RENATA LEAL CONCEIÇÃO BELMONTE

**QUOTAS PARA MULHERES EM CONSELHOS DE
ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS, À LUZ DA TEORIA
FEMINISTA DO DIREITO**

ORIENTADOR: PROF. DOUTOR DENNIS DE OLIVEIRA

Tese de Doutorado

Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

São Paulo

2014

RENATA LEAL CONCEIÇÃO BELMONTE

**QUOTAS PARA MULHERES EM CONSELHOS DE
ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS, À LUZ DA TEORIA
FEMINISTA DO DIREITO**

**Tese apresentada à Faculdade de Direito
da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Direito**

**Área de Concentração: Direitos
Humanos**

Orientador: Prof. Dr. Dennis de Oliveira

São Paulo

2014

NOME: BELMONTE, Renata Leal Conceição

TÍTULO: Quotas para mulheres em Conselhos de Administração das empresas, à luz da Teoria Feminista do Direito

**Tese apresentada à Faculdade de Direito
da Universidade de São Paulo para
obtenção do título de Doutor em Direito.**

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Para meu pai,
por ter ajudado a me tornar a feminista que sou

Para Julia,
que nasceu junto com esta tese

AGRADECIMENTOS

Ao professor Dennis de Oliveira, por ter acreditado em mim e neste trabalho, desde o seu início.

Ao professor Dimitri Dimoulis, cujas lições ultrapassam gênero e Direito.

À amiga Camila Sombra, dessas amizades raras e inesperadas.

À minha avó Rosalva: a primeira mulher que eu desejei ser.

À minha mãe e meu pai: o começo de tudo, os primeiros a me dizerem sim.

À Meire, minha eterna babá, com quem sei que posso sempre contar.

À Ricardo, meu companheiro de infância e primeira medida de igualdade.

À Valter, meu grande amor, meu grande amigo, por estar sempre ao meu lado.

À Julia, melhor presente que ganhei da vida, que inspira esta tese e faz crescer o meu desejo por mais justiça para a comunidade feminina.

Finalmente, à cidade de São Paulo, fica aqui minha gratidão.

Era o auge do apartheid, os anos 1970, então não se viam muitos negros num supermercado, a não ser, é claro, os funcionários. Não se viam muitos homens também. Isso era parte do prazer. Eu não tinha de representar. Podia ser eu mesma.

J. M. Coetzee

Nunca fui de tocar a vida com a ponta dos dedos

Iberê Camargo

RESUMO

O objetivo deste estudo é analisar, frente às visões de igualdade das correntes da Teoria Feminista do Direito, qual delas melhor explica a sub-representação feminina nos Conselhos de Administração das empresas. Também busca-se descobrir, dentre os argumentos que costumam embasar as políticas legais de quotas para mulheres em Conselhos, quais deles estão em consonância com o ideal de igualdade feminista identificado. Para tanto, no primeiro capítulo do trabalho, apresentaremos as principais noções da Teoria Feminista do Direito, visando delinear a base teórica da pesquisa. No segundo, apresentaremos as mais importantes correntes feministas e a forma como estas entendem o princípio da igualdade entre os sexos. No terceiro capítulo, avaliaremos a teoria geral das ações afirmativas. No quarto, confrontaremos os ideais de igualdade feministas com o caso específico da sub-representação das mulheres nos Conselhos, buscando responder as perguntas orientadoras da tese.

PALAVRAS-CHAVE: 1. DIREITO. 2. TEORIA FEMINISTA DO DIREITO. 3. AÇÕES AFIRMATIVAS

ABSTRACT

In face of the equality views within the currents of Feminist Theory of Law, the objective of this study is to analyze which one best explains the female under-representation on companies' Boards of Directors. We also seek to discover, from among the arguments that tend to base the legal policy of quotas for women on Boards, which of them are in line with the identified feminist equality ideal. Therefore, the first chapter of the work will present the main notions of Feminist Theory of Law, aiming to outline the theoretical basis of the research. In the second chapter, we present the most important feminist strands and how they understand the principle of gender equality. In the third chapter, we evaluate the general theory of affirmative action. In the fourth, we confront the feminist equality ideals with the specific case of under-representation of women on Boards, seeking to answer the guiding questions of this thesis.

KEYWORDS: 1. LAW. 2. FEMINIST THEORY OF LAW. 3. AFFIRMATIVE ACTION

RÉSUMÉ

L'objectif de cette étude est d'analyser, par rapport aux visions de l'égalité des courants de la Théorie Féministe du Droit, laquelle explique le mieux la sous-représentation féminine dans les Conseils d'Administration des entreprises. Aussi, nous cherchons à découvrir, parmi les arguments qui tendent à fonder la politique juridique de quotas pour les femmes dans les Conseils, lesquels sont en ligne avec l'idéal féministe d'égalité. Pour cela, le premier chapitre de l'ouvrage, présentera les principales notions de la Théorie Féministe du Droit, visant à définir les fondements théoriques de la recherche. Ensuite, nous présentons les courants féministes les plus importants et comment ils comprennent le principe de l'égalité des sexes. Dans le troisième chapitre, nous évaluons la théorie générale des actions antidiscriminatoires. Dans le quatrième, on confrontera les idéaux féministes d'égalité avec le cas spécifique de la sous-représentation des femmes dans les Conseils, en cherchant à répondre aux questions qui ont orienter cette thèse.

MOTS-CLÉS: 1. DROIT 2. THÉORIE FÉMINISTE DU DROIT 3. ACTIONS ANTI-DISCRIMINATOIRES

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO: UM PROBLEMA COM MUITOS NOMES	13
Sobre a problemática a ser estudada	25
Perguntas do trabalho.....	28
Hipóteses do trabalho.....	28
Estrutura e referencial teórico do trabalho.....	31
 CAPÍTULO 1: SOBRE A TEORIA FEMINISTA DO DIREITO	34
1.1 Origens da Teoria Feminista do Direito	42
1.2 Principais temas de preocupação da Teoria Feminista do Direito.....	45
1.2.1 Sobre considerar a “experiência feminina”	46
1.2.2 Sobre a tendência de os institutos jurídicos privilegiarem os interesses masculinos .	49
1.2.3 Sobre a dicotomia público/privada	52
1.2.4 Sobre a igualdade entre homens e mulheres.....	56
1.2.5 Sobre o argumento da “preferência”	57
1.2.6 Sobre o envio de mensagens de gênero socialmente contraditórias	59
1.3 Sobre a Teoria Feminista do Direito e sua relação com os Direitos Humanos	60
1.4 Algumas considerações sobre quotas para mulheres em Conselhos de Administração e a Teoria Feminista do Direito	66
 CAPÍTULO 2: SOBRE AS CORRENTES FEMINISTAS DO DIREITO E SUAS VISÕES A RESPEITO DA IGUALDADE ENTRE OS SEXOS	70
2.1 O Feminismo Liberal	72
2.2 O Feminismo Radical	79
2.3 O Feminismo Cultural	86
2.3 O Feminismo Pós-moderno	92
2.4 Considerações sobre as visões de igualdade da Teoria Feminista do Direito	98
 CAPÍTULO 3: SOBRE AÇÕES AFIRMATIVAS	100
3.1 Conceito, finalidade, fundamentos e características das ações afirmativas.....	106
3.2 Breve histórico das ações afirmativas.....	116

3.3 Sobre igualdade e meritocracia.....	123
3.4 Definição de grupos vulneráveis.....	131
3.5 Sobre mulheres enquanto um grupo beneficiário de ações afirmativas, no mercado de trabalho	135
 CAPÍTULO 4: SOBRE QUOTAS PARA MULHERES EM CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO E SUAS JUSTIFICAÇÕES	141
4.1 Sobre os argumentos a favor das quotas para mulheres em Conselhos de Administração e sua pertinência em relação à teoria da dominação	163
 CONCLUSÕES: PORQUE CADA MULHER TEM UM NOME EM COMUM.....	164
 REFERÊNCIAS.....	170

INTRODUÇÃO

UM PROBLEMA COM MUITOS NOMES

Deitada no divã, ela comenta a respeito da vizinha divorciada: *deve ser difícil viver desse jeito, tendo um trabalho triste numa joalheria, se alimentando de comida congelada*. Segundos depois, entre tragos de cigarro, constata: *acho que ela tem inveja de mim. Deve ser difícil ficar vendo famílias felizes por todos os lados*. No entanto, seus lábios vermelhos não têm coragem de formular a pergunta que a faz dividir seus pensamentos com um discípulo freudiano: *por que sou tão infeliz? Ora, além de bela, consegui me casar com um homem bonito e bem sucedido! Fora a sorte de ter tido duas crianças alegres e saudáveis. Afinal, o que tanto me falta?* Não, não é necessário ser um psicanalista para saber: quando Pedro fala de Paulo, sei mais de Pedro do que de Paulo.¹ Sim, o modelo de vida de Betty Draper está em xeque: mesmo tendo aquilo que sua vizinha divorciada não possui, mesmo dona de tudo que pensa que deveria lhe tornar uma mulher plena, ela está longe de se sentir desta maneira.²

Ficção? Assim fala outra Betty, no seu *Mística Feminina*, bíblia feminista:

“o problema permaneceu mergulhado, intacto, durante vários anos, na mente da mulher americana. Era uma insatisfação, uma estranha agitação, um anseio de que ela começou a padecer em meados do século XX, nos Estados Unidos. Cada dona de casa lutava sozinha com ele, enquanto arrumava camas, fazia as compras, escolhia tecido para forrar o sofá, comia com os filhos sanduíches de creme de amendoim, levava os garotos para as reuniões de lobinhos e fadinhas e deitava-se ao lado do marido, à noite, temendo fazer a si mesma a silenciosa pergunta: E é só isso?”³

¹ Costuma-se atribuir tal frase à Sigmund Freud.

² Betty Draper é uma personagem do seriado de televisão *Mad Men*. A cena descrita acontece no episódio *New Amsterdam*, da primeira temporada.

³ FRIEDMAN, Betty. *Mística Feminina*. Petrópolis: Editora Vozes Limitada, 1971. P. 17.

Não, assim como Betty Friednan em sua obra, Simone de Beauvoir, certamente, responderia deste modo ao questionamento supra apresentado. No seu célebre livro, *O Segundo Sexo*, ela defende que só o trabalho pode diminuir a distância que separa os sexos, pois só este pode dar para a mulher a liberdade concreta. No entanto, se engana quem pensa que a autora não compreendia as dificuldades enfrentadas pelo sexo feminino na busca por sua independência financeira. Beauvoir tinha total consciência de que a nossa estrutura social foi moldada pelos homens e que isto cria enormes dificuldades para o ingresso e manutenção das mulheres no mercado produtivo. Ela ressalta que a mulher, na sua busca pela independência, acaba obrigada a acumular os afazeres domésticos com as demandas profissionais, situação que multiplica seus trabalhos e fadigas. Criticando a rígida divisão de papéis patriarcal, Beauvoir afirma que se espera, também das mulheres que trabalham, que tratem da casa, que assegurem sozinhas o cuidado e educação das crianças. Para a autora, “mesmo a própria mulher julga que, casando, assumiu encargos de que não a dispensa sua vida pessoal; ela não quer que o marido seja privado das vantagens que teria encontrado associando-se à “uma mulher de verdade”: quer ser elegante, boa dona de casa, mãe dedicada, como o são tradicionalmente as esposas.”⁴

Ainda que a experiência feminina seja múltipla e que questões como raça, nacionalidade, cor e credo tenham influência sobre esta, não se pode olvidar que as mulheres vivenciam situações, além de imposições sociais e políticas, que são comuns e decorrem do fato de pertencerem ao sexo feminino, já que o critério “gênero”⁵ permanece culturalmente relevante, em quase todas as sociedades de que se tem conhecimento. O conceito de “gendered life”⁶, defendido por Martha Fineman, estatui que as experiências vividas pelas mulheres, atualmente ou potencialmente, são fundamentais para o modo como elas apreciam ou reagem ao mundo social. Tal teórica feminista ainda explica que o conteúdo da expressão “gendered life” não significa assumir a premissa de que as mulheres

⁴ BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009 P. 879-895.

⁵ Usamos as palavras gênero e sexo, assim como faz Catherine Mackinnon, como sinônimos. Conhecemos a discussão teórica que propõe significados distintos para tais expressões. Não ignoramos a importância dela. No entanto, entendemos que o fato de ser biologicamente mulher, ainda que a pessoa não corresponda aos estereótipos que se costuma atribuir como “natos” ou “socialmente construídos” ao sexo feminino, implica na submissão desta a diversos padrões jurídicos e institucionais que, muitas vezes, se mostram violadores do princípio da igualdade entre os sexos. Por exemplo: ainda que uma pessoa nascida sob a égide do sexo feminino tenha um comportamento cujos ditames parecem ser aqueles que se atribuem aos do sexo masculino, frente ao constante na legislação previdenciária, esta terá as mesmas prerrogativas que uma mulher “feminina”. Deste modo, nesta tese, sempre que se fala em mulher, consideram-se todas as pessoas biologicamente pertencentes ao sexo feminino.

⁶ Não encontramos uma boa tradução para este termo, portanto, adotamos o original e tentamos apresentar seu conceito para sua devida compreensão.

reagem às situações de forma idêntica. Mas tal definição presume que, sendo o gênero um aspecto central das considerações sociais e culturais, deve-se direcionar a atenção das mulheres para o confronto das implicações que as questões decorrentes do seu pertencimento ao sexo feminino trazem para suas vidas.⁷

Em linha com Fineman, Patricia Cain afirma:

“As mulheres pensam em si mesmas como mulheres porque a sociedade fez do pertencimento ao sexo feminino algo que merece ser notado. Na minha vida, o pertencimento ao sexo feminino me impediu de ser presidente da minha escola (apenas meninos podiam ser presidentes), me impediu de ter um emprego, me impediu de praticar alguns esportes determinados, me impediu de usar calças compridas para ir à escola ou ao centro da cidade (apenas saias eram permitidas pelas regras ou costumes), me impediu de me candidatar para estudar na Harvard ou Yale, me impediu de entrar em certos clubes e de ser contratada por um determinado escritório de advocacia. Minha experiência pessoal me diz que ser mulher é importante.”⁸

Cain ressalta que ser mulher não apenas lhe trouxe experiências negativas. Mas, sim, foi um fator fundamental para muitas delas. A representação da mulher, enquanto ser inferior ao homem pode ser encontrada, em textos clássicos de Aristóteles, Kant, Schopenhauer, dentre outros. Vistas como frívolas, infantis, sem senso de obrigação e governadas apenas pelo prazer, as mulheres, ao longo dos anos, acabaram excluídas das esferas decisórias e restaram confinadas ao ambiente doméstico. Cain revela uma interessante conclusão de Harriet Beecher Stowe sobre a sociedade americana, diante desta questão: “em nenhum outro país do mundo pode uma mulher, sem dinheiro, forçada a fazer seus próprios trabalhos domésticos, ser considerada uma *lady*”.⁹

Talvez Stowe não tivesse, na ocasião de tal fala, o devido conhecimento da opressão¹⁰ feminina em outros países. Mas esta existe, desde os tempos mais remotos.

⁷ FINEMAN, Martha L. A. *Feminist Theory and the Law*. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/initiatives/trainedu/igrfp/readings06/Fineman.HJLP.95.pdf>> Acesso em 01 de junho de 2014.

⁸ Tradução livre. Original em inglês: “Women think of themselves as women because society has made female status noticeable. In my own life, female status has prevented me from being president of my high school class (only males could be president), from having a paper route, from playing organized sports, from wearing trousers to school or downtown (only skirts were allowed by rule or by custom), from applying to Harvard or Yale as an undergraduate, from joining certain clubs and from being hired by certain law firms. My personal experience tells me that being a woman is important.” CAIN, PATRICIA. *Feminism and The Limits of Equality*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1265&context=facpubs>>. Acesso em 25 de junho de 2014. P. 809.

⁹ Idem. P. 814.

¹⁰ Entendemos opressão, na esteira de Iris Marion Young, como um conceito estrutural que designa, atualmente, as desvantagens e injustiças que determinados indivíduos de grupos vulneráveis sofrem, a partir da imposição de normas, hábitos e símbolos, que não são questionados socialmente e que são oriundos de

Tanto a história quanto os indicadores sociais¹¹ revelam o quanto as mulheres permanecem sofrendo as consequências desta. Para muitas feministas, especialmente as socialistas, a opressão é promovida tanto pelo patriarcalismo¹² quanto pelo capitalismo¹³. E, mesmo que existam diferentes visões¹⁴ sobre as origens e as estratégias de combate da subordinação feminina, o reconhecimento desta é um ponto comum entre todas as pessoas que se declaram feministas.

Umas das maiores preocupações da primeira e segunda ondas do feminismo foi permitir melhores condições de trabalho para as mulheres. No século dezenove, as feministas buscavam assegurar às trabalhadoras de fábricas o direito à mesma remuneração que seus colegas do sexo masculino, assim como a possibilidade destas reterem seus salários, ao invés de serem obrigadas a entregá-los para seus maridos. Já no século vinte, as lutas feministas visavam à criação de uma legislação que protegesse as mulheres de

grupos dominantes. YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. P. 39-48.

¹¹ Em 2013, não existia ainda nenhum país do mundo que tratava seus homens e mulheres de modo igual. Nesse sentido, ver: WORLD ECONOMIC FORUM *Gender Gap Report 2013*. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/>> Acesso em 15 de julho de 2014.

¹² Entendemos por patriarcalismo um modo de organização social que, sistematicamente, privilegia os homens em detrimento das mulheres. E, como ressalta Adriano Senkevics, essa dominação masculina, é “pensada tanto como universal (por ocorrer em todas as partes e em todos os períodos históricos conhecidos) quanto específica (por ter suas particularidades ao longo do tempo e espaço). (...) O conceito foi particularmente útil para o feminismo radical, o qual entendeu que a dominação masculina devia se inscrever naquilo que era visto como comum a todas as mulheres e homens do planeta, independente de suas culturas e sistemas políticos tão distintos: o corpo.” SENKEVICS, Adriano. *O patriarcalismo pensado pelo feminismo radical*. Disponível em: < <http://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/02/13/o-patriarcalismo-pensado-pelo-feminismo-radical/>> Acesso em 12 de junho de 2014.

¹³ Entendemos o capitalismo como um movimento cujo um dos conceitos centrais é a expropriação dos trabalhadores. Portanto, adotamos o conceito de Tom Bottomore, para quem o capitalismo é o “modo de produção em que o capital, sob suas diferentes formas, é o principal meio de produção [...] é a propriedade privada do capital nas mãos de uma classe, a classe dos capitalistas, com a exclusão do restante da população.” BOTTOMORE, Tom. *Dicionário do pensamento marxista*. 5 ed. São Paulo: Jorge Zahar, 1997. P. 51-57.

