das Disposies Constitucionais Transitrias, art. 10, § 1º. A ampliao da licena-paternidade nos moldes previstos na proposio sob anlise possibilitar a continuidade do aleitamento materno, mediante o uso de mamadeiras, e contribuir para que o bebê tenha um desenvolvimento fsico e emocional mais saudavel e equilibrado.

Ademais, a convivncia paterna nesse perodo da primeira infncia é fundamental para estreitar os laos de amor e segurana imprescindveis para a construo de bases familiares bem estruturadas.

Significante tambm o objetivo da proposio quanto ao estmulo que representa à responsabilidade social das empresas. Tal como dispoe a prpria Lei nº 11.770, de 2008, a ampliao da licena-paternidade que ora se



CÂMARA DOS DEPUTADOS

pretende não tem natureza impositiva, sendo possível somente nos caso de pais que trabalhem em empresas optantes do Programa Empresa Cidadã.

Outra disposição deste projeto, consiste na permissão para que as empresas tributadas com base no lucro presumido e as optantes do Simples Nacional, criado pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, façam jus ao crédito tributário relativo à ampliação das licenças-maternidade e paternidade, devendo utilizá-lo para fins de dedução do montante a pagar do Imposto de Renda Pessoa Jurídica e da Contribuição para Financiamento da Seguridade Social - COFINS.

O texto original que deu origem à Lei nº 11.770, de 2008, previa a possibilidade dessas empresas deduzirem do imposto devido, em cada período de apuração, o montante pago com a prorrogação da licença-maternidade, mas o dispositivo foi vetado. Confiamos que a nova redação dada ao respectivo artigo pela proposição ora sob análise tornará exequível a adesão ao Programa Empresa Cidadã das empresas optantes do Simples Nacional e daquelas optantes pela tributação do lucro presumido, as quais correspondem, em seu conjunto, a cerca de 90% do total das empresas do país. Dessa forma um número significativamente maior de trabalhadores poderá ser beneficiado com a ampliação das licenças-maternidade e paternidade.

Estas são as razões para a apresentação do presente projeto de lei, para cuja aprovação estou certa de contar com o apoio dos ilustres Pares.

Sala das Sessões, em 04 de abril de 2011.

Deputado **ÉRIKA KOKAY**

PT-DF