¹⁴ As feministas liberais, radicais, marxistas e socialistas têm suas próprias teorias a respeito das fontes da opressão feminina. Rosemarie Tong, autora do clássico *Feminist Thought*, ensina as diferenças entre tais perspectivas. Segundo a autora, as feministas liberais acreditavam que a origem da subordinação feminina estava situada nos costumes e restrições legais que impediam as mulheres de ingressarem e serem bem sucedidas no mundo público. Já as feministas radicais, apesar da incrível diversidade de vozes existentes neste grupo, em geral, situam como causa da opressão contra as mulheres o processo reprodutivo, pois o papel das mulheres neste, as tornaria “prisioneiras da biologia” e, conseqüentemente, as colocaria como dependentes dos homens. As feministas marxistas acreditam que a origem da subordinação feminina surgiu a partir da introdução da propriedade privada dos meios de produção. Estes, ao se concentrarem nas mãos de alguns poucos, em geral homens, criaram o sistema de classes que gerou o capitalismo e o imperialismo que tanto oprime as mulheres. Já as feministas socialistas, apesar de concordarem com o fato de o capitalismo ser uma das fontes de subordinação das mulheres, acham, em consonância com a posição das feministas radicais, que o patriarcalismo também é uma das causas de opressão. Motivadas pela crença nestes dois fatores como origens da subordinação das mulheres, as feministas socialistas passaram a desenvolver teorias que explicam a relação entre capitalismo e patriarcalismo. A autora desta tese, como se verá no último capítulo desta pesquisa, adota a posição das socialistas. TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press.

ocupações que fossem prejudiciais ao seu bem-estar físico e moral, assim como à limitação legal de sua jornada de trabalho. Atualmente, dentre as bandeiras feministas, destacam-se: i) o estabelecimento legal da licença maternidade¹⁵, ii) o fim da segregação profissional baseada em critérios de gênero, iii) o direito a receber sua remuneração no mesmo patamar que os homens que desempenham trabalhos semelhantes e iv) o fim do assédio sexual no ambiente de trabalho, assim como medidas legais que o combatam.^{16 17}

Em que pese as feministas terem endereçado as preocupações acima apresentadas, ainda falta muito para que estas restem resolvidas. Isto porque, as mulheres permanecem sofrendo as consequências da dupla jornada de trabalho e da divisão sexual do trabalho. Conforme descreve a pesquisa *Uma análise das condições de vida da população brasileira de 2012*, pessoas do sexo feminino dedicam, em média, 27,7 horas por semana para afazeres domésticos, enquanto os homens reservam apenas 11,2 horas semanais para tal labor. O estudo também destaca que, mesmo entre homens e mulheres que trabalham fora, a divisão do trabalho em casa permanece desigual. Constatou-se que, dentro da população ocupada com mais de 16 anos, as mulheres empenham 22,3 horas para o cumprimento das jornadas domésticas, enquanto os homens gastam 10,2 horas, o que mostra que ainda persiste, na sociedade brasileira, a ideia de que a maior parte da responsabilidade pela manutenção do lar cabe ao sexo feminino, apesar do acesso dos dois gêneros ao mercado de trabalho.

No tocante à divisão sexual do trabalho, o panorama não é mais animador. Segundo Helena Hirata e Danièle Kergoat:

“Essa forma particular da divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio de separação (existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (um trabalho de homem “vale” mais que um trabalho de mulher). Esses princípios são válidos para todas as sociedades conhecidas, no tempo e no espaço. Podem ser aplicados mediante um processo específico de legitimação, a ideologia naturalista. Esta rebaixa o gênero ao sexo biológico, reduz as práticas sociais a “papéis sociais” sexuados que remetem ao destino natural da

¹⁵ No Brasil, a licença-maternidade remunerada é um direito constitucionalmente assegurado. Mas isso ainda não é uma realidade em diversos países do mundo, tal como nos Estados Unidos. Nesse sentido, ver: <http://en.wikipedia.org/wiki/Parental_leave> Acesso em 12 de junho de 2014.

¹⁶ WEISBERG. Kelly. *Applications of Feminist Legal Theory to Women's Lives. Sex, Violence, Work and Reproduction*. Philadelphia: Temple University Press, 1996. P. 533 -534.

¹⁷ No Brasil, já existe uma legislação que criminaliza o assédio sexual, no mundo do trabalho. Nesse sentido, ver: BRASIL. *Lei no 10.224, de 15 de maio de 2001*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/10224.htm> Acesso em 15 de julho de 2014. Como será ainda melhor apresentado, nos Estados Unidos, a autora Catherine MacKinnon é considerada uma referência neste assunto.

espécie. Se os dois princípios (de separação e hierárquico) encontram-se em todas as sociedades conhecidas e são legitimados pela ideologia naturalista, isto não significa, no entanto, que a divisão sexual do trabalho seja um dado imutável. Ao contrário, ela tem inclusive uma incrível plasticidade: suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço, como demonstraram fartamente antropólogos e historiadores(as). O que é estável não são as situações (que evoluem sempre), e sim a distância entre os grupos de sexo. Portanto, esta análise deve tratar dessa distância, assim como das “condições”, pois, se é inegável que a condição feminina melhorou, pelo menos na sociedade francesa, a distância continua insuperável.”¹⁸

Fato é que, apesar dos esforços do feminismo e do ingresso crescente de mulheres no mercado de trabalho, estas continuam encontrando enormes dificuldades de ascensão profissional. A pesquisa *International Business Report 2013*, realizada pela consultoria Grant Thornton, destacou que, no mundo, as mulheres ocupam somente 24% dos cargos de liderança (que incluem presidentes, vice-presidentes e diretorias), tendo este número tido um aumento de três pontos percentuais em relação ao encontrado na pesquisa de 2012. Já no Brasil, elas ocupam 23% da alta gestão, número similar à média mundial. No entanto, no nosso país, houve queda de três pontos percentuais, em relação à pesquisa anterior.¹⁹

Quando se fala da participação feminina em Conselhos de Administração das empresas brasileiras^{20 21}, os números são ainda mais alarmantes. Segundo dados

¹⁸HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>> Acesso em 20 de janeiro de 2014.

¹⁹ARCOVERDE, Letícia. *Cresce o número de mulheres em cargos de liderança*. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>> Acesso em 12 de junho de 2014.

²⁰ Segundo Alexandre Di Miceli, “o conselho de administração é o elo diário entre os acionistas e a gestão diária das companhias. O órgão tem como grande missão procurar maximizar o valor de longo prazo das empresas, assegurando, assim o aumento do patrimônio sustentável de todos os acionistas”. SILVEIRA, Alexandre Di Miceli. *Governança Corporativa no Brasil e no Mundo*. São Paulo: Elsevier, 2012. P. 62. Sheila Neder defende que “A administração das companhias abertas brasileiras conta necessariamente com dois órgãos: o conselho de administração e a diretoria. No que tange às companhias abertas, o sistema brasileiro adota, portanto, um sistema dual de administração (...) O conselho de administração, por seu turno, caracteriza-se como órgão de deliberação colegiada, ao qual cabe, dentre outros, fixar a orientação geral dos negócios da companhia, eleger e destituir diretores e fiscalizar a atuação destes.” NEDER CEREZETTI, Sheila C. *Breve descrição dos deveres e responsabilidades dos administradores das companhias abertas brasileiras*. 2013. (Apresentação de Trabalho/Seminário). Publicação cedida pela autora.

²¹ O artigo 142 da Lei 6404/76 define que compete ao Conselho de Administração: I - fixar a orientação geral dos negócios da companhia; II - eleger e destituir os diretores da companhia e fixar-lhes as atribuições, observado o que a respeito dispuser o estatuto; III - fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis da companhia, solicitar informações sobre contratos celebrados ou em via de celebração, e quaisquer outros atos; IV - convocar a assembléia-geral quando julgar conveniente, ou no caso do artigo 132; V - manifestar-se sobre o relatório da administração e as contas da diretoria; VI - manifestar-se previamente sobre atos ou contratos, quando o estatuto assim o exigir; VII - deliberar, quando autorizado pelo estatuto, sobre a emissão de ações ou de bônus de subscrição; VIII – autorizar, se o estatuto não dispuser em contrário, a alienação de bens do ativo não circulante, a constituição de ônus reais e a prestação de garantias a obrigações de terceiros; (Redação dada pela Lei nº 11.941, de 2009), IX - escolher e destituir os auditores independentes, se houver. Disponível em: <

apresentados pelo estudo *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*, realizado pelo Grupo de Direito e Gênero da FGV/SP:

“1.1 A proporção de mulheres nos cargos de alta administração das companhias de capital aberto brasileiras é da ordem de 8% atualmente;

1.2 Houve certa convergência para o patamar de 8% ao longo dos anos entre os diferentes órgãos da alta administração: enquanto a proporção de mulheres em cargos de Diretoria Executiva saltou de 4,2% em 2003 para 7,7% ao final de 2012, o percentual de mulheres nos Conselhos de Administração reduziu-se de 9,8% para 7,5% no mesmo período. O aumento da proporção de mulheres em cargos de Diretoria Executiva nos últimos anos – algo usualmente associado a uma maior oferta de mulheres qualificadas – não parece ter ocasionado um aumento de mulheres nos cargos de Conselhos de Administração;

1.3) Analisando-se os dados de forma agregada (Conselho de Administração e Diretoria Executiva), a proporção de mulheres nos dois órgãos-chave de administração das companhias abertas brasileiras manteve-se absolutamente estagnada em torno de 7,7% na última década, de 2003 a 2012;

1.4) O Conselho Fiscal, órgão de fiscalização do modelo de governança brasileiro, também apresenta um percentual de mulheres em torno de 8%, sem mudanças substanciais entre os anos de 2009 a 2012;

1.5) O percentual de mulheres ocupando a presidência do Conselho de Administração se manteve estagnado em 4% durante o período de 2003 a 2012.

1.6) O percentual de mulheres ocupando o cargo de Diretor-Presidente elevou-se de cerca de 1% para 4% no mesmo período;

1.7) Nos últimos 15 anos (de 1997 a 2012): - Cerca de metade (48%) das companhias analisadas não apresentaram ao menos uma mulher em seu Conselho de Administração. Em algumas companhias não se identificou ao menos uma mulher em seus conselhos durante os 15 anos de análise. - Cerca de 2/3 (66,5%) das companhias analisadas não apresentaram sequer uma mulher em sua Diretoria Executiva durante os 15 anos de análise. - Cerca de metade (40,5%) das companhias de capital aberto brasileiras não apresentaram sequer uma mulher em ao menos um dos seus principais órgãos de administração (Conselho de Administração e Diretoria Executiva). Em algumas companhias com dados disponíveis para todo o período, não se identificou nenhuma mulher ocupando cargos no Conselho de Administração ou na Diretoria Executiva durante os 15 anos de análise.

1.8) Os dados isolados apenas do ano de 2012 mostram que: -Cerca de 2/3 (66,5%) das companhias abertas brasileiras não possuíam sequer uma mulher em seu Conselho de Administração; - Cerca de 3/4 (73,2%) das companhias abertas brasileiras não possuíam nenhuma mulher na Diretoria Executiva; - Cerca de 3/4 (77,6%) das companhias abertas brasileiras não possuíam ao menos uma mulher em seu Conselho Fiscal.

1.9) Mais da metade (51,6%) das companhias de capital aberto brasileiras não possuíam sequer uma mulher em ao menos um dos seus principais órgãos de administração (Conselho de Administração e Diretoria Executiva); (...)

1.11) Em termos de ascendência racial, constatou-se que o percentual de mulheres negras nos Conselhos de Administração brasileiros é igual a zero. Isto porque, das 240 mulheres pesquisadas, foram encontradas imagens para 82 delas, sendo que apenas uma poderia, eventualmente, ser classificada como de ascendência negra.”²²

A incipiente indicação²³ de pessoas do sexo feminino e sua consequente baixa participação em Conselhos de Administração das empresas era, até recentemente, um fenômeno mundial. E visando a combater tal problema, diversos países passaram a adotar leis que veiculam quotas para mulheres em tais posições. O mais famoso exemplo desta espécie de política foi adotada pela Noruega. Após constatar que, 470 das suas 611 empresas mais relevantes, não tinham ninguém do sexo feminino como membro de seus Conselhos de Administração, o governo de tal nação sugeriu, em fevereiro de 2002, que até julho de 2005, as companhias privadas, listadas em bolsa, tivessem 40% dos seus assentos ocupados por mulheres. Apesar desta previsão, na data final estabelecida, somente 24% das cadeiras pertenciam às mulheres. Por conta disso, em janeiro de 2006, a Noruega editou uma lei estabelecendo janeiro de 2008 como prazo final para as empresas atingirem a meta dos 40%. Caso assim não procedessem, estas sofreriam fortes sanções como pagamento de multas e possível dissolução.²⁴

A motivação da Noruega para estabelecer legalmente a política de quotas para mulheres, em Conselhos de Administração, foi a percepção de que, mesmo sendo um dos países mais avançados quanto à promoção da igualdade de gênero, a presença feminina,

²² SICCA, Ligia Paula Pires Pinto. SILVEIRA, Alexandre di Miceli da. DONAGGIO, Angela Rita Franco. RAMOS, Luciana de Oliveira. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Dados cedidos pelos autores.

²³ No Brasil, assim como em boa parte dos países do mundo, os membros do Conselho de Administração das empresas são escolhidos e eleitos, quase que livre da observância de requisitos legais, pela assembleia-geral destas. No nosso país, é a Lei 6.404/76 quem trata deste assunto. Segundo esta, as companhias abertas e as de capital autorizado terão obrigatoriamente o órgão “Conselho de Administração,” sendo que ele deve ser composto por, no mínimo, três membros, eleitos pela assembleia-geral e por ela destituíveis a qualquer tempo. Sheila Neder ressalta que “os participantes da diretoria e do conselho de administração devem satisfazer determinados requisitos para investidura, os quais se referem especialmente à ausência de prévia condenação pela prática de determinados crimes, e ao fato de o administrador não possuir interesse conflitante com a companhia e não exercer cargo em sociedade concorrente.”²³ A autora ainda ensina que, caso haja previsão estatutária, representantes dos empregados da companhia, por estes escolhidos por meio de eleição direta, podem participar do órgão e que uma ou mais classes de ações preferenciais podem eleger um ou mais membros dos órgãos de administração. NEDER CEREZETTI, Sheila C. *Breve descrição dos deveres e responsabilidades dos administradores das companhias abertas brasileiras*. 2013. (Apresentação de Trabalho/Seminário). Publicação cedida pela autora.

²⁴ DEPARTMENT FOR BUSINESS, INNOVATION & SKILLS. *Women on Boards. February 2011*. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards-review>> Acesso em 03 de março de 2014. P. 22.

em tais órgãos, permanecia baixa e crescia muito lentamente.²⁵ Na esteira deste país, muitos outros têm apresentado a preocupação de aumentar o número de mulheres nos Conselhos de Administração de suas empresas, através da imposição de quotas. A Áustria, por exemplo, em março de 2011, aprovou uma legislação que determina que 25% dos assentos de Conselhos de Administração das suas empresas públicas, até 2013, sejam ocupados por mulheres, devendo tal número crescer para 35%, até 2018.²⁶ Em junho de 2011, a Bélgica determinou que suas grandes companhias tinham seis anos para atingir o mínimo de 30% das cadeiras preenchidas por mulheres, devendo as pequenas e médias empresas alcançarem tal marco em oito anos. No mesmo ano, na França, se estatuiu que, até 2017, deve-se atingir o percentual de 40% dos assentos dos Conselhos de suas companhias listadas. Espera-se que, pelo menos, 20% dos Conselhos estejam ocupados por mulheres, em 2014. Assim como na Noruega, a lei francesa previu sanções para as empresas que não respeitarem tal regramento.²⁷

Internacionalmente, muitas foram as manifestações a favor e contra as quotas para as mulheres em Conselhos de Administração. Christine Lagarde, diretora gerente do Fundo Monetário Internacional, é entusiasta de tal espécie de ação afirmativa. Lagarde defende que a meritocracia não é o bastante para que o poder seja dividido de forma mais equânime entre os gêneros. Segundo ela: “Quando jovem eu era contra as cotas, mas os avanços estão ocorrendo de forma muito lenta, é preciso fazer alguma coisa”. Em entrevista ao jornal britânico Financial Times, ela ressaltou que, antes de assumir o cargo de diretora gerente do FMI, foi sabatinada por 25 diretores do Fundo, todos homens.²⁸

Já Angela Merkel, Primeira Ministra da Alemanha, apesar de considerar o baixo número de mulheres em Conselhos de Administração das empresas alemãs um verdadeiro “escândalo”, não se posicionou, inicialmente, a favor de tal ação afirmativa. Esta defendeu que pressionar a iniciativa privada a adotar medidas que permitam uma melhor integração

²⁵ SWEIGART, Anne. Women on Board for Change: The Norway Model of BoardRoom Quotas as a Tool for Progress in the United States and Canada. Disponível em: <<http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=njilb>> Acesso em 15 de julho de 2014. P. 84 A-85A

²⁶ CREDIT SUISSE. *Gender Diversity and Corporate Leadership*. Disponível em: https://www.creditsuisse.com/newsletter/doc/gender_diversity.pdf Acesso em 03 de março de 2014.

²⁷ Idem

²⁸ LAGARDELE, Christine. Entrevista concedida ao Financial Times. Disponível em: <<http://video.ft.com/677520169001/Lagarde-speaks-out-on-female-quotas/World>> Acesso em 14 de junho de 2014.

entre o trabalho e a família parece ser uma ação mais relevante.²⁹

A pergunta que se faz, quando se escuta falas como a de Merkel, é: será que somente o conflito *trabalho x família* motiva o não crescimento profissional das mulheres e, conseqüentemente, a sub-representação destas em Conselhos de Administração? Ou estas também encontram outras barreiras para sua ascensão profissional?

No Brasil, a discussão sobre a política de quotas para mulheres em Conselhos de Administração é recente e tem como marco a proposição do PLS n. 112/2010, de autoria da Senadora Maria do Carmo do Nascimento Alves. Este visa estabelecer que: “nos Conselhos de Administração das empresas públicas e das sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto; pelo menos quarenta por cento dos membros devem ser mulheres. Para tanto, tal proposta faculta às empresas o preenchimento gradual dos cargos, respeitando os seguintes limites mínimos: I – dez por cento, até o ano de 2016; II – vinte por cento, até o ano de 2018; III – trinta por cento, até o ano de 2020 e IV – quarenta por cento, até o ano de 2022.”³⁰

Justificando sua proposta, a Senadora Maria do Carmo do Nascimento Alves, assim declara:

“O presente projeto de lei tem o objetivo de tornar efetiva a presença de mulheres na composição dos conselhos administrativos das empresas cujo capital majoritário seja da União. O estabelecimento dessa garantia se justifica pela necessidade de que haja a devida correspondência entre a participação das mulheres na produção dos bens públicos e sua presença nos órgãos que decidem os destinos dos recursos produzidos a partir do esforço de toda a sociedade, inclusive, e, de maneira cada vez mais crescente, a partir do trabalho feminino. A medida proposta observa e concretiza os princípios constitucionais inscritos no inciso III, do art. 1º e no inciso I do art. 5º. Também materializa, no âmbito da administração pública, as premissas contidas em normas internacionais ratificadas pelo Brasil, a exemplo da Convenção para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, das Nações Unidas, e da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho. A proposição demonstra a compreensão de que é necessária a iniciativa direta do Estado para que sejam efetivados os imperativos constitucionais de igualdade e contribui para a construção de uma cultura de respeito à dignidade de mulheres e de homens. O conteúdo da matéria leva em conta, na fixação do percentual de 40% de participação nos referidos conselhos, as estatísticas elaboradas pelo

²⁹FINANCIAL TIMES. Angela Merkel against quotas for women. Disponível em: <http://blogs.ft.com/women-at-the-top/2011/10/14/angela-merkel-against-female-quota/#axzz3414IM66F>. Acesso em 14 de junho de 2014.

³⁰SENADO FEDERAL. PLS n. 112/2010. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/76440.pdf>> Acesso em 03 de março de 2014.

IBGE na Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio (PNAD), de 2008. Elas apontam que o nível de ocupação das mulheres no mercado de trabalho é superior a 47% e também revelam que as mulheres são a maioria da população brasileira, correspondendo a 51,3% das pessoas que habitam o País. Diante desse quadro, o projeto representa um passo decisivo do Congresso Nacional na afirmação das ações positivas em favor da igualdade de gênero. Ademais, ajuda a colocar o País em situação de paridade com a legislação mais avançada do mundo em relação aos direitos de homens e mulheres.”³¹

Apesar de relativamente brando, quando comparado a algumas iniciativas da legislação estrangeira³² que tratam do assunto, o PLS n. 112/2010 gerou forte polêmica, no mercado brasileiro. O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) editou uma carta opinião sobre o assunto, em que declara que, apesar de reconhecer a limitada participação feminina nos Conselhos de Administração das empresas brasileiras, se opõe à ideia de quotas, veiculada pelo PLS n. 112/2010, independentemente se estas são voltadas às empresas de controle estatal ou privado.

Para explicar sua posição, o IBGC afirma que a efetividade de uma política de cotas para mulheres nos Conselhos de Administração, no atual contexto, torna-se questionável pelos seguintes motivos:

“i) Se não houver menção na normatização que especifique que as cotas referem-se aos cargos de conselheiro titular, há risco de nomeação de mulheres para cargos de suplência, sem que □ exerçam efetivamente a função de conselheiras; ii) Caso não haja sanções para as empresas que descumprirem os percentuais mínimos estabelecidos, é possível que a instituição de políticas de cotas não aumente a participação feminina nos conselhos; iii) Sob o ponto de vista social, essas cotas não teriam significativo impacto sobre as situações □ de desigualdade de oportunidades que desfavorecem as mulheres em relação aos homens desde o início de suas carreiras profissionais, tanto quanto à remuneração como quanto às possibilidades de ascensão. Além disso, como atualmente no Brasil há maior quantidade de homens que de mulheres entre os profissionais com experiências em outros conselhos de administração e/ou em cargos de executivo sênior, uma política de cotas poderia acarretar efeitos negativos à composição dos conselhos de administração; iv) Concentração excessiva das mesmas mulheres como conselheiras de várias empresas, sobrecarregando-as e comprometendo seu desempenho; v) Nomeação de profissionais sem as desejáveis experiências na alta administração ou na alta gestão; vi) Consequentemente, possível desvalorização, em termos de inclusão no processo de tomada de decisão e mesmo na remuneração, das profissionais do sexo feminino nomeadas

³¹Idem.

³² Vide a própria legislação norueguesa que, ao contrário da proposta brasileira, estabelece penas como pagamento de multas e possível dissolução para as empresas que não implementem as quotas.

pelo sistema de cotas em relação a seus colegas homens.”³³

É curioso notar que parte dos problemas que o IBGC afirma encontrar na proposta de quotas para mulheres em Conselhos de Administração e que justificam sua posição contrária ao projeto poderiam ser resolvidos, durante o processo legislativo do próprio PLS n. 112/2010. Será que se fossem aprovadas emendas ao projeto que: i) especificassem que as quotas se referem aos cargos de Conselheiro titular; ii) que estabelecessem remuneração igualitária para todos os Conselheiros e iii) que determinassem sanções para as empresas que, eventualmente, descumpram os percentuais mínimos estabelecidos, o instituto se manifestaria de forma diferente? Ou a opinião do IBGC é indistinta para qualquer proposta que veicule esta espécie de política?

Como seu título indica, é intenção desta tese estudar a proposta de quotas para mulheres em Conselhos de Administração das Empresas, à luz da Teoria Feminista do Direito³⁴. No entanto, não se deve achar que este estudo tem como intenção apreciar qualquer legislação específica que trata de quotas para mulheres em Conselhos de Administração. Nossa intenção é fazer um trabalho teórico que investiga a pertinência da ideia abstrata de “quotas para mulheres em Conselhos de Administração” frente às construções comuns da teoria feminista do Direito, tal como defendidas, principalmente, pelas teóricas norte-americanas. Não está também no nosso escopo entender como o Direito Comercial e Constitucional enxergam este tema. Tampouco avaliaremos as possíveis consequências fáticas e econômicas de propostas legais desta espécie no mundo corporativo. Tais esclarecimentos se fazem necessários porque, já no próximo tópico, apresentaremos com detalhes a problemática que iremos abordar.

³³ IBGC. *Carta opinião. Cotas para mulheres em conselhos de administração*. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ibgc.org.br%2FDownload.aspx%3FRef%3DManifestacao%26CodManifestacao%3D37&ei=2HMWU6ecBsWqkAeAs4DoBQ&usg=AFQjCNHrbskqMZVaEEAZTR4X9LwgZarQCg&sig2=r1Zrer gjOq0-MyxdZdnh7A&bvm=bv.62286460,d.eW0>> Acesso em 04 de março de 2014.

³⁴ Definiremos com precisão o escopo e conteúdo da Teoria Feminista do Direito, no primeiro capítulo desta tese. Mas, desde agora, já estatuímos que a Teoria Feminista do Direito é uma vertente do movimento feminista que busca compreender como as leis e outras instituições legais são influenciadas por perspectivas masculinas que não consideram as vivências e experiências das mulheres.

Sobre a problemática a ser estudada.

Na grande maioria dos discursos que se posicionam contra e a favor das quotas para mulheres em Conselhos de Administração das empresas, existe um ponto comum: o reconhecimento de que a sub-representação feminina é um problema que precisa ser solucionado. O desacordo existente entre eles consiste na ideia de que a política de “quotas” seria a melhor medida para remediar tal situação.

Dentro da teoria feminista, o tema “ações afirmativas” também é um ponto que divide opiniões. Muitas de suas teóricas alertam para o fato de que estas medidas têm a tendência de permitir a “assimilação” da mulher, dentro de estruturas opressoras e patriarcais, ao invés de desafiá-las. Tal visão acredita que tais iniciativas favorecem mais a entrada das mulheres num campo de batalha corporativo do que oferecem um real confronto com os motivos que impedem a sua efetiva inserção, no mundo do trabalho. Já as feministas que defendem as ações afirmativas, costumam argumentar que estas políticas são temporárias e que devem ser implementadas, ao lado de outras que desafiem o *status quo* discriminatório. Nesta perspectiva, as ações afirmativas seriam uma forma mais célere de permitir uma igualdade substantiva entre os sexos e ajudaria toda uma geração de mulheres.³⁵

Fora a polêmica a respeito das ações afirmativas como a melhor estratégia para permitir condições mais igualitárias para as mulheres, há também, dentro da teoria feminista, uma enorme discordância sobre como, de fato, o Direito deve tratar as diferenças entre homens e mulheres e enfrentar as desigualdades de gênero. Com efeito, Patricia Cain ensina que um dos principais debates que orienta a Teoria Feminista do Direito é aquele que se detém sobre o conteúdo do princípio da isonomia. Segundo a autora, a própria expressão “Teoria Feminista do Direito” teria sido cunhada em artigos que especulavam sobre quando a teoria da igualdade deveria estabelecer que as mulheres tinham que ser tratadas de modo idêntico aos homens ou se esta deveria até mesmo reconhecer como juridicamente relevantes as diferenças existentes entre homens e

³⁵ MADDUX, Marion. *Affirmative Actions: Liberal Accommodation or Radical Trojan Horse*. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.crsi.mq.edu.au%2Fpublic%2Fdownload.jsp%3Fid%3D4059&ei=Xr6ZU8eMLqeqsAS_H6lCYCA&usg=AFQjCNHSvwy0YSK5oHdXB7k0Qs84u5qrbg&sig2=kQbRkkX5wqcnMCUOUV5Tvg&vm=bv.68911936,d.b2U> Acesso em 12 de junho de 2014.

mulheres. No seu trabalho, Cain defende que são quatro as escolas do pensamento feminista (liberal, radical, cultural e pós-modernista) e investiga as discordâncias destas quanto ao conceito de igualdade e a sua influência nas construções das teóricas feministas do Direito.³⁶

De modo geral, pode-se dizer que a corrente liberal defende que a igualdade entre homens e mulheres precisa ser imposta pela lei, não devendo esta dar ênfase às diferenças entre homens e mulheres e, sim, às suas semelhanças. Betty Friednan, Ruth Bader Ginsburg, Wendy Williams e Nadine Taub são algumas das teóricas que se filiam a tal posição.

Por conta da sua grande pluralidade de vozes, não é simples definir uma concepção única do feminismo radical sobre o tema. Mas é necessário que se estatua que a maioria de suas teóricas foca nas diferenças entre homens e mulheres e que defende que as desigualdades entre estes são decorrentes destas. A escolha de quais diferenças devem ser consideradas juridicamente relevantes e o modo como o Direito deve tratá-las não é consenso entre as radicais. Nesse sentido, vale trazer a posição de Catherine MacKinnon, advogada feminista radical, sobre o assunto. Defensora da teoria da dominação, MacKinnon acredita que deve ser abandonada a retórica da igualdade porque é inviável se comparar homens e mulheres, usando leis que derivam unicamente da perspectiva masculina. Na sua visão, a mais importante diferença que existe entre os sexos é a diferença de poder. Usando o argumento da dominação, MacKinnon advoga no sentido de que a equidade deve ser compreendida e recolocada, a partir da teoria da não subordinação feminina, cujo principal objetivo é, justamente, acabar com a desigualdade de poder entre os sexos.

As feministas culturais, assim como as radicais, também focam nas diferenças entre homens e mulheres. No entanto, enquanto as radicais se dedicam a analisar o lado negativo destas distinções (a objetificação sexual da mulher), as feministas culturais propõem uma visão positiva das diferenças, defendendo que as mulheres têm uma voz moral autêntica e diferente das dos homens, devendo as instituições jurídicas considerá-las relevantes. Carol Gilligan, a mais famosa feminista cultural, sustenta que as mulheres têm características inatas que informam uma ética própria. Basicamente, tal autora argumenta

³⁶ CAIN, Patricia. *Feminist Legal Scholarship*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>> Acesso em 12 de junho de 2014.

que a ética da justiça adotada, por exemplo, por Hare e Rawls, negligencia dimensões importantes do cuidado e sentido de responsabilidade pessoal que caracterizam a ética feminina. Segundo Gilligan, o ponto de vista feminino moral autêntico vê as pessoas como seres morais interdependentes, que, antes de mais nada, respondem às necessidades dos outros e não tanto às exigências de regras. Tal posição foi adotada por algumas teóricas feministas do Direito, tal como Carrie Menkel-Meadow e Robin West, que passaram a defender que as leis deveriam se preocupar em considerar as diferenças essenciais comportamentais de homens e mulheres em suas construções.³⁷

Já as feministas pós-modernas sustentam que as categorias de gênero e igualdade são meras construções sociais e que não existe a categoria “mulheres”. Defender as mulheres enquanto grupo seria, na opinião destas, um equívoco das outras correntes, devendo-se dar ênfase às particularidades de cada pessoa do sexo feminino, sob o risco de se construir um discurso essencialista.³⁸

Como pode-se perceber, são grandes e inconciliáveis as discordâncias de premissas, dentro das correntes feministas, a respeito de como o Direito deve endereçar as diferenças entre homens e mulheres, sem reforçar estereótipos, sem ignorar a experiência feminina e mantendo o seu compromisso com o princípio da igualdade. E, sem dúvidas, todas as visões de isonomia propostas promovem perdas e ganhos para as mulheres. Justamente partindo de tal percepção, Diana Majury propõe que o discurso da igualdade seja usado estrategicamente. Segundo a autora, ao invés de tentar encaixar a realidade das mulheres dentro de um modelo teórico único, deve-se observar o problema específico vivenciado por estas e tentar resolvê-lo a partir da concepção de igualdade que for mais adequada ao caso. Para a autora, a imposição de uma forma única de igualdade tende a obscurecer e distorcer as realidades das mulheres e a maneira como elas experimentam as desigualdades. Portanto, Majury propõe que, em primeiro lugar, se identifique o problema vivenciado pelas mulheres e que, somente depois, se pense o remédio deste. A partir disso é que se deve escolher a perspectiva de igualdade que servirá de instrumento para permitir a solução desejada.³⁹

³⁷ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 62-68.

³⁸ CAIN, Patricia. *Feminist Legal Scholarship*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>> Acesso em 12 de junho de 2014.

³⁹ MAJURY, Diana. *Strategizing in Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 269.

Como já foi demonstrado, pesquisas revelam que as mulheres se encontram sub-representadas nos Conselhos de Administração, sendo a proposta de quotas uma alternativa rápida para combater tal problema. E costuma-se fundamentar esta política das seguintes formas: i) as mulheres devem encontrar assento nos Conselhos porque estas, apesar de sua competência, têm sido negligenciadas por conta de sexismo. Portanto, é preciso que se combata a desigualdade entre os sexos no mundo corporativo, em todas as suas nuances, sendo a iniciativa de quotas um instrumento relevante para se permitir a igualdade de gênero (argumento de justiça); ii) a presença de mais mulheres nos Conselhos de Administração tem caráter simbólico e permitirá que estas acreditem que podem se tornar líderes, colaborando para modificar realidades discriminatórias e mitigar limitações auto-impostas pelas próprias mulheres (argumento de simbolismo) ; iii) as mulheres, por terem qualidades pessoais essencialmente distintas das dos homens, podem agregar aos Conselhos de Administração diferentes perspectivas que se refletirão nas decisões tomadas (argumento da diferença) e iv) a presença de mulheres em Conselhos de Administração, segundo pesquisas, melhora o desempenho econômico das companhias.⁴⁰

É intenção desta tese descobrir, dentre as teorias da igualdade propostas pelas correntes feministas, qual delas melhor explica a sub-representação feminina nos Conselhos de Administração das empresas. Também é nosso intuito analisar as justificações que costumam ser dadas em favor de tal ação afirmativa, bem como a pertinência destas frente à visão de igualdade que melhor fundamenta a proposta legal estudada.

Perguntas do trabalho

i) Diante das construções da Teoria Feminista do Direito, qual de suas visões de

⁴⁰ Os dois últimos argumentos podem ser encontrados, nas seguintes fontes: i) MARGEM, *Helena*. *Participação das mulheres no Conselho de Administração e Diretoria, Valor e Desempenho das Companhias Brasileiras de Capital Aberto*. Dissertação de Mestrado defendida na Escola de Pós Graduação em Economia da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro, em 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11078/Dissertacao%20Helena%20Margem.pdf?sequence=1>> Acesso em 21 de junho de 2014; ii) BORGES, Iara Farias. *Especialistas defendem cotas para mulheres nos conselhos de empresas públicas*. Disponível também em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2012/05/24/especialistas-defendem-cotas-para-mulheres-nos-conselhos-de-empresas-publicas>> Acesso em 21 de junho de 2014.

igualdade melhor explica a sub-representação feminina nos Conselhos de Administração das empresas?

ii) Dentre os argumentos que costumam embasar as políticas legais de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, quais deles se encontram em consonância com a visão de igualdade que melhor explica a sub-representação feminina nos Conselhos de Administração das empresas?

Hipóteses do trabalho

A hipótese deste trabalho é que, dentre as visões de igualdade propostas pelas teóricas feministas do Direito, a que melhor justifica a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, assim como explica a sub-representação feminina em tais órgãos, é a teoria da não subordinação de Catherine MacKinnon. Isto porque, tanto as abordagens da igualdade que defendem o critério “semelhança” quanto aquelas que advogam pelo valor “diferença” falham por não conseguirem compreender que as mulheres estão submetidas à regras masculinas que se fazem universais e que não são perceptíveis sem um olhar crítico adequado. O feminismo que combate a dominação masculina, como proposto por MacKinnon, se mostra engajado na prática de identificação e desafio das regras de superioridade masculina, bem como dos padrões de socialização que levam à opressão das mulheres. Portanto, ele é o que oferece melhores fundamentos para a iniciativa de quotas para mulheres em Conselhos de Administração.

No tocante aos argumentos que costumam ser usados para justificar a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, os que mais se encontram em consonância com os fundamentos da teoria da dominação são: i) é preciso que se combata a desigualdade entre os sexos no mundo corporativo, em todas as suas nuances e tal espécie de ação afirmativa é a única medida que resolve tal questão de modo célere e ii) a presença de mais mulheres nos Conselhos de Administração tem forte caráter simbólico e permitirá que estas acreditem que podem se tornar líderes.

Os outros dois argumentos não parecem em sintonia com a teoria da não subordinação, além de serem potencialmente problemáticos para as mulheres. O primeiro porque, ao defender que as mulheres têm qualidades distintas dos homens e que estas se

refletem no modo como elas tomam decisões, se funda na doutrina da “voz moral autêntica feminina” e pode acabar criando para as executivas uma obrigação de seguir um “*script de gênero*”, reforçando os estereótipos já existentes no mundo corporativo. Já o segundo pode sugerir que apenas se deve indicar mulheres para Conselhos de Administração se for realmente comprovado que estas ajudam as companhias a obterem melhores resultados. Tal “prova de fogo” parece também não condizente com a teoria da não subordinação, pois os homens, enquanto grupo social, não são obrigados a se submeterem a uma expectativa desta ordem, nem têm suas indicações vinculadas a algo do tipo.

Características da pesquisa

Em que pese já existirem, no Brasil, algumas discussões sobre a importância de se aumentar o número de mulheres em Conselhos de Administração⁴¹, estas são relativamente recentes e a maioria delas não está sendo conduzida no âmbito acadêmico. Fora isso, é curioso perceber que tais análises quase nunca se fundam em perspectivas desenvolvidas pelas teóricas feministas do Direito. Em boa parte, os discursos a favor e contra a iniciativa, aqui estudada, se baseiam em discursos corporativos que não compartilham das ideias veiculadas pela escola do pensamento que norteia esta pesquisa.

A baixa frequência de ideias feministas nas academias do Direito, quando não o seu total desconhecimento por parte dos operadores deste, se mostra uma lacuna injustificável, num país marcado por tantas desigualdades de gênero como o Brasil. Segundo a pesquisa *The Global Gender Gap Report*, realizada pelo *World Economic Forum*, já citada neste trabalho, o Brasil ocupa o 62º lugar, no ranking de países que efetivam o princípio da igualdade entre os sexos, ficando atrás, inclusive, da Venezuela e da Bolívia.⁴² Ademais, como já foi antes demonstrado, são alarmantes os dados que quantificam a presença feminina em cargos de liderança como um todo e, em especial, como participantes dos Conselhos de Administração das empresas.

Nos Estados Unidos, há quem defenda que a Teoria Feminista do Direito deveria

⁴¹ Nesse sentido, ver: BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes. TRIPPIA, Luciane Maria. Cotas para mulheres em conselhos diretores – uma realidade europeia necessária e factível para o Brasil? Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=77932c2c6056e219> >. Acesso em 16 de julho de 2014.

⁴² WORLD ECONOMIC FORUM *Gender Gap Report 2013*. Disponível em: < <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/> > Acesso em 15 de julho de 2014.

ser uma disciplina obrigatória nos cursos jurídicos. No Brasil, Flavia Piovesan sustenta a necessidade de se incorporar a perspectiva de gênero nas leis e na educação jurídica.^{43 44} Sim, porque o principal objetivo de qualquer educação legal é desenvolver nos alunos habilidades críticas a respeito das leis e das assumpções destas, ao invés de impor visões pré-estabelecidas. Então, como se pode ignorar a relevância de uma escola do pensamento legal fundada no feminismo, movimento histórico e cultural que provocou mudanças sociais tão relevantes? É certo que, ao estudar teorias que desafiam as concepções tradicionais das leis, os acadêmicos ganham muito, pois são expostos a problemáticas que enriquecem suas visões de mundo e que os obrigam a tomar uma posição frente às novas ideias de justiça que lhe são oferecidas.

O enfoque diferenciado deste trabalho objetiva, justamente, permitir que as propostas da Teoria Feminista do Direito se tornem mais conhecidas no Brasil e possam fazer parte de debates fundamentais sobre a criação de leis e decisões que afetem, direta ou indiretamente, a vida das mulheres. Ao desafiar o status quo vigente, a partir do desenvolvimento de uma perspectiva crítica sobre situações de desigualdade naturalizadas socialmente, a Teoria Feminista do Direito se mostra uma poderosa arma para a compreensão da justiça de gênero.

Estrutura e referencial teórico do trabalho

A Teoria Feminista do Direito tem como berço os Estados Unidos de 1970. E, além desta se articular com a teoria geral feminista, existe uma enorme pluralidade de autoras e ideias, no seu âmbito. O mesmo pode ser dito quando se fala em ações

⁴³ PIOVESAN, Flavia. *Integrating Gender Perspective into Brazilian Legal Doctrine and Education: Challenges and Possibilities*. In: Journal of Gender, Social Policy & The Law. Disponível em: < <http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=jgspl>>. Acesso em 17 de junho de 2014.

⁴⁴ Existem muitos estudos sobre feminismo no país. Mas a respeito da Teoria Feminista do Direito são poucos. Alguns exemplos destes: i) RABENHORST, Eduardo Ramalho. *As Teorias Feministas do Direito e a violência de gênero*. Disponível em: < http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_20.pdf> Acesso em 15 de julho de 2014. ii) SERAFIM, Fabrizia Pessoa. *Teoria Feminista do Direito: Uma necessidade no Brasil*. Disponível em:< <http://seer.bce.unb.br/index.php/redunb/article/viewFile/7070/5589> > Acesso em 15 de julho de 2014. iii) FRANCO, Michele Cunha. *Teorias Feministas: Contribuições para uma análise crítica do do Direito como instrumento de exercício de direitos*. Disponível em: < <http://www.criticadodireito.com.br/todas-as-edicoes/numero-1---volume-34/teorias-feministas-contribuicoes-para-uma-analise-critica-do-direito-como-instrumento-de-exercicio-de-direitos>> Acesso em 15 de julho de 2014.

afirmativas, pois mesmo os defensores deste tipo de medida, discordam sobre as justificativas destas. Portanto, faz-se necessário apresentar precisamente o referencial teórico deste trabalho.

Em geral, a proposta legal de quotas para mulheres, em Conselhos de Administração das empresas, costumam ser alvo de dois ataques bem semelhantes aos sofridos por ações afirmativas, quais sejam: i) a defesa de que estas violam ao princípio da igualdade e ii) desrespeitam a meritocracia. Ademais, estas iniciativas ainda sofrem dos seus detratores algumas críticas específicas, sendo as principais destas: i) As quotas para mulheres em Conselhos de Administração representam uma intervenção estatal indevida, pois as suas beneficiárias nada mais são do que mulheres já pertencentes à elite social e econômica do país, ou seja, mulheres não oprimidas; ii) As próprias executivas não querem se beneficiar deste tipo de ação afirmativa e iii) as empresas correrão o risco de terem, nos seus Conselhos, mulheres não capacitadas, algo que poderá lhes trazer prejuízo.

Enfrentaremos as questões acima, ao longo desta tese. E, no seu primeiro capítulo, faremos um apanhado das características, pressupostos e temas mais relevantes da Teoria Feminista do Direito. Para tanto, daremos prioridade às doutrinas originais produzidas pelas principais representantes de tal escola, reunidas por Kelly Weisberg, no seu *Feminist Legal Theory: Foundations*. A partir das leituras dos artigos constantes em tal obra, acreditamos que poderemos estabelecer as premissas que informam a teoria crítica por nós adotada. É ainda válido dizer que o manual *Introduction to Feminist Legal Theory* de autoria de Martha Chamallas, bem como as construções de Patricia Cain e Martha Fineman, também serão utilizados para o alcance de nosso intuito.

No segundo capítulo deste trabalho, apresentaremos as correntes que informam as visões de igualdade propostas pela Teoria Feminista do Direito, assim como classificadas por Patricia Cain. Serão de fundamental importância, mais uma vez, os textos reunidos por Kelly Weisberg e as ideias panorâmicas defendidas por Martha Chamallas. Ademais, Catherine MacKinnon e Carol Gilligan também serão autoras fundamentais para o estudo que se pretende fazer.

No terceiro capítulo, estudaremos as principais noções da teoria geral das ações afirmativas. Nos ajudarão neste intuito os escritos de Joaquim Barbosa, Paulo Lucena de Menezes, Daniel Sarmiento, Flávia Piovesan, João Ferez, Daniela Ikawa, Nancy Fraser e Iris Marion Young.

No quarto capítulo, tentaremos avaliar se, de fato, a teoria da não subordinação, assim como pensada por Catherine MacKinnon, parece ser a visão que melhor fundamenta a sub-representação feminina em Conselhos de Administração das empresas. Também buscaremos descobrir quais dos argumentos que costumam justificar tal proposta estão em consonância com a linha teórica defendida.

Por fim, no último capítulo, apresentaremos as conclusões deste trabalho.

CAPÍTULO 1

SOBRE A TEORIA FEMINISTA DO DIREITO

O acórdão judicial, publicado em 25 de junho de 2013, deixou a comunidade feminista brasileira revoltada^{45 46}. Porque, após a reconstrução dos bastidores jurídicos da criação da Lei Maria da Penha e de considerações a respeito da importância de tal legislação no combate da violência doméstica, o desembargador apresentou suas conclusões:

“Sem adentrarmos ao mérito da ação penal, temos que, pelo menos em tese, a imputação de agressão realizada por um indivíduo contra sua namorada, poderia, dentro do conceito lógico legal, ser tutelada pela Lei Maria da Penha (Lei no 11.340/06). Entretanto, a ratio legis requer sua aplicação contra violência intra-familiar, levando em conta relação de gênero, diante da desigualdade socialmente constituída. O campo de atuação e aplicação da respectiva lei está traçado pelo binômio hipossuficiência e vulnerabilidade em que se apresenta culturalmente o gênero mulher no conceito familiar, que inclui relações diversas, movidas

⁴⁵ Sobre o assunto ver: GOMES, Camila de Magalhães. *Quem é a mulher vulnerável e hipossuficiente?* Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2013/07/quem-e-a-mulher-vulneravel-e-hipossuficiente/>>. Acesso em 27 de abril de 2014.

⁴⁶ Ainda: quando o Superior Tribunal de Justiça reformou tal acórdão, Eleonora Menicucci, Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, soltou a seguinte nota: “ Em caso emblemático de agressão à atriz Luana Piovani, o Superior Tribunal de Justiça decidiu por unanimidade que Dado Dolabella deve ser julgado pela Lei Maria da Penha, e manteve a sua condenação. Demonstrando, mais uma vez, seu compromisso com o enfrentamento à violência contra as mulheres, os ministros reconheceram que a Lei Maria da Penha é válida para todas as mulheres que sofrem violência doméstica e familiar e que, por isto, encontram-se em situação de vulnerabilidade. Assim, o STJ, órgão que orienta a aplicação das leis federais no país, definiu que Luana, como todas as mulheres, sofre as consequências de relações de gênero desiguais. Mais uma vez a justiça foi feita: a decisão reafirmou que a Lei Maria da Penha se aplica a todas as mulheres, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, religião e idade. Mais uma vitória das mulheres brasileiras. A Lei Maria da Penha vale para todas nós! “ MENICUCCI, Eleonora. *Nota da ministra Eleonora Menicucci sobre a decisão do STJ no caso Luana Piovani* Disponível em: <http://www.spm.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2014/04/02-04-nota-da-ministra-eleonora-menicucci-sobre-a-decisao-do-stj-no-caso-luana-piovani>. Acesso em de 27 de abril de 2014.

por afetividade ou afinidade. No entanto, uma simples análise dos personagens do processo, ou mesmo da notoriedade de suas figuras públicas, já que ambos são atores renomados, nos leva a concluir que a indicada vítima, além de não conviver em relação de afetividade estável como o réu ora embargante, não pode ser considerada uma mulher hipossuficiente ou em situação de vulnerabilidade. (...) É público e notório que a indicada vítima nunca foi uma mulher oprimida ou subjugada aos caprichos do homem. Aplicar essa importante legislação a qualquer caso que envolva o gênero mulher, indistintamente, acabaria por inviabilizar os Juizados de Violência Doméstica e Familiar, diante da necessidade de se agir rapidamente e de forma eficiente para impedir a violência do opressor contra a oprimida, bem como, não se conseguiria evitar a impunidade.”⁴⁷

Como pode-se observar, a decisão acima transcrita, apesar de reconhecer que a Lei Maria da Penha foi editada com o intuito de combater o fenômeno da violência doméstica⁴⁸ no Brasil⁴⁹, interpretou de forma inusitada os critérios para sua aplicação⁵⁰, decidindo que uma mulher, se bem-sucedida e famosa, não merece receber a devida proteção desta lei, mesmo que tenha sido alvo de ameaças e outros abusos praticados pelo

⁴⁷ RIO DE JANEIRO, Tribunal de Justiça, Processo no 0376432-04.2008.8.19.0081, Relator: Des. Sidney Rosa da Silva, 2013. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20130704-05.pdf>. Acesso em 27 de abril de 2014.

⁴⁸ Considera-se violência doméstica contra a mulher, em consonância com o art. 5º da Lei 11.340/2006, qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial: I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas; II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa; III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. BRASIL, Lei n.11.340, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em 10 de julho de 2014.

⁴⁹ Sobre o fenômeno da violência doméstica no Brasil, seguem os resultados do Mapa da Violência 2012: “nos 30 anos decorridos a partir de 1980 foram assassinadas no país perto de 91 mil mulheres, 43,5 mil só na última década. O número de mortes nesses 30 anos passou de 1.353 para 4.297, o que representa um aumento de 217,6% – mais que triplicando – nos quantitativos de mulheres vítimas de assassinato. Também podemos observar, pelo gráfico a seguir, que o crescimento efetivo acontece até o ano de 1996, período em que as taxas de homicídio feminino duplicam de forma exata. A partir daquele ano, as taxas permanecem estabilizadas em torno de 4,5 homicídios para cada 100 mil mulheres. Pode-se observar também que, no primeiro ano de vigência efetiva da lei Maria da Penha, em 2007, as taxas experimentam um leve decréscimo, voltando imediatamente aos patamares anteriores.” WASELFISZ, Julio Jacobo. *Mapa da Violência 2012. Os novos padrões da violência homicida no Brasil*. São Paulo: Instituto Sangari, 2011. Disponível em: <http://mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_mulher.pdf>. Acesso em 03 de junho de 2012.

⁵⁰ Vale dizer que o texto da Lei Maria da Penha não fala, em momento nenhum, que esta só pode ser aplicada nos casos em que a mulher é “hipossuficiente e vulnerável”. Não há, nem ao menos na sua exposição de motivos, essa consideração. Como defende Camila de Magalhães Gomes, “esse é um dos pontos em que a LMP é inovadora: a identificação da mulher no texto legal não é feita através da expressão “vítima”. Como boa parte da lei trata de questões penais/processuais penais, era de se esperar que a identificação fosse feita desse modo. Preferiu-se, no entanto, não usar a palavra vítima e substituí-la pela expressão “mulher em situação de violência doméstica”. GOMES, Camila de Magalhães. *Quem é a mulher vulnerável e hipossuficiente?* Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2013/07/quem-e-a-mulher-vulneravel-e-hipossuficiente/>>. Acesso em 27 de abril de 2014.

seu parceiro afetivo. Com efeito, é importante que se ressalte que os motivos fáticos⁵¹ que deram origem a esta legislação se mostram de tal modo arraigados na nossa cultura cotidiana e legal, que foi necessária uma condenação internacional para que o Brasil construísse mecanismos jurídicos aptos a lidar com a questão. Mesmo assim, a indignação estrangeira não foi o suficiente para fazer com que nossa comunidade como um todo entendesse a importância do problema. Além de receber uma forte resistência por parte dos operadores do Direito, a lei Maria da Penha continua a ser aplicada de modos que, muitas vezes, contrariam seus intuitos primordiais.

É interessante destacar que não é apenas no Brasil que tal tipo de situação ocorre. Reva Siegel, teórica feminista e professora da Universidade de Yale, ressalta que seus estudos demonstraram que as instituições jurídicas continuam a imunizar diversos tipos de abusos praticados contra as mulheres, apesar das reformas substanciais que sofreram as doutrinas e legislações. Segundo a autora, as primeiras manifestações jurídicas que tratavam da violência doméstica defendiam que os maridos tinham o direito de reforçar, de modo “razoável”, seu poder diante das esposas e obrigá-las a se submeterem a sua autoridade. Quando tal entendimento de “direito à força” foi abolido, as Cortes passaram a defender a doutrina da “privacidade familiar” que justificava suas recusas em interferir nos casos de violência doméstica. Ainda que não se enquadre diretamente nos dois discursos apresentados, é certo que o efeito da decisão judicial, acima mencionada, tem o mesmo destes: permitir a continuação do regime de prerrogativas masculinas, justificando a subjugação da mulher, mesmo que de forma indireta. As pesquisas conduzidas por Siegel mostraram que, mesmo quando ocorrem expressivas modificações legais, isso não indica que necessariamente haverá uma equiparação da hierarquia entre os sexos, pois é necessário que tais mudanças sejam, de fato, implementadas institucionalmente e aceitas

⁵¹ A Lei 11.340/06 foi criada, após uma longa batalha do movimento feminista. Ela recebeu o apelido de Lei Maria da Penha em homenagem à farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes que, na década de oitenta, foi vítima de duas tentativas de assassinato por parte de seu marido. Maria da Penha Maia Fernandes testemunhou o quanto a impunidade, nos casos de violência doméstica, é uma realidade no Brasil. Mesmo após quinze anos de luta e pressões internacionais, a justiça brasileira ainda não havia dado uma decisão definitiva para o seu processo. Com a ajuda de ONGs, Maria da Penha conseguiu encaminhar seu caso para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA), que, pela primeira vez, acatou uma denúncia de violência doméstica. O processo da OEA acabou por condenar o Brasil por negligência e omissão quanto ao assunto. Uma das punições foi a recomendação para que fosse criada uma legislação adequada para esse tipo de violência. Desta maneira, após reunião de um conjunto de entidades de direitos humanos das mulheres, criou-se um anteprojeto de lei definindo formas de violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelecendo mecanismos para prevenir e reduzir este tipo de violência. Em 2006, a Lei 11.340 entrou em vigor, permitindo que as modalidades de violência contra a mulher deixassem de ser tratadas como um crime de menor potencial ofensivo. Sobre a Lei Maria da Penha, ver: <http://www.mulheresdireitos.org.br/publicacoes/LMP_web.pdf>. Acesso em 10 de julho de 2014.

culturalmente. Como combater a reprodução da dominação masculina que toma forma, a partir de novas roupagens argumentativas legais, se mostra um desafio para todos comprometidos em permitir condições de vida mais equânimes para as mulheres.⁵²

A Teoria Feminista do Direito surgiu, justamente, com o objetivo de deixar claro que, em muitas situações, o Legislativo e o Judiciário costumam criar e interpretar leis de modo preconceituoso contra as mulheres, se utilizando do clássico discurso jurídico da “objetividade” e “neutralidade” jurídica para atender os interesses tidos como “universais” da sociedade, sendo que estes, na maioria das vezes, não passam de construções normativas baseadas somente na experiência masculina dominante. O objeto de análise da Teoria Feminista do Direito são os discursos extraídos das doutrinas e das decisões judiciais, bem como de textos legais. E segundo Martha Chamallas:

“A teoria feminista do direito reage à básica compreensão existente sobre a vida e o direito. Ela parte do pressuposto de que o gênero é muito importante para a nossa existência cotidiana e reconhece que ser mulher é um fator central na nossa vida, mesmo quando nos sentimos felizes ou incomodados pela crença da diferença de gênero. A teoria feminista do Direito adota esta questão para o estudo do Direito examinando como o gênero tem importado para o desenvolvimento da lei e como homens e mulheres são afetados de forma diferente pelo poder na lei. Esse foco concentrado na relação entre gênero e Direito é, particularmente, apropriada nesse momento de nossa história quando questões relativas ao sexo e às leis permanecem em destaque. Não há melhor orientação do que a fornecida pela teoria feminista para avaliar questões relevantes como assédio sexual, violência doméstica e igualdade de salários.”⁵³

É importante que se tenha em mente que a Teoria Feminista do Direito é uma escola que possui uma grande diversidade de vozes. Suas teóricas diferem bastante sobre suas visões de justiça, estratégias para as mudanças do *status quo* das mulheres, ideias sobre a natureza humana e concepções a respeito do uso do Direito como instrumento para a mudança social. No entanto, isso não significa que elas não comungem de premissas comuns.

⁵²SIEGEL, REVA. “*The Rule of Love*”: *Wife Beating as Prerogative and Privacy* Disponível em: <http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2092&context=fss_papers> Acesso em 27 de abril de 2014.

⁵³ Tradução livre. Original em inglês: “Feminist legal theory responds to a basic insight about life and law. It proceeds from the assumption that gender is important in our every day lives and recognizes that being a man or woman is a central feature of our lives, whether we are pleased or distressed by the thought of gender difference. Feminist legal theory takes this approach into the study of law by examining how gender has mattered to the development of the law and how men and women are differently affected by the power in law. This concentrated focus on gender and the law is particularly appropriate at this point in our history when matters of sex and law are perpetually in the headlines. There is no better orientation to hot legal topics such as sexual harassment, domestic violence, and pay equity than taking a course on feminist legal theory.” CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 01.

Como efeito, é um dos pressupostos da Teoria Feminista do Direito a ideia de que as mulheres, apesar de suas diferenças entre si, constituem um grupo social oprimido que costuma, em todas as sociedades que se tem conhecimento, ter menos acesso às oportunidades que os homens. Para a maioria absoluta das correntes feministas, o critério “gênero” permanece sendo relevante, tanto do ponto de vista cultural quanto social, e este continua sendo utilizado como justificativa para uma série de abusos que são cometidos contra as mulheres. Entre as autoras ligadas à Teoria Feminista do Direito é consenso a necessidade de se combater a subordinação feminina, bem como o fato de as instituições jurídicas, tradicionalmente, reforçarem as desigualdades entre os sexos. Em geral, as estudiosas feministas diferem sobre as estratégias de enfrentamento do preconceito, pois discordam sobre as origens e causas da opressão feminina⁵⁴. Mas estas não questionam que a lei tem sido um dos mais relevantes elementos de perpetuação do patriarcalismo, sendo tal entendimento um dos pressupostos básicos da Teoria Feminista do Direito.

A invisibilidade das mulheres, bem como o confinamento destas na esfera privada (mundo tradicionalmente não regulamentado pelo Direito), são consequências da visão patriarcal. Com efeito, Hilarie Barnett BA destaca que as mulheres eram consideradas o “outro sexo”, restando relegadas ao controle e soberania de seus maridos. Enquanto os homens eram sujeitos de Direito, estas permaneciam invisíveis, sendo que tal invisibilidade mascarava sua falta de direitos.⁵⁵

Em que pese ser uma escola do pensamento voltada à analisar criticamente as instituições legais e modificá-las quando estas se mostrarem prejudiciais às mulheres, é importante que se ressalte que não é intenção da Teoria Feminista do Direito promover instrumentos jurídicos que privilegiem as mulheres injustificadamente e que sejam, sem motivo relevante, contrários aos interesses dos homens. O que se busca é eliminar as hierarquias presentes nas leis e permitir a concretização do princípio da igualdade e respeito a todos os seres humanos. Como as mulheres, historicamente, têm constituído um grupo maltratado pelos discursos legais, pois estes costumam reproduzir os ideais excludentes do patriarcalismo, é intenção da escola do pensamento, aqui estudada, reverter tal situação.

Como ensina Patricia Cain, a Teoria Feminista do Direito se divide em duas

⁵⁴ Nesse sentido, ver nota de rodapé n.14 desta pesquisa.

⁵⁵ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 493-500.

categorias: i) a teoria abstrata e o ii) conhecimento conectado. Ambas as classificações possuem como ponto de partida a experiência feminina, mas a categoria abstrata ultrapassa as vivências individuais e as generaliza, criando suposições gerais. Já o conhecimento conectado se detém sobre os detalhes de uma situação específica, um caso vivenciado por certas mulheres, em uma dada oportunidade. Catherine MacKinnon, Robin West, Christine Littleton e Frances Olsen são autoras que, na visão de Cain, produzem estudos tanto de teoria abstrata quanto de conhecimento conectado.⁵⁶

A metodologia adotada pela Teoria Feminista do Direito para fazer suas análises é um dos pontos mais importantes de tal escola do pensamento. Esta metodologia, de modo geral, teve seu desenvolvimento ligado à metodologia feminista de outras áreas das ciências sociais. Como bem estatui Kelly Weisberg, o método feminista consiste em responder à seguinte pergunta epistemológica: como sabemos o que sabemos? E para servir de guia em suas análises, as feministas resumiram cinco princípios epistemológicos que servem também às feministas do Direito, sendo estes: i) a necessidade de se considerar continuamente e reflexivamente o fato de que o gênero, bem como a desigualdade de gênero, permanece como um fator básico de toda a nossa vida social, incluindo as condutas que orientam nossas pesquisas; ii) a centralidade do *consciousness raising*⁵⁷ como um específico instrumento metodológico de orientação do nosso “modo de ver”; iii) a necessidade de se desafiar a norma da objetividade que estabelece que sujeito e objeto da pesquisa podem estar separados um do outro e que as experiências pessoais do pesquisador não são científicas; iv) a preocupação com as implicações éticas da pesquisa feminista e o reconhecimento da exploração injusta da mulher como objetos de conhecimento e v) a ênfase na concessão de mais poder para as mulheres e na transformação da estrutura social

⁵⁶CAIN, Patricia A. Feminist Scholarship. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>> Acesso em 02 de junho de 2014. P. 21-22.

⁵⁷ Consciousness-Raising (C-R) é uma ferramenta através da qual as mulheres são convidadas a responder uma questão usando exemplos de suas próprias vidas pessoais e, a partir disso, os grupos usam estes testemunhos para tirar conclusões a respeito dos caminhos políticos que se deve adotar para solucionar os chamados “problemas pessoais femininos. Costuma-se usar o C-R para: i) coletar e analisar dados; ii) estabelecer as rotas do sexismo (definir a quem este beneficia e quem paga para que seja assim); iii) entender que as dores e lutas de nossas vidas não são problemas individuais e que não podemos resolvê-los sozinhos e iv) tomarmos uma atitude (usando as conclusões da C-R como base para nossa teoria e estratégia). NATIONAL WOMEN’S LIBERATION. *Feminist Consciousness-Raising*. Disponível em: <<http://www.womensliberation.org/priorities/feminist-consciousness-raising>> Acesso em 14 de junho de 2014

patriarcal, a partir da pesquisa.⁵⁸

Para além dos pressupostos orientadores que norteiam a investigação feminista, acima explanados, pode-se também, na esteira das lições do estudo clássico de Katherine Bartlett sobre o assunto, identificar a metodologia do “posicionamento” como um orientador relevante para os estudos da Teoria Feminista do Direito. Tal método considera que a verdade é parcial e provisória e que é necessário se observar as perspectivas dos outros para reconciliar a existência de experiências dadas como “universalmente verdadeiras”. Para Bartlett, a definição da metodologia feminista do Direito, bem como sua utilização, deve ser sempre buscada, pois melhora a capacidade de as feministas se engajarem criticamente nas práticas feministas. Segundo a autora, se as feministas ignorarem o método feminista, elas correm o risco de desafiar as estruturas de poder se utilizando dos mesmos métodos que definiram tais estruturas e esta postura, ao invés de promover mudanças, pode reforçar as desigualdades.⁵⁹

Ainda no tocante à caracterização da Teoria Feminista do Direito, mostra-se também importante que se deixe claro que esta não se confunde com pesquisas que estudam leis e sua relação com gênero. Sim, muitos trabalhos tratam da interseção entre os dois assuntos, mas isto não significa que estes sejam feministas, pois frequentemente apenas descrevem as diferenças entre os sexos e traçam as rotas que definem o impacto destas. É preciso que se deixe cristalino que todas as pesquisadoras da Teoria Feminista do Direito partem da premissa de que as instituições jurídicas, com frequência, são responsáveis pela manutenção da subordinação das mulheres. Portanto, as pesquisas lastreadas na Teoria Feminista do Direito sempre fazem a leitura dos sistemas jurídicos de forma crítica e sem compromisso com ideias como “neutralidade” e “objetividade”.⁶⁰ Como define Margareth Rago:

“Não é demais reafirmar que os principais pontos da crítica feminista à ciência incidem na denúncia de seu caráter particularista, ideológico, racista e sexista: o saber ocidental opera no interior da lógica da identidade, valendo-se de categorias reflexivas, incapazes de pensar a diferença. Em outras palavras, atacam as feministas, os conceitos com que trabalham as Ciências Humanas são identitários e, portanto, excludentes. Pensa-se a partir de um conceito universal de homem, que

⁵⁸ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 529-534.

⁵⁹ BARTLETT, Katherine. *Feminist Legal Methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 550-566.

⁶⁰ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 02

remete ao branco-heterossexual-civilizado-do-Primeiro-Mundo, deixando-se de lado todos aqueles que escapam deste modelo de referência. Da mesma forma, as práticas masculinas são mais valorizadas e hierarquizadas em relação às femininas, o mundo privado sendo considerado de menor importância frente à esfera pública, no imaginário ocidental. Portanto, as noções de objetividade e de neutralidade que garantiam a veracidade do conhecimento caem por terra, no mesmo movimento em que se denuncia o quanto os padrões de normatividade científica são impregnados por valores masculinos, raramente filóginos.”⁶¹

Estando a Teoria Feminista do Direito comprometida em construir um saber que, ao invés de refletir os modos dominantes masculinos de conhecimento, se destina a produzir leituras jurídicas que consideram a experiência da subjugação feminina como um ponto de partida essencial para qualquer análise, é certo que esta também dialoga com o feminismo enquanto movimento. Aliás, nesse momento, devemos trazer o conceito de feminismo, proposto por Clare Dalton. Ela defende que “ser feminista, nos dias atuais, parece justo dizer, significa acreditar que pertencemos a uma sociedade, ou até mesmo a uma civilização, em que as mulheres tem sido subordinadas por e ao homem, e que a vida seria melhor, certamente para as mulheres e possivelmente para todo mundo, se esta situação não existisse.”⁶² A autora ainda afirma que o feminismo é um grupo de questionamentos e atividades dedicados, em primeiro lugar, a descrever a subordinação feminina – explorando sua natureza e extensão – e, em segundo lugar, dedicados a questionar tanto como – através de quais mecanismos, e porque – por quais complexas razões – as mulheres continuam a ocupar tal posição e dedicados, em terceiro lugar, a promover tais mudanças.⁶³

O ativismo feminista produziu reflexos em diversas áreas do conhecimento, sendo a Teoria Feminista do Direito um destes.⁶⁴ Martha Fineman ensina que uma das mais importantes características do feminismo é que ele representa a integração entre prática e teoria e que deve-se reconhecer que este, nos últimos anos, ao lado da economia e da psicologia, teve um visível impacto não apenas sobre os estudos acadêmicos jurídicos, mas também sobre a doutrina e a produção legislativa.⁶⁵ Nesse sentido, é imperioso ressaltar

⁶¹ RAGO, Margareth. *Epistemologia feminista, gênero e história*. In: Masculino, Feminino, Plural. Florianópolis: Editora Mulheres, 1998

⁶² DALTON, Clare. *Where We Stand: Observation on the Situation of Feminist Legal Thought*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.32.

⁶³ Idem.

⁶⁴ YOUNG, Cathy. WEISS, Michael. *Feminist Jurisprudence: Equal Rights or Neo- Paternalism?* Disponível em: <<http://www.cato.org/pubs/pas/pa-256.html>> Acesso em 20 de junho de 2011. p. 01.

⁶⁵ FINEMAN, Martha. *Feminist Legal Theory*. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2132233>> Acesso em 28 de abril de 2014.

que é de total interesse da Teoria Feminista do Direito que seus estudos promovam mudanças significativas nas estruturas de poder da sociedade. Portanto, tal escola do pensamento não deve ser considerada valiosa apenas por si só, mas também ou talvez principalmente, pela sua capacidade de gerar um significado para a experiência das mulheres e permitir que estas articulem suas existências de forma mais livre e fluida.⁶⁶

Costuma-se, com frequência, encontrar na literatura norte-americana o uso do termo “jurisprudência feminista” como sinônimo de “Teoria Feminista do Direito”. Acredita-se que a expressão “feminist jurisprudence”⁶⁷ foi usada, pela primeira vez, em 1978, numa conferência que celebrava os vigésimo quinto aniversário de mulheres graduadas pela Harvard Law School.⁶⁸ No entanto, algumas teóricas feministas recusam esta nomenclatura. Clare Dalton é um exemplo destas. Para a autora, falar em “Filosofia Feminista do Direito” parece trazer uma contradição, já que a filosofia do Direito se funda em ideias de neutralidade e objetividade, enquanto as teorias feministas repudiam tais princípios, como já foi explicitado no início deste trabalho.⁶⁹

É intenção deste capítulo expor os contornos da Teoria Feminista do Direito, visto que esta será a base crítica para a análise do nosso objeto de pesquisa. E, para começarmos a concretizar nosso intuito, apresentaremos seu histórico.

1.1 Origens da Teoria Feminista do Direito

Foi no início dos anos setenta que começaram os primeiros estudos daquilo que, num breve futuro, seria chamado de Teoria Feminista do Direito. Em que pese no passado, já se apresentassem indícios de preocupações quanto ao tratamento que as mulheres recebiam do Direito, somente entre o fim de 1960 e o início de 1970, durante a chamada “segunda onda feminista”⁷⁰, que tal escola do pensamento tomou corpo.⁷¹

⁶⁶ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. vi-viii.

⁶⁷ Não se deve traduzir “jurisprudence” como jurisprudência, pois ambos os termos têm sentidos distintos. Com efeito, a expressão “jurisprudence” é usada, nos Estados Unidos, como sinônimo de filosofia do Direito. No Brasil, falamos quase sempre em jurisprudência como as decisões proferidas por nossas Cortes judiciais.

⁶⁸ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 25.

⁶⁹ DALTON, Clare. *Where We Stand: Observation on the Situation of Feminist Legal Thought*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.32.

⁷⁰ Segundo estudiosos, a segunda onda do feminismo teria começado no início dos anos sessenta e terminado no fim da década de oitenta. Nesta se discutiu, principalmente, a desigualdade entre os sexos e se pleiteou o

É importante que já se diga que, na maioria das instituições de ensino jurídico, não se costumava usar os termos “Teoria Feminista do Direito” ou “filosofia feminista do Direito”, durante o período em que se esboçava o nascimento de tal escola do pensamento. Nos primórdios da construção de suas bases teóricas, as feministas que estudavam Direito preferiam denominar a si mesmas como “advogadas dos direitos das mulheres”, pois tal qualificação parecia ser mais adequada à busca da igualdade, principal bandeira sustentada pelo feminismo da época.⁷² Ademais, não se deve esquecer que, em tal tempo, não existiam muitas mulheres estudando ou ensinando Direito, tampouco atuando perante os tribunais. Com efeito, as primeiras autoras feministas do Direito tinham concepções fortemente influenciadas pelo feminismo teórico desenvolvido por outros ramos do conhecimento.⁷³

Patricia Cain ressalta que, na literatura feminista, o uso do termo “filosofia feminista do Direito” pode ser, primeiramente, encontrado nos escritos de Ann Scales e Catharine MacKinnon. A autora ainda destaca que foi na 14.ª Conferência Nacional sobre Mulher e Lei, realizada em 1983 na cidade de Washington, que se apresentou, pela primeira vez, um painel com o termo “Filosofia Feminista do Direito”. Nesta ocasião, expositores como LaDoris Hazzard Cordell, Catharine MacKinnon, Phyllis Segal e Nadine Taub visaram, nas suas explanações, expor uma mistura de teoria e prática de tal escola do pensamento.⁷⁴

Acredita-se que muitas foram as razões para o nascimento da Teoria Feminista do Direito. Há quem defenda que tal escola foi uma extensão natural da reflexão crítica feminista e que esta, naturalmente, passou a se fazer presente em mais de uma área do

fim da discriminação contra a mulher. Carol Hanisch, famosa feminista deste período, cunhou o slogan “O pessoal é político”, que se tornou sinônimo desta segunda onda. As feministas de segunda onda viam as desigualdades culturais e políticas das mulheres como questões interligadas e encorajavam ativamente as mulheres a compreenderem aspectos de suas vidas pessoais como sendo politizados e reflexos das estruturas de poder sexistas. Sobre o assunto, ver: HANISH, Carol. *The personal is political*. Disponível em: <<http://www.carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html>>. Acesso em 14 de junho de 2014.

⁷¹ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. vi-viii.

⁷² Durante a segunda onda do feminismo, algumas conquistas legais deste, em favor da isonomia, se revelaram relevantes. Ruth Bader Ginsburg, professora de Direito da Universidade de Columbia, teve um importante papel na luta contra as desigualdades entre os sexos. Veremos mais sobre o trabalho dela, no capítulo que se segue. HARVARD LAW SCHOOL. *Femist Legal Theories*. Disponível em: <<http://cyber.law.harvard.edu/bridge/CriticalTheory/critical3.txt.htm>> Acesso em 28 de abril de 2014.

⁷³ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 25.

⁷⁴ CAIN, Patricia A. *The Future of Feminist Legal Theory*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1260&context=facpubs>>. Acesso em 01 de maio de 2014. P. 370.

discurso. Já Carrie Menkel- Meadow ressalta que a origem da Teoria Feminista do Direito foi o movimento Critical Legal Studies. Segundo a autora, diversas estudiosas contemporâneas da Teoria Feminista do Direito, na década de setenta, foram parte de tal movimento e concordavam com a crítica deste sobre o papel do direito e das instituições na criação de hierarquias ilegítimas. No entanto, elas perceberam que, mesmo nos seminários do Critical Legal Studies, as discussões que envolviam os direitos das mulheres eram sempre deixadas para conferências específicas, raramente freqüentadas pelos homens do movimento. Ou seja: as discussões que envolviam os direitos das mulheres eram sempre relegadas para segundo plano. Por conta desta constatação, muitas delas abandonaram o Critical Legal Studies e se organizaram para promover estudos sobre a relação entre gênero e lei, dando origem à Teoria Feminista do Direito.⁷⁵

Assim como o Critical Legal Studies, a Teoria Feminista do Direito endossa a ideia de que a lei é política e não neutra, sendo os sistemas jurídicos a base de sustentação de interesses de determinados grupos sociais, formando um conjunto de movimentos. No entanto, o que os diferencia, segundo Carrie Menkel- Meadow, é o olhar de cada um, pois a Teoria Feminista do Direito foi construída a partir da perspectiva das mulheres oprimidas, enquanto o Critical Legal Studies se sustenta e permanece baseado numa crítica ao Direito pensada dentro de um espaço privilegiado, oriundo do olhar masculino, onde a opressão pode até ser imaginada, mas não completamente sentida. Por fim, a autora ainda ressalta outra diferença fundamental entre eles: o fato de o Critical Legal Studies, essencialmente, desejar desconstruir o Direito, enquanto a Teoria Feminista do Direito visa dar mais poder às mulheres através dele.⁷⁶

Harma Hill Kay e Christine Littleton levantam outra hipótese, além das já apresentadas, sobre a origem da Teoria Feminista do Direito. Segundo estas, a condição necessária para o nascimento de tal escola surgiu, na década de 1970, a partir do ingresso de mulheres norte-americanas nas faculdades de Direito, já que muitas delas puderam constatar que tanto a jurisprudência quanto as leis deste país eram inábeis ou silentes em relação a temas de extrema importância para as mulheres, tais como: violência doméstica,

⁷⁵ MENKEL-MEADOW, Carrie. *Feminist Legal Theory, Critical Legal Studies, and Legal Education Or the Fem-Crits Go to Law School*. Disponível em: <<http://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/jled38&id=73>> Acesso em 20 de junho 2011. P. 63-66.

⁷⁶ Idem.

assédio sexual e direitos reprodutivos.⁷⁷ Tal explicação parece também fazer sentido, diante dos números apresentados pela Harvard Law School. Como informa tal instituição, do total de 78.018 alunos, 6.682 eram mulheres, no início da década de setenta. Já no primeiro ano da década de oitenta, a proporção era a seguinte: 40.408 para o total de 119.501. Vale ainda dizer que se deve ter em mente que estas alunas já ingressaram, nas escolas de Direito, cientes das principais bandeiras e reflexões feministas.⁷⁸

Feitas tais considerações, no tópico que se segue, trataremos dos principais temas de preocupação da Teoria Feminista do Direito.

1.2 Principais temas de preocupação da Teoria Feminista do Direito

Como já foi mencionado, existem diferentes visões sobre as origens da opressão feminina e as estratégias para seu enfrentamento. Portanto, não é simples a determinação do núcleo comum de ideias que informam todas as correntes da Teoria Feminista do Direito. No entanto, ainda que se discuta qual o conteúdo do princípio da igualdade entre os sexos, assim como qual deve ser o papel da lei na busca pela concretização deste, é certo que todas as teóricas feministas do Direito concordam que às mulheres devem ser assegurados os mesmos direitos que os homens e que o tratamento legal que estas têm recebido não costuma ser o mais adequado.

Conforme ensina Martha Chamallas, para se entender quais são as premissas que informam a Teoria Feminista do Direito é necessário que se observem as questões jurídicas, a partir da perspectiva feminista. Sem dúvidas, qualquer um que deseje construir uma análise lastreada na perspectiva da Teoria Feminista do Direito necessita considerar: i) a importância da experiência de vida das mulheres frente ao conteúdo de leis e decisões; ii) a tendência de os institutos jurídicos privilegiarem os interesses masculinos, transformando-os em *standarts* de conhecimento como se estes fossem objetivos e universais; iii) o fato de as mulheres sempre receberem mensagens sociais contraditórias, não sabendo como sua diferença de gênero deve ser institucionalmente tratada; iv) a reprodução de padrões de dominância masculinos por diversos institutos legais e v) o

⁷⁷ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. vi-viii.

⁷⁸ HARVARD LAW SCHOOL. *Femist Legal Theories*. Disponível em: <<http://cyber.law.harvard.edu/bridge/CriticalTheory/critical3.txt.htm>> Acesso em 28 de abril de 2014.

argumento da “preferência” ou “escolha” feminina como um modo de responsabilizá-las por sua própria subordinação.⁷⁹

Já Martha Fineman, em sua obra, destaca que a dicotomia público/privada e o debate sobre o conteúdo da igualdade entre os sexos como assuntos fundamentais da Teoria Feminista do Direito.⁸⁰

A partir da leitura das obras de Martha Chamallas e Martha Fineman reunimos as premissas críticas e os temas principais de preocupação da escola de pensamento, aqui estudada. E, de modo geral, pode-se dizer que um instrumento jurídico está em consonância com a Teoria feminista do Direito se este: i) considerar a experiência feminina; ii) não for baseado em *standarts* masculinos; iii) não promover a dicotomia público/privada; iv) permitir a igualdade entre homens e mulheres; v) não usar o argumento da “preferência” das mulheres como uma forma de subjulgá-las e vi) não enviar mensagens de gênero socialmente contraditórias.

Nos próximos subtópicos, explicaremos tais requisitos.

1.2.1 Sobre considerar a “experiência feminina”

Conforme explica Martha Fineman:

“A histórica exclusão (feminina) deve sinalizar que existem problemas significativos para a aderência da mulher ao modelo igualitário neutro. A lei como uma instituição – seus procedimentos, estruturas, conceitos dominantes e normas – foram construídas num tempo em que as mulheres eram sistematicamente excluídas da sua participação. Apesar das vidas das mulheres e suas experiências terem sido objetos da lei, estas foram traduzidas pelos homens. Mesmo instituições sociais e culturais em que as mulheres exercem posições exclusivas tais como a maternidade, foram legalmente categorias significativas que eu chamo de “categorias colonizadas”- definidas, controladas e cujo conteúdo legal era dado pelos homens.”⁸¹

⁷⁹ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 12-13.

⁸⁰ FINEMAN, Martha L. A. *Feminist Theory and the Law*. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/initiatives/trainedu/igrfp/readings06/Fineman.HJLP.95.pdf>> Acesso em 01 de junho de 2014.

⁸¹ Tradução livre. Original em inglês: “This historical exclusion should signal that there may be significant problems for women's adherence to an equality or neutrality model. Law as an institution--its procedures, structures, dominant concepts, and norms--was constructed at a time when women were systematically excluded from participation. Insofar as women's lives and experiences became the subjects of law, they were

Ao longo dos anos, a experiência de vida das pessoas do sexo feminino tem sido ignorada pelas construções jurídicas, quando não deturpadas por estas. Muito disso se deve ao fato de as mulheres terem ficado muito tempo confinadas à esfera privada, cabendo somente aos homens cuidar dos assuntos tidos como públicos. Até recentemente, as mulheres permaneciam excluídas das instâncias de poder, sendo, ainda nos dias atuais, absoluta minoria em cargos de liderança e em posições políticas. Ocorre que tal situação permitiu, obviamente, que estas não participassem da criação, formação e aplicação das leis. O título do livro *Women's Lives Men's Laws* de autoria de Catherine MacKinnon traduz com perfeição o problema descrito.

Como já foi dito neste trabalho, ainda que a experiência feminina seja múltipla e que questões como raça, cor e credo tenham influência sobre esta, muitas feministas defendem que as mulheres vivenciam situações, além de imposições sociais e políticas, que são comuns e decorrem do fato de pertencerem ao sexo feminino, já que o critério “gênero” permanece culturalmente relevante. Apresentamos, brevemente, na introdução desta pesquisa, o conceito de “gendered life”⁸², defendido por Martha Fineman. Tal autora estatui que as experiências das mulheres, atualmente ou potencialmente, são fundamentais para o modo como elas apreciam ou reagem ao mundo social. Esta teórica feminista ainda explica que o conceito de “gendered life” não significa assumir a premissa de que as mulheres reagem e experimentam de forma idêntica às condições estabelecidas por seu gênero. Mas tal definição presume que, sendo o gênero um aspecto central das considerações sociais e culturais, deve-se direcionar a atenção das mulheres para o confronto das implicações que as questões decorrentes do seu pertencimento ao sexo feminino trazem para suas vidas. As existências das mulheres são constituídas de várias experiências (materiais, psicológicas, físicas, sociais e culturais) e, independentemente destas serem oriundas de construções sociais ou de questões biológicas, não se pode tirar o

of necessity translated into law by men. Even social and cultural institutions that women occupy exclusively, such as “motherhood,” were as legally significant categories initially what I call “colonized categories”-- defined, controlled, and given legal content by men.” FINEMAN, Martha L. A. *Feminist Theory and the Law*. Disponível em:

<<http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/initiatives/trainedu/igrfp/readings06/Fineman.HJLP.95.pdf>> Acesso em 01 de junho de 2014.

⁸² Não encontramos uma boa tradução para este termo, portanto, adotamos o original e tentamos apresentar seu conceito para sua devida compreensão.

seu protagonismo quando se visa construir instrumentos jurídicos que tenham implicações sobre as vivências destas.⁸³

Não há como se duvidar que a gravidez, a amamentação e a menstruação são circunstâncias específicas das mulheres e merecem ser consideradas quando da elaboração de leis. Martha Fineman ainda explica que homens e mulheres, mesmo quando partilham de uma mesma situação, podem vivenciá-la de modo distinto. Ela apresenta o exemplo do envelhecimento. Sim, homens e mulheres envelhecem, mas as respostas físicas e sociais decorrentes de tal situação são distintas para os dois sexos. Além do fato de que homens e mulheres de idade avançada, muitas vezes, padecem de doenças específicas dos seus sexos de pertencimento, o tratamento que a sociedade lhes dá é distinto. Um exemplo real desta questão, foi trazido por Luiza Helena Trajano, proprietária do Magazine Luiza e fervorosa defensora das quotas para mulheres em Conselhos de Administração. Ao tratar deste assunto, num evento público, ela disparou: “Quando um executivo completa 60 anos, é chamado para integrar os conselhos. Já as mulheres da mesma idade se aposentam ou são mandadas embora”⁸⁴. É fato que tal fala apresenta uma das diferentes implicações que envelhecer traz para homens e mulheres. Deste modo, não ignorar as consequências decorrentes das diferenças entre os sexos, sejam estas biológicas ou sociais, é primordial para que não se anule a experiência feminina.⁸⁵

Nenhuma teoria é verdadeiramente feminista se não levar em consideração aquilo que as mulheres experimentam, nas suas existências. Esta ênfase na vivência feminina é metodologicamente importante para a Teoria Feminista do Direito que, enquanto teoria crítica que busca expor e acabar com a opressão feminina perpetuada pelas instituições legais, visa também reinterpretar a realidade, a partir de paradigmas distintos daqueles impostos pelos homens. Um exemplo de o quanto a experiência feminina é relevante para a construção de um olhar crítico sobre as leis é o caso da tese de “assédio sexual”, defendida por Catherine MacKinnon. Após ouvir diversos relatos de mulheres que passavam por tal problema, esta escreveu um livro⁸⁶ que trazia uma abordagem distinta da aceita, na época,

⁸³FINEMAN, Martha L. A. *Feminist Theory and the Law*. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/initiatives/trainedu/igrfp/readings06/Fineman.HJLP.95.pdf>> Acesso em 01 de junho de 2014.

⁸⁴ Estivemos presente no evento em que Luiza Helena Trajano proferiu tal afirmação. Sobre este, ver: ARAÚJO, Cecília. *Mulheres líderes: vamos falar de cotas*. Disponível em: <<http://thinkolga.com/2014/05/06/mulheres-lideres-vamos-falar-de-cotas/>> Acesso em 01 de junho de 2014.

⁸⁵ Idem.

⁸⁶ O livro se chama *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination* e foi publicado pela Yale University Press, em 1979.

sobre o assunto. Foi MacKinnon quem “nomeou juridicamente” a opressão que diversas mulheres sofriam nos seus ambientes de trabalho. Necessitando dos seus empregos para poderem garantir suas subsistências, estas se submetiam ao assédio de seus superiores hierárquicos e eram obrigadas a aceitar tais situações como “naturais” e “inevitáveis” da dinâmica entre os sexos, apesar da dor que causava. Em que pese a legislação deste período proibir a discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, não se considerava o assédio sexual como modalidade de discriminação. Foi MacKinnon quem expôs tal problema e defendeu que este consistia, sim, numa forma de discriminação contra a mulher. Vale ressaltar que tal posição acabou se tornando muito influente na academia jurídica e foi acatada por diversas Cortes judiciais.

Escrever, a partir de suas experiências pessoais, e apresentar a experiência de outras mulheres é um hábito comum das teóricas feministas do Direito. Aliás, vale dizer que a segunda onda do próprio movimento feminista teve origem quando da publicação do livro *Mística Feminina* de Betty Friednan que relatava, após ter escutado as falas de várias mulheres, o incomodo destas por estarem restritas à esfera doméstica.

Ao analisar as situações vivenciadas por pessoas do sexo feminino, a Teoria Feminista do Direito consegue observar as hierarquias de gênero e os estereótipos sexuais criados pelos institutos jurídicos. Mas, como define Patricia Cain, não apenas aquelas pessoas que experimentam os efeitos da subordinação de gênero são capazes de entender o quanto esta é danosa. Para Cain, ao considerar a experiência feminina, é possível que homens que jamais sofreram qualquer tipo de opressão consigam identificá-la como algo que merece ser combatido.⁸⁷

1.2.2 Sobre a tendência de os institutos jurídicos privilegiarem os interesses masculinos

Constituindo as mulheres um grupo numeroso da população mundial e estando elas, em boa parte dos lugares do mundo, legalmente habilitadas a exercer seus direitos

⁸⁷ CAIN, Patricia. *Feminist Jurisprudence: Grounding the Theories*. Disponível em: <<http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=bglj>> Acesso em 20 de junho de 2014.

civis, pode-se ainda defender que estas continuam sofrendo discriminação por parte das instituições jurídicas? Se sim, como isto ocorre?

Leslie Bender apresenta uma resposta para tais questões:

“Os homens tem o poder de nomear o nosso mundo e dar significado às nossas palavras. O poder de nomear controla como nós agrupamos as coisas, quais partes destas são observadas e quais são ignoradas, além de qual perspectiva entendemos estas coisas. Nós também aprendemos que “coisas” que são nomeadas de determinados modos têm importância e outras que não são nomeadas não merecem nossa atenção. Nós costumamos, frequentemente, aceitar a linguagem criada pelos homens como a nossa própria, acreditando que esta é pura e neutra, quando na verdade isto não ocorre. Nossa linguagem é a linguagem masculina que reforça as perspectivas masculinas, seus interesses e as hierarquias de valores. Exemplos simples demonstram tal situação. Um trabalho importante é designado como “seminal” e não como “ovular”. A palavra “woman” deriva de “man”. A afirmação de que os termos “ele” e “homem” são genéricos se torna suspeita quando percebemos que nossa linguagem não tem termos femininos como genéricos também. (...) Parte do problema de ter nosso mundo nomeado pelos homens e por usarmos sua linguagem é que os homens, apesar de consistentemente se definirem como a norma, não fazem isso de forma explícita. É preciso um olhar cuidadoso para descobrir quando e de que modo as normas implicitamente masculinas tem direcionado nossa compreensão.”⁸⁸

Os impactos que leis e sentenças, tidas como neutras e objetivas, têm sobre a vida das mulheres, enquanto uma classe, é objeto de um olhar atento das estudiosas da Teoria Feminista do Direito. Isto porque, muitas vezes, os institutos jurídicos tendem a privilegiar os interesses masculinos como se estes fossem um *standart* universal a ser seguido por todos. Descobrir quando nossas construções legais são implicitamente tendenciosas é um desafio gigantesco para qualquer estudioso que pretende fazer uma análise jurídica, a partir da Teoria Feminista do Direito. Uma das técnicas que se costuma usar para compreender as implicações negativas das práticas institucionais e jurídicas sobre as mulheres é fazer “a pergunta feminina” (*asking the woman question*), pois isto coloca as mulheres no centro

⁸⁸ Tradução livre. Original em inglês: “Men have had the power of naming our world and giving our words meanings. Naming controls how we group things together, which parts of things are noted and which are ignored, and the perspective from which we understand them. We also learn that “things” that are named somehow count, and that things without names do not merit our attention. We often accept unquestioningly the male-created language as our own, believing it to be pure and neutral when it is not. Our language is male language that reinforces male perspectives, interests, and hierarchies of values. Simple examples make this apparent. An important work is “seminal”, not “ovular”. “Woman” as word is a derivative of the word “man”. The claim that the masculine terms “he” and “man” are generic becomes suspect when we realize that our language does not provide generic feminine terms as well. The most telling example of the male power of naming is the way our sexuality is described and understood (as penetrations)...” BENDER, Leslie. *Lawyer’s Primer on Feminist Theory*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 61.

das investigações, mesmo quando uma regra parece não ter nenhuma implicação de gênero. Sobre “a pergunta feminina”, Katharine Bartlett afirma:

“No Direito, fazer a pergunta feminina significa examinar como a lei tem falhado em levar em consideração experiências e valores que parecem mais típicos das mulheres do que dos homens, por qualquer razão, ou como os pontos de partidas das leis e seus conceitos podem trazer desvantagens para as mulheres. A questão assume que alguns aspectos legais podem não ser apenas não neutros num senso geral, mas também “masculinos” num senso específico. O objetivo de se fazer a “pergunta das mulheres” é expor estes aspectos e como eles operam, além de sugerir como estes podem ser corrigidos.”⁸⁹

Martha Chamallas apresenta um exemplo de como uma situação jurídica aparentemente neutra acaba tendo, muitas vezes, consequências ruins para pessoas do sexo feminino. A definição de “trabalho em tempo integral” como o exercício da atividade profissional, durante 40 horas semanais, possui efeitos negativos, predominantemente, para as mulheres. Isto porque, este padrão foi definido quando poucas delas estavam inseridas no mercado de trabalho e se baseia na quantidade de horas que os homens podem e costumam trabalhar. As mulheres, por conta da necessidade de conciliar as obrigações domésticas com as demandas profissionais, constituem a maioria dos “trabalhadores por tempo parcial”, já que nem sempre conseguem cumprir a jornada de 40 horas sem que isto lhes cause muitos problemas. Ocorre que, em diversas empresas, não se dá o devido valor aos trabalhadores parciais e estes, além de ganharem menos até mesmo proporcionalmente, não recebem os benefícios que são concedidos aos empregados integrais. Caso se definisse como “trabalho integral” uma jornada semanal de 30 horas, talvez a situação fosse muito melhor para as mulheres.⁹⁰

Catherine MacKinnon também tem uma interessante observação sobre o fato de os homens costumarem usar suas realidades como *standarts*. Segundo esta:

“A fisiologia masculina define a maioria dos esportes, suas necessidades definem a cobertura dos planos de saúde, suas vidas sociais definem as expectativas do mercado de trabalho e os padrões de sucesso profissional, suas expectativas e preocupações definem qualidade intelectual, suas objetificações da vida definem arte, seus serviços militares definem cidadania, suas presenças definem família, suas inabilidades de convivência com os outros – suas guerras e impérios – definem história, suas imagens definem Deus e suas genitálicas definem sexo. Para cada uma das diferenças deles quando comparados às

⁸⁹ BARTLETT, Katherine. *Feminist Legal Methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 551.

⁹⁰ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 12-13.

mulheres, tem-se um plano de ações afirmativas efetivas, também conhecido como a estrutura e os valores da sociedade Americana.⁹¹

No início deste capítulo, apresentamos a proposta de metodologia feminista, trazida por Kelly Weisberg. Esta tem como intuito, justamente, permitir que se descubra se um instrumento jurídico se encontra baseado em *standards* masculinos que se apresentam como categorias “neutras”.

1.2.3 Sobre a dicotomia público/privada

Myra Bradwell, nascida em 12 de fevereiro de 1821, mãe de quatro filhos, tinha o sonho de ser advogada. Quando se casou com James Bradwell, em 1852, estudante de Direito, ela começou a aprender com ele tal ofício. Ativista relevante nas organizações que pleitavam o direito de voto para as mulheres e fundadora do jornal semanal *The Chicago Legal News*, Myra, em 02 de agosto de 1869, foi aprovada no exame de ordem. Em setembro do mesmo ano, ela pleitou na Suprema Corte de Illinois o direito de se tornar advogada. Infelizmente, seu pedido foi negado sob a alegação de que ela era uma mulher casada. Na época, o “trabalho” das mulheres era cuidar de seu marido e filhos e se Myra fosse licenciada como advogada, isso interferiria nas suas responsabilidades familiares. No entanto, Myra não desistiu de seu sonho e apelou. Novamente, recebeu uma negativa que se justificava pelas seguintes razões: i) a lei de Illinois era silente a respeito da possibilidade de as mulheres se tornarem advogadas; ii) o Estado estava preocupado com a possibilidade de muitas mulheres pleitearem o mesmo que Myra, caso ela fosse licenciada; iii) mulheres não tinham condições de advogarem em casos violentos e iv) o Estado não sabia como mulheres, na condição de advogadas, poderiam afetar o sistema de administração da justiça. Depois desta decisão, Myra optou por levar seu caso para a Suprema Corte norte-americana, que também negou seu pedido. Em 1872, a casa legislativa de Illinois aprovou uma lei que determinava que nenhuma pessoa deveria ter

⁹¹ Tradução livre. Original em inglês: “Men’s physiology defines most sports, their needs define auto and health insurance coverage, their socially defined biographies define workplace expectations and successful career patterns, their perspectives and concerns define quality in scholarship, their experiences and obsessions define merit, their objectification of life defines art, their military service defines citizenship, their presence defines family, their inability to get along with each other- their wars and rulerships- define history, their image defines god, their genitals define sex. For each of their differences from women, what amounts to an affirmative action plan is in effect, otherwise known as the structure and values of American society.” MACKINNON, Catherine. *Toward a Feminist Theory of The State*. Cambridge: Harvard University Press, 1989. P.224.

negada a oportunidade de ter uma carreira por conta do seu sexo. Myra, mesmo assim, não foi licenciada, sob o argumento de que deveria se submeter novamente ao exame de ordem. Ela decidiu que não iria atender a tal mandamento e continuou a advogar mesmo sem licença. Em 1890, a Suprema Corte de Illinois concedeu a licença para Myra e, em 1892, a Suprema Corte norte-americana fez o mesmo. Ambas as licenças tinham como data inicial 1869, ano em que Myra as requereu, se tornando esta a primeira mulher advogada dos Estados Unidos.⁹²

No Brasil, Myrthes Gomes de Campos foi a primeira mulher a exercer a advocacia, tendo começado a exercer tal atividade profissional em 1924. Sua família se indignou com o desejo expressado pela jovem de ingressar na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro, pois era inimaginável a possibilidade de uma mulher optar por uma vida fora de um casamento. Esta concluiu o bacharelado em Direito em 1898. No entanto, por conta do forte preconceito que sofreu, somente em 1906, conseguiu ingressar no quadro de sócios efetivos do Instituto dos Advogados do Brasil, condição fundamental para o exercício profissional da advocacia. Na data da sua primeira tentativa de ingresso neste Instituto, Myrthes foi orientada a se candidatar como estagiária, pois os estatutos da casa destinavam vagas dessa categoria para os advogados formados há menos de dois anos. Em 06 de julho de 1899, a Comissão de Justiça, Legislação e Jurisprudência se pronunciou a seu favor, afirmando que a liberdade de profissão era um princípio constitucional e que não havia lei que proibisse a mulher de exercer a advocacia. No entanto, mesmo assim, somente em 1906, o Instituto dos Advogados do Brasil aceitou-a de forma plena em seus quadros.⁹³

Como afirma Kelly Weisberg:

“Historicamente, apenas os homens tinham acesso à esfera pública do trabalho, política e sociedade civil. As mulheres eram relegadas à esfera privada da casa e família com pouco potencial de ação no mundo público. A dicotomia público-privada está inserida na consciência pública e define nossas visões de futuro. Apesar de, atualmente, as mulheres terem acesso legal à esfera pública, elas permanecem subordinadas aos homens na sociedade. Um tema proeminente na literatura feminista é a análise da distinção público-privada para explorar porque, apesar da igualdade

⁹² THE LAW DICTIONARY. *Who Was Myra Bradwell: America's First Woman Lawyer*. Disponível em: <<http://thelawdictionary.org/article/who-was-myra-bradwell-americas-first-woman-lawyer/>> Acesso em 04 de junho.

⁹³ PODER JUDICIÁRIO. ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Myrthes Gomes de Campos: primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil*. Disponível em: <<http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/museu/curiosidades/no-bau/myrthes-gomes-campos>> Acesso em 04 de junho de 2014.

formal, as mulheres continuam sendo negadas a participar completamente da sociedade. “⁹⁴

As dificuldades encontradas, tanto por Myra quanto por Myrtes para se tornarem advogadas, confirmam a ideologia, acima explicitada, de que as mulheres devem se limitar à esfera privada, pois suas presenças no mercado de trabalho e em outros espaços da vida pública não são adequadas ou desejáveis. Basicamente, se argumentava que as mulheres eram detentoras de obrigações “divinas” de cuidar da família e dos filhos, portanto, não parecia razoável que estas também postulassem a participação em mundos tradicionalmente masculinos. Esta glorificação do papel das mulheres, produto central do marianismo⁹⁵, na opinião das feministas, nada mais é do que uma estratégia de manutenção de um *status quo*, absolutamente opressor. Ao se estabelecer um olhar depreciativo sobre as mulheres trabalhadoras, rotulando-as como mulheres solteiras, viúvas ou pobres, qualificações tidas como sinônimos do fracasso social feminino, se incentivava a concepção de que o trabalho produzido pela mulheres era algo marginal, de segunda categoria. Vale trazer as palavras de Nadine Taube e de Elizabeth M. Schneider sobre o assunto:

“Mesmo quando as mulheres estavam inseridas na mão de obra paga, suas oportunidades de trabalho e poder estavam limitadas pela ideologia da glorificação de seu papel doméstico refletido nas leis. As mulheres tem sido, consistentemente, excluídas do processo de escolha de certas ocupações e negadas, por estatutos e outras ações governamentais, do processo de aquisição de poder. Tais exclusões explícitas permanecem nos dias atuais, apesar da promessa de tratamento igual constante na décima quarta emenda da Constituição norte-americana e das legislações sobre ações afirmativas contra a discriminação, editadas entre os anos de 1960 e 1970. “⁹⁶

⁹⁴ Tradução livre. Original em inglês: “Historically, only men had access to the public sphere of work, politics, and civil society. Women were relegated to the private sphere of home and family with its lack of potential for achievement in the public world. The public-private dichotomy is instilled in the public consciousness and informs our visions for the future. Although today women have legal access to the public realm, they remain subordinate to men in society. A prominent theme in feminist literature is the analysis of the public-private distinction to explore why, despite gains in formal equality, women are still denied full participation in society.” WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.03.

⁹⁵ Sobre o assunto, há o trabalho *Marianismo: The Other Face of Machismo in Latin America* de autoria de Evelyn P. Stevens. De modo geral, este livro estatui que o marianismo e o machismo são complementos da ideologia opressora das mulheres e que um não pode existir sem o outro. A mulher ideal, veiculada pelo marianismo, é sempre aquela dotada de virtudes como: submissão e devoção ao marido e filhos. Mulheres que não sejam calmas, compreensivas e que não se voltem à criação de uma família, não são consideradas bons exemplos, pela doutrina marianista. Ainda: mulheres que pratiquem sexo sem serem casadas e por prazer, assim como as que desejam ter experiências que não englobem o matrimônio, também são mal vistas por tal ideologia. STEVENS, Evelyn P. *Marianismo: The Other Face of Machismo in Latin America*. In: PESCATELLO, Ann. *Female and Male in Latin America*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973.

⁹⁶ Tradução livre. Original em inglês: “Even as women moved into the paid labor force, they were limited in their work opportunities and earning power by the ideological glorification of their domestic role reflected in

A dicotomia público/privada, assim como o fato de as leis a endossarem, é um dos assuntos que mais preocupa as feministas. Juliet Mitchell, no seu clássico *Women's Estate*, sugere que a opressão sofrida pelas mulheres não tem como única causa seu papel na produção, mas também na reprodução, socialização das crianças e sexualidade. Para a autora, apesar de tão qualificadas quanto os homens, as mulheres permanecem ocupando cargos inferiores e com remuneração menor do que a obtida pelos membros do sexo masculino. Isto se deve à perpetuação da ideologia patriarcal que as vê como esposas e mães, mas não como trabalhadoras.⁹⁷

A falta de regulação legal na esfera privada é algo que preocupa bastante todos que lutam por melhores condições de vida para as mulheres. Ainda mais incômoda é a desculpa de que tal situação ocorre porque as relações existentes entre membros de uma família é apenas de fundo afetivo, não cabendo ao Direito nenhuma interferência nesta esfera. Sabe-se que, apesar de os laços amorosos serem muito relevantes, não se pode negar o quanto as questões econômicas influem nas relações familiares. Ademais, também é de conhecimento comum que é no seio doméstico que muitos abusos contra as mulheres ocorrem. Como já visto no início deste capítulo, até os dias atuais, muitos julgadores se recusam a aplicar a Lei Maria da Penha, específica proteção conferida para as mulheres que são alvo de violência doméstica. Também ainda é socialmente controversa a aceitação da figura penal denominada de “estupro marital”, pois há quem sustente que é obrigação das mulheres a manutenção de relações sexuais com o conjuge. Muitas feministas defendem que este silêncio legal revela que as mulheres não são consideradas suficientemente importantes para que o Direito se preocupe com elas. Ainda: tal omissão, apenas na esfera privada, se mostra uma maneira de camuflar as injustiças cometidas contra mulheres e torná-las sem importância jurídica.⁹⁸

Mariarosa Dalla Costa e Selma James, importantes feministas, reconheceram a desvalorização a qual as mulheres confinadas à esfera privada eram submetidas. Visando modificar tal cenário, elas propuseram a tese de que os maridos deveriam remunerar suas

the law. Women have been consistently excluded from certain occupational choices and denied equal earning power by statute and other governmental action. Such explicit exclusions persist today despite the promise of equal treatment contained in the Fourteenth Amendment and affirmative anti-discrimination legislation enacted in the 1960s and 1970s “. SCHNEIDER, Elizabeth M. TAUB, Nadine. *Women's Subordination and the Role of Law*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.10.

⁹⁷ MITCHELL, Juliet. *Woman's Estate*. Nova York: Pantheon Books, 1971. P. 100-110.

⁹⁸ SCHNEIDER, Elizabeth M. TAUB, Nadine. *Women's Subordination and the Role of Law*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.12.

esposas pelo serviço que elas fizessem dentro de casa. Na opinião destas estudiosas, o trabalho doméstico é uma condição necessária para todos os outros trabalhos, devendo ser visto como trabalho produtivo.⁹⁹ No entanto, mesmo concordando com tal premissa, a ideia defendida por estas autoras foi bastante criticada por outras feministas.¹⁰⁰

Como foi demonstrado, a inserção das mulheres no espaço público se mostra uma importante luta. Portanto, qualquer lei que impeça ou dificulte isto não estará em consonância com a Teoria Feminista do Direito.

1.2.4 Sobre a igualdade entre homens e mulheres

Como já foi mencionado, um dos pontos fulcrais da Teoria Feminista do Direito consiste na discussão a respeito de como o Direito deve tratar as diferenças entre os sexos ou mesmo se este deve considerá-las juridicamente relevantes, para que as mulheres alcancem a devida equidade.

As abordagens e perspectivas a respeito deste assunto são bastante divergentes. Fato é que para que as leis ou institutos jurídicos estejam em consonância com a teoria feminista, é necessário que não apenas não discriminem negativamente as mulheres, mas que também lhes permita as mesmas oportunidades a que os homens tem acesso. Nesse sentido, cumpre-se trazer as lições de Ann Scales. Segundo ela:

“O problema da desigualdade entre os sexos tem uma complexa relação com o problema da sobrevivência. A desigualdade na divisão sexual do trabalho assegura que seja replicado o modelo da agressão. Agressões patológicas como formas de desigualdade... Se nós desejamos ser sérios

⁹⁹ COSTA, Mariarosa Dalla. JAMES, Selma. *Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press, 1972. P. 34.

¹⁰⁰ Sobre o assunto, Rosemarie Tong declara: “Clearly, it does not seem feasible to pay anyone, including wives, girl- friends, mothers, and daughters, wages for housework. But even if it were feasible to do so, would it be desirable? Many Marxist and other feminists in the 1970s were not confident that wages for housework would liberate women. Carol Lopate, among others, argued that paying women for house- work would have the net effect of keeping women isolated in their own homes with few opportunities to do anything other than routinized and repetitious work: The decrease in house size and the mechanization of housework have meant that the housewife is potentially left with much greater leisure time; however, she is often kept busy buying, using, and repairing the devices and their at- tachments which are theoretically geared toward saving her time. Moreover, the trivial, manufactured tasks which many of these technological aids per- form are hardly a source of satisfaction for housewives. Max-Pacs may give “perfect coffee every time,” but even a compliment about her coffee can offer little more than fleeting satisfaction to the housewife. Finally, schools, nurseries, day care, and television have taken from mothers much of their responsibility for the socialization of their children.” TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. North Carolina: Westview Press. P. 109.

a respeito da nossa sobrevivência, precisamos de uma abordagem, radicalmente, mais séria da igualdade. O Direito deve adotar uma visão de igualdade que foque em questões reais – dominação, desvantagens e falta de poder – ao invés de se deter sobre questões indetermináveis a respeito das diferenças entre os sexos.”¹⁰¹

Este trabalho tem como uma de suas perguntas norteadoras qual perspectiva feminista da igualdade oferece melhores fundamentos para explicar a sub-representação das mulheres em Conselhos de Administração. Portanto, é necessário que este se debruce profundamente sobre este tema, algo que será feito no capítulo que se segue.

1.2.5 Sobre o argumento da “preferência”

Frequentemente, costuma-se atribuir a subordinação feminina como decorrente das escolhas das mulheres, responsabilizando-as pela suas desvantagens sociais. Segundo Martha Chamallas, a antiga noção de que as mulheres não eram suficientemente inteligentes ou tinham condições morais para serem líderes nos mundos corporativo, acadêmico e político foi substituída pelo discurso da “preferência”. Esta explicação a respeito da defasagem de *status* das mulheres é proeminente nas falas que versam sobre a mulher no mercado de trabalho. Costuma-se argumentar que as mulheres, por desejarem dar mais atenção e importância a sua família, “escolhem” subordinar sua vida profissional ao bem-estar desta. Tal raciocínio leva os empregadores a defenderem que as mulheres preferem ter trabalhos remunerados de forma inferior aos dos homens, se estes lhes permitirem tempo para se dedicar a sua vida pessoal. Ao invés de se questionar os sistemas de opressão, passa-se a culpabilizar as mulheres que não se adequam a estes.¹⁰²

Muitas feministas têm investigado o modo como as mulheres fazem suas escolhas, visando identificar se estas tiveram outras alternativas para além daquela que foi feita. Sim, porque não parece sensato falar em “preferência”, quando o sujeito não teve outras oportunidades. Ademais, diversas teóricas defendem que as mulheres, com frequência, têm

¹⁰¹ Tradução livre. Original em inglês: “The problem of inequality of the sexes stands in complex relation to the problem of survival. Inequality in the sexual division of labor assures replication of the model of aggression. Pathological aggression accounts for inequality... (I)f we are serious about survival, we need a radically more serious approach to equality. Law must embrace a version of equality that focuses on the real issues – domination, disadvantage and disempowerment – instead of on the interminable and diseased issue of differences between the sexes.” SCALES, Ann C. *Emergence of Feminist Jurisprudence*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.12.

¹⁰² CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 20.

suas opções moldadas pelas estruturas sociais e culturais, a quais estão submetidas.

Retomamos e desenvolvemos aqui as ideias apresentadas por Belmonte, em *Levando as capacidades a sério: a perspectiva de Martha Nussbaum para o desenvolvimento das mulheres*, a respeito da posição de Martha Nussbaum sobre este assunto.¹⁰³ Para a autora, as preferências das pessoas, no tocante às liberdades básicas, vêm sendo manipuladas pelas tradições culturais e por intimidações de todas as ordens. Nussbaum defende que os indivíduos ajustam seus desejos ao modo de vida que eles conhecem. A teórica insiste que as preferências tendem a refletir o comodismo ou medo das mulheres, diante de suas situações de opressão.¹⁰⁴ Na sua obra *Women and Human Development*, Nussbaum justifica seu argumento:

“Numa área deserta fora de Mahabudnagar, Andhra Pradesh, eu conversei com mulheres que estavam severamente mal nutridas e que, nos seus vilarejos, não havia um reservatório de água limpa. Antes da chegada do programa governamental de conscientização, essas mulheres, aparentemente, não sentiam raiva ou protestavam sobre sua condição física. Elas não tinham outro caminho. Elas não consideravam suas condições não saudáveis ou não sanitárias, e elas não se consideravam mal nutridas. Agora seus níveis de descontentamento foram para as alturas: elas protestam sobre o governo local, pedindo água limpa, eletricidade, e visitas médicas.”¹⁰⁵

A teoria da “escolha” feminina como forma de explicar a sub-representação das mulheres em trabalhos tradicionalmente masculinos, assim como em posições de prestígio e poder, preocupa as feministas, pois atribui às próprias mulheres, aparentemente de forma democrática, a responsabilidade pelo seu baixo *status*. As feministas defendem que é preciso, sim, reconhecer a agência feminina, que significa a capacidade de as mulheres escolherem sua própria direção, mas sem negar ou minimizar as dificuldades que estas encontram socialmente e o quanto estas limitam suas decisões.¹⁰⁶

¹⁰³ BELMONTE, Renata Leal Conceição. *Levando as capacidades a sério: a perspectiva de Martha Nussbaum para o desenvolvimento das mulheres*. Dissertação de Mestrado defendida na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8382>> Acesso em 16 de julho de 2014.

¹⁰⁴ NUSSBAUM, Martha. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. p. 112-113.

¹⁰⁵ Tradução livre. Original em inglês: “In the desert area outside Mahabudnagar, Andhra Pradesh, I talked with women who were severely malnourished, and whose village had no reliable clean water supply. Before the arrival of a government consciousness – raising program, these women apparently had no feeling of anger or protest about their conditions unhealthy or unsanitary, and they did not consider themselves to be malnourished. Now their level of discontent has gone way up: they protest to the local government, asking for clean water, for electricity, for a health visitor.” NUSSBAUM, Martha. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000. p. 113

¹⁰⁶ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 21.

1.2.6 Sobre o envio de mensagens de gênero socialmente contraditórias.

Ann Hopkins, funcionária da Price Waterhouse, em 1982, tinha todos os requisitos para ser promovida. Dos 88 candidatos que concorriam com ela por tal oportunidade, todos eles homens, ela tinha sido a que havia alcançado os melhores resultados, além de ter gerado um número maior de novos negócios para a empresa. No entanto, a nomeação de Ann Hopkins não foi levada adiante quando seus parceiros profissionais a avaliaram como sendo muito masculina e com uma postura agressiva. Um deles até recomendou que esta deveria andar de forma mais feminina, falar de modo mais feminino, se vestir de modo mais feminino, usar maquiagem, fazer o cabelo e usar joias. Por conta disso, Ann Hopkins pediu demissão e processou a Price Waterhouse por discriminação sexual. A Suprema Corte norte-americana, felizmente, lhe deu ganho de causa, defendendo que a firma incorreu em estereótipos de gênero. William Brennan, um dos julgadores, no seu voto, defendeu que um empregador que critica a agressividade das mulheres, que se encontram em posições profissionais que exigem comportamentos agressivos, coloca as mulheres numa situação sem saída, intolarável.¹⁰⁷

O caso 920 F.2d 967: *Ann B. Hopkins v. Price Waterhouse* ocorreu, na década de 1990. No entanto, mesmo nos dias atuais, as mulheres continuam sendo forçadas a se comportar de acordo com características dadas como “masculinas” para conseguirem crescer profissionalmente (já que, muitas vezes, estas são as únicas valorizadas na sociedade capitalista), mas acabam julgadas como “não suficientemente femininas” por seus superiores, tornando, assim, seu progresso empregatício uma tarefa quase impossível. Recentemente, a COO do Facebook, Sheryl Sandberg, lançou uma campanha visando combater os estereótipos que prejudicam o progresso das mulheres. Ela observou que a discriminação, em relação às meninas, começa desde a infância, pois quando os meninos assumem o comando, eles são chamados de líderes. Já quando elas desejam se impor, são chamadas de mandonas. Visando denunciar tal espécie de discriminação, a organização *Lean In*, fundada pela própria Sheryl, em parceria com a *Girls Scout*, entidade norte-americana com a missão de desenvolver o potencial de mulheres, se uniram para criar a campanha “*Ban Bossy*” (Acabe com Mandona). A proposta simbólica é que as pessoas

¹⁰⁷SACHS, Andrea. *A Slap at Sex Stereotypes*. Disponível em: <http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,151787,00.html>> Acesso em 20 de junho de 2014.

mudem seu vocabulário e encoragem atitudes de liderança nas meninas.¹⁰⁸

Indiscutivelmente, não reduzir o comportamento das mulheres aos estereótipos de gênero, assim como impedir que estas tenham seu progresso condicionado à padrões que fornecem mensagens socialmente contraditórias, se mostra um grande desafio social e legal.

1.3 Sobre a Teoria Feminista do Direito e sua relação com os Direitos Humanos

Em outubro de 1927, o Ministro da Justiça do Canadá submeteu um relatório ao Governador Geral sobre um pedido feito por Henrietta Muir Edwards, Nellie McClung, Louise McKinney, Emily Murphy e Irene Parlby. Estas questionavam a possibilidade jurídica, frente ao constante no *British North America Act*, de mulheres se tornarem Senadoras. Na petição que veiculava o pleito, a chamada *The Famous 5's petition*, solicitava-se que o Governador General questionasse a Suprema Corte do Canadá sobre em quais circunstâncias pessoas do sexo feminino eram elegíveis para tal cargo político. O Ministro do Canadá opinou no sentido de que, enquanto o governo entendia que apenas homens poderiam ser senadores, era um ato de justiça para com as mulheres do Canadá a possibilidade destas conhecerem a posição oficial da Suprema Corte sobre o assunto. Levou-se, então, para a esfera judicial, o questionamento: A palavra “pessoas”, constante na seção 24 do *British North America Act 1867*, incluía pessoas do sexo feminino? Antes de meados de 1800, a linguagem jurídica distinguia quando a lei era aplicada à homens e mulheres e quando se direcionava à apenas um dos sexos. No entanto, entre 1822 e 1878, uma decisão mandou que tal técnica jurídica deixasse de ser usada. Determinou-se que o termo “Ele” seria suficiente para incluir as mulheres quando as leis fossem aplicáveis a ambos os sexos. No entanto, não se havia deixado claro se a palavra “pessoa” se referia apenas aos homens. A posição na Suprema Corte do Canadá foi no sentido de que tal vocábulo não incluía mulheres. No entanto, Henrietta Muir Edwards, Nellie McClung, Louise McKinney, Emily Murphy e Irene Parlby não se mostraram satisfeitas com tal resposta e apelaram para uma instância ainda superior, a *British Privy Council*. Foi apenas

¹⁰⁸REVISTA ÉPOCA. *Beyoncé e Sheryl Sandberg se unem em campanha para estimular a liderança feminina*. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2014/03/beyonce-e-sheryl-sandberg-se-unem-em-campanha-para-estimular-lideranca-feminina.html>> Acesso em 20 de junho de 2014.

assim que as mulheres canadenses passaram a ser, legalmente, reconhecidas como pessoas.¹⁰⁹

O caso acima se encontra em consonância com os ensinamentos de Lynn Hunt, estudiosa dos Direitos Humanos. Segundo esta:

“ Ainda mais perturbador é que aqueles que com tanta confiança declaravam no final do século XVIII que direitos são universais, vieram a demonstrar que tinham algo muito menos inclusivo em mente. Não ficamos surpresos por eles considerarem que as crianças, os insanos, os prisioneiros ou os estrangeiros eram incapazes ou indignos de plena participação no processo político, pois pensamos da mesma maneira. Mas eles também excluía aqueles sem propriedade, os escravos, os negros livres, em alguns casos as minorias religiosas e, **sempre e por toda parte, as mulheres.** “¹¹⁰ (grifo e negrito nosso)

A relação entre Direitos Humanos e a Teoria Feminista do Direito, ao contrário do que se pode pensar num primeiro momento, é marcada por diversas tensões. Entre as críticas feitas pelas feministas aos Direitos Humanos, destacam-se as seguintes: i) o fato de a linguagem destes ter sido impregnada por valores masculinos, adotados como supostos *standarts* neutros e ii) a pouca efetividade dos instrumentos legais de Direitos Humanos na proteção da mulher.

Pode-se argumentar a favor dos Direitos Humanos ressaltando que, no seu âmbito, existem instrumentos legais voltados especificamente para a proteção da mulher, tal como a Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). No entanto, muitas feministas continuam incomodadas com o fato de que, apesar de signatários destes pactos legais, diversos países permanecem promovendo múltiplas formas de opressão às mulheres de forma ostensiva, sem que recebam sanções internacionais por conta de seu comportamento. No tocante à CEDAW, as feministas questionam o fato desta ter sido a Convenção que mais sofreu reservas por parte dos Estados-signatários, especialmente no que tange à igualdade entre homens e mulheres na família. Segundo Flávia Piovesan:

“Tais reservas foram justificadas com base em argumentos de ordem religiosa, cultural ou mesmo legal, havendo países (como Bangladesh e Egito) que acusaram o Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher de praticar “imperialismo cultural e intolerância

¹⁰⁹ THE PERSON'S CASE. Disponível em: < <http://people.ucalgary.ca/~gpopconf/person.html> > Acesso em 04 de junho de 2014.

¹¹⁰ HUNT, Lynn. *A invenção dos Direitos Humanos. Uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009. p. 16.

religiosa”, ao impor-lhes a visão de igualdade entre homens e mulheres, inclusive na família. Isto reforça o quanto a implementação dos direitos humanos das mulheres está condicionada à dicotomia entre os espaços público e privado, que, em muitas sociedades, confina a mulher ao espaço exclusivamente doméstico da casa e da família. Vale dizer, ainda que se constate, crescentemente, a democratização do espaço público, com a participação ativa de mulheres nas mais diversas arenas sociais, resta o desafio de democratização do espaço privado – cabendo ponderar que tal democratização é fundamental para a própria democratização do espaço público. “¹¹¹

Hilary Charlesworth, em estudo fulcral sobre o assunto, também se posiciona sobre a relação entre feminismo e Direitos Humanos. A autora explica que as normas de Direitos Humanos apresentam, sim, uma preocupação em permitir mais igualdade para as mulheres. No entanto, esta isonomia é aquela que entende que as mulheres devem ser tratadas de forma idêntica aos homens, não tendo a legislação internacional endereçado de forma adequada o problema da subordinação feminina. Além de ter uma frágil implementação dos procedimentos e obrigações por eles ditados, os instrumentos internacionais de Direitos Humanos voltados à proteção das mulheres não se preocuparam em considerar efetivamente a experiência destas. Com efeito, os tratados de Direitos Humanos também se mostram, na opinião de diversas estudiosas da teoria feminista do Direito, contaminados pelo olhar masculino. Segundo Hilary Charlesworth, a definição de discriminação, constante na CEDAW, apesar de ter tanto um sentido formal quanto material, é baseada numa abordagem limitada. Isto porque, a medida de igualdade, presente no artigo 1º ¹¹² deste instrumento legal, permanece sendo a masculina. Pelo mesmo motivo, a autora critica o constante no artigo 4º ¹¹³ de tal pacto. Ao invés de pensar em direitos que refletissem as necessidades femininas, que poderiam levar as vozes das mulheres em consideração, a CEDAW optou por usar a vivência masculina (aquilo que os

¹¹¹ PIOVESAN, Flavia. *A proteção internacional dos Direitos Humanos das Mulheres*. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_70.pdf> Acesso em 06 de junho de 2014.

¹¹² Artigo 1º: Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. CEDAW. Disponível em: <<http://www.agende.org.br/docs/File/convencoes/cedaw/docs/Convencao.pdf>> Acesso em 04 de junho de 2014.

¹¹³ Artigo 4º: 1. A adoção pelos Estados-Partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a acelerar a igualdade de fato entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados. CEDAW. Disponível em: <<http://www.agende.org.br/docs/File/convencoes/cedaw/docs/Convencao.pdf>> Acesso em 04 de junho de 2014.

homens possuem e pensam) como método de aferição daquilo que deve ser concedido para as mulheres.¹¹⁴

Portanto, de modo geral, pode-se dizer que Hilary Charlesworth considera a CEDAW um instrumento construído a partir de uma perspectiva masculina dos problemas enfrentados pelas mulheres, algo que enfraquece seu valor enquanto documento legal de proteção destas. Ainda vale ressaltar que a autora destaca que a CEDAW foca na esfera pública, na economia, na educação e no Direito, mas não enfrenta as dificuldades que as mulheres encontram no âmbito doméstico, se mostrando um instrumento de alcance limitado.¹¹⁵

A Declaração Universal de Direitos Humanos também não passa incolume às críticas formuladas pelas teóricas feministas. Rosie Walter explica que, apesar de estatuir que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos e proibir a discriminação sexual, a Declaração Universal de Direitos Humanos se limita a proteger os espaços públicos, resguardando a família de qualquer intromissão ou regulação. As feministas ainda criticam o uso de pronomes masculinos para se referir à homens e mulheres em conjunto.¹¹⁶

Além das objeções aos Direitos Humanos e à teoria geral do Direito, muitas feministas são críticas ao papel da lei, em si, como meio de se alcançar melhores condições de vida para as mulheres. Para estas, sendo a lei fundamentalmente patriarcal, ao se usar dela para se resolver os problemas das mulheres, nada mais se estaria fazendo do que reforçando este sistema. Tal posição, adotada principalmente por feministas muito familiarizadas com o *Critical Legal Studies*¹¹⁷, acredita que o Direito é um instrumento que, necessariamente, mantém o *status quo* e mascara as relações de subordinação. Para

¹¹⁴ CHARLESWORTH, Hilary. *Human Rights as Men's Rights*. In: WOLPER, Andrea. PETERS, Julie. *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*. Nova York: Routledge. P. 103-110.

¹¹⁵ Idem.

¹¹⁶ WALTERS, Rosie. *Are Women's Rights Human Rights? Critically Evaluate the Tensions Between Feminist and Non-Feminist Approaches to Contemporary Human Rights Issues and Debates*. Disponível em: < <http://www.e-ir.info/2013/07/20/are-womens-rights-human-rights/> > Acesso em 04 de junho de 2014.

¹¹⁷ O Critical Legal Studies (CLS) é um projeto critic legal, construído pela Nova Esquerda norte-americana, cujos defensores são advogados, professores e estudantes de Direito, bem como cientistas sociais. Os estudiosos da CLS desenvolveram uma análise crítica do papel das leis e instituições jurídicas na manutenção do *status quo*. Muito da teoria crítica do CLS se relaciona com a teoria neo- Marxista social, dividindo estas uma ênfase no papel da alienação social na manutenção das estruturas. A CLS entende as hierarquias sociais como as fontes de alienação das sociedades capitalistas. Sua principal crítica ao Direito consiste neste legitimar hierarquias existentes ao relacionar o conceito de liberdade com conceitos legais que assumem a inevitabilidade das estruturas sociais existentes. WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 404.

tais feministas, a linguagem dos Direitos é formalista, abstrata e instável, portanto, facilmente manipulável por interesses dominantes. E, justamente por conta destes defeitos, o Direito seria inútil para permitir um avanço social significativo, já que sua indeterminação e reificação prejudicariam qualquer tipo de mudança de mentalidade. A solução para se permitir uma melhor igualdade para mulheres seria abandonar a linguagem do Direitos e se adotar, na esteira da proposta do Critical Legal Studies, um sistema informal que se baseiasse nas necessidades das pessoas.¹¹⁸

Patricia Williams, teórica feminista do Direito, refuta absolutamente tal proposta. Para a autora, na experiência dos negros, as ações em favor destes que foram politicamente relevantes, majoritariamente, ocorreram articuladas com a afirmação de seus direitos. Segundo esta, “enquanto os direitos podem não ser fins em si mesmos, a sua retórica permanece sendo uma forma efetiva de discurso para os negros. O vocabulário do Direito se comunica com uma estrutura que valoriza a estabilidade e a partir da qual a mudança social deve surgir.”¹¹⁹ A autora ainda afirma que esse foco nas “necessidades”, ao invés em “direitos”, no caso dos negros, não funciona e nada mais representa do que uma falha política, pois as instituições brancas, quase sempre dominantes, nunca trataram as demandas dos negros como prioridades. Portanto, ainda que criticável, o Direito é, sim, na opinião da autora, um instrumento útil para a promoção da igualdade social.¹²⁰

Elizabeth Schneider também critica a posição do Critical Legal Studies, assim como ataca as feministas que defendem que o Direito é um obstáculo ao crescimento político dos movimentos sociais. Segundo Scheneider, estas são críticas que se fundamentam numa visão limitada dos Direitos, que apenas os consideram como o discurso proveniente do liberalismo e suas consequentes dicotomias. A autora propõe que se analise o Direito, não apenas a partir de sua teoria, mas também da sua prática. É importante que se enxerguem os direitos como um processo dialético e que se enfatize as

¹¹⁸ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 404.

¹¹⁹ Tradução livre. Original em inglês: “While rights may not be ends in themselves, it remains that rights rhetoric has been and continues to be an effective form of discourse for blacks. The vocabulary of rights speaks to an establishment that values the guise of stability, and from whom social change for better must come.” WILLIAMS, Patricia. *Alchemical Notes: Reconstructing Ideals from Deconstructed Rights*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 500.

¹²⁰ WILLIAMS, Patricia. *Alchemical Notes: Reconstructing Ideals from Deconstructed Rights*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 496-504.

experiências das mulheres como fontes de informação para a sua construção teórica.¹²¹

Schneider ainda traz uma contribuição relevante para tal discussão, ao colenicionar o entendimento de Duncan Kennedy, um dos mais famosos membros do Critical Legal Studies. Segundo este, a crítica dos direitos enquanto uma filosofia liberal não implica que a esquerda abandone esta retórica. Kennedy defende que deve-se tentar melhorar a lenta transformação que a retórica dos direitos propicia, ao invés de simplesmente descartá-la.¹²²

Comungamos das posições de Williams e Schneider a favor do Direito, enquanto instrumento de transformação da sociedade. Sabemos que, sim, é necessário que se operem profundas mudanças sociais e culturais para que a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres reste como uma realidade. No entanto, pensamos que o Direito tem um relevante papel neste processo. Sem dúvidas, a própria história do movimento feminista comprova isso. Não se pode olvidar a importância social que tem o sufrágio feminino, fruto das lutas da primeira onda feminista. Para além do seu forte valor simbólico, o direito ao voto, estendido às mulheres, trouxe-lhes a possibilidade de definir aqueles que poderão melhor representar seus interesses legais. Ademais, também não se pode questionar a evolução da posição das mulheres, ao longo dos anos, que também foi assegurada pelas reformas nas legislações em favor destas. Sim, é verdade: a linguagem dos direitos é ainda informada por visões masculinas e falta muito para que as mulheres alcancem a devida equidade. Mas é, justamente, contra isso que se posiciona a Teoria Feminista do Direito.

Feitas tais considerações, deixamos estatuída a nossa posição a respeito tanto da importância dos institutos jurídicos, assim como da necessidade destes não tratarem como neutras e universais assumpções que apenas traduzem os interesses e desejos dos homens.

¹²¹ SHNEIDER, Elizabeth. *Dialectic of Rights and Politics*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 505 – 524.

¹²² KENNEDY, Duncan. *Critical Labor Law Theory: A Comment*. Apud SHNEIDER, Elizabeth. *Dialectic of Rights and Politics*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 509.

1.4 Algumas considerações sobre quotas para mulheres em Conselhos de Administração e a Teoria Feminista do Direito

O que, de fato, faz um Conselho de Administração? Existem requisitos legais que definem o perfil dos Conselheiros? Quais critérios são usados para suas indicações? Estas questões são fundamentais para que se compreenda a proposta legal de quotas, estudada nesta pesquisa.

Como explica Paulo Conte Vasconcellos, é papel do Conselho de Administração, enquanto representante dos acionistas, fazer com que a empresa aproveite as oportunidades e cumpra com suas obrigações junto aos seus representados, clientes, fornecedores, colaboradores e comunidades nas quais atua. Ele propõe que, quando da escolha dos membros do seu Conselho, as empresas façam as seguintes perguntas: i) Será que os conselheiros estão conscientes de suas responsabilidades e dos desafios da empresa?; ii) Os conselheiros conhecem bem as variáveis-chaves do desempenho da empresa e os riscos envolvidos?; iii) O conselho tem dedicado tempo considerável para discutir os objetivos de longo prazo da empresa e as estratégias para atingi-los?; iv) O conselho periodicamente revisa a estrutura organizacional, o desempenho dos executivos, a política de Recursos Humanos e analisa a necessidade de eventuais mudanças para o futuro?; iv) O Conselho recebe, no momento apropriado, as informações para ter certeza que está no controle da empresa e dos executivos?; vi) O Conselho tem tempo e conhecimento suficientes para analisar e tomar decisões difíceis? e vii) Os conselheiros têm independência para tomar decisões?. Todas as respostas, para tais perguntas, precisam ser afirmativas, sob pena de o Conselho não atuar de modo eficaz. Vasconcellos ainda defende que são três as principais funções de tal órgão: monitorar, decidir e aconselhar. Na sua opinião, este deve monitorar o desempenho da empresa e de seus executivos, além de ter condições de aconselhar o presidente-executivo desta.¹²³

Tratando do papel dos conselheiros, Vasconcellos defende que estes enderecem para si mesmos as seguintes questões: i) o que pretendemos atingir?; ii) o que é realista considerando nosso conhecimento e disponibilidade de tempo? e iii) qual é a nossa proposta de criação de valor para empresa e acionistas? Para a escolha dos membros dos

¹²³ VASCONCELLOS, Paulo Conte. *O conselho de administração ideal de uma empresa*. Disponível em: <<http://www.bmfbovespa.com.br/pdf/CiasListadasArtigo3.pdf>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

conselhos, deve-se levar em consideração: a situação da empresa, a complexidade de seu setor de atuação, o estilo e a competência do conselho. Tais ponderações permitirão que sejam feitas algumas análises importantes, tais como o grau de dedicação necessária de cada conselheiro, assim como número de integrantes do Conselho. Ademais, para Vasconcellos, é preciso que a escolha dos membros seja feita corretamente, não devendo ser eleitos "conselheiros compadres" ou "conselheiros notáveis", pois estas últimas figuras têm objetivos mais institucionais do que propriamente agregam valor. Por fim, o autor ressalta que, nos últimos anos, tem ocorrido uma crescente profissionalização dos Conselhos de Administração, contando estes com a presença de executivos independentes que possuem um envolvimento construtivo e contribuem para a realização dos resultados da empresa.¹²⁴

Luciano Carvalho Ventura explica que a qualificação e atuação dos membros dos Conselhos é fundamental para o bom desempenho deste órgão. Segundo tal autor:

“ As qualificações individuais e coletivas dos seus membros, ao lado, de sua forma de atuação, constituem o segundo bloco de razões responsáveis por um melhor funcionamento de alguns conselhos de administração. Em termos individuais, um conselheiro de administração, deveria reunir, o maior número possível, das seguintes qualificações: boa formação acadêmica; experiência prática em sua área de especialidade; visão geral de administração de empresas; visão estratégica de negócios; capacidade de entender relatórios gerenciais e financeiros vivência internacional; experiência de atuação em órgãos colegiados; relacionamento diversificado na comunidade de negócios; e finalmente, habilidade política e de negociação. Em termos de qualificações coletivas, levando em consideração o Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, em sua 3ª Edição-Março/04, do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, acreditamos que um conselho de administração tem mais possibilidades de funcionar melhor, quando reúne uma diversidade de experiências, conhecimentos e perfis, tais como; experiência como executivo principal (CEO); experiência em administrar crises; experiência em identificação e controle de riscos; conhecimentos de finanças; conhecimentos contábeis; conhecimentos dos negócios da sociedade; conhecimentos do mercado nacional e internacional, entre outros. Com relação à atuação de seus membros, os conselhos de administração que funcionam melhor, geralmente contam com profissionais motivados e com disponibilidade de tempo para se prepararem e atenderem as suas reuniões e as

¹²⁴ Idem.

demandas de seus comitês técnicos.¹²⁵

As qualificações desejáveis para a indicação e nomeação de nomes para os Conselhos de Administração das empresas, sem dúvidas, podem ser encontradas tanto em homens quanto mulheres. Mas, como bem define Ligia Sicca, coordenadora de uma investigação feita pela Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo sobre a sub-representação feminina em Conselhos de Administração das empresas brasileiras: “as mulheres entram no mercado de trabalho em igualdade de condições de formação, mas por algum motivo que a pesquisa identificará, elas não alcançam os altos cargos”.¹²⁶ Ainda defende a executiva do IBGC, Anna Maria Guimarães: “o tempo passa e o número de mulheres em conselho [no Brasil] não aumenta”.¹²⁷

Em muitos discursos, costuma-se atribuir às próprias mulheres a responsabilidade pela sua sub-representação nos Conselhos de Administração. Aventam que estas não se encontram nestas posições porque “não querem”, já que preferem ter mais tempo livre para se dedicarem à família ou a outros interesses pessoais. Como já vimos, tal tipo de explicação contraria as premissas críticas da Teoria Feminista do Direito. Mas não somente isso: esta é uma fala um tanto infundada, pois além de não existirem dados confiáveis que permitam tal assumpção, não parece lógico assumir que grande parte das mulheres capacitadas declinam de assentos em Conselhos, cujas as reuniões não ocorrem diariamente, porque preferem gastar seu tempo com outras “atividades”. Aliás, dizer que as mulheres não têm esta ambição não é algo que se mostra em consonância com as experiências internacionais de quotas para mulheres nos Conselhos de Administração. Se assim o fosse, estas políticas não teriam obtido êxito.¹²⁸

Se pensada a partir dos pressupostos gerais que informam a Teoria Feminista do Direito, a iniciativa de quotas para mulheres em Conselhos de Administração pode ser considerada um proposta positiva para as mulheres, pois esta: i) valoriza a experiência feminina; ii) não promove a dicotomia público/privada; iii) não usa o argumento da “preferência” das mulheres como uma forma de subjulgá-las e vi) não envia mensagens de

¹²⁵ VENTURA, Luciano Carvalho Ventura. *Porque alguns Conselhos de Administração funcionam melhor do que outros*. Disponível em <<http://www.lcvco.com.br/conselho2.htm>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

¹²⁶ FGV. *DIREITO GV debate cota para mulheres em conselhos de administração pública*. Disponível em: <<http://fgvnoticias.fgv.br/pt-br/noticia/direito-gv-debate-cota-para-mulheres-em-conselhos-de-administracao-publica>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

¹²⁷ AMCHAM BRASIL. *Mais de 66% dos conselhos administrativos não têm mulher, no Brasil*. Disponível em: < <http://www.amcham.com.br/gestao-empresarial/noticias/mais-de-66-dos-conselhos-administrativos-nao-tem-mulher-no-brasil-4762.html>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

¹²⁸ No caso da Noruega, por exemplo, a meta dos 40% foi cumprida em 2009.

gênero socialmente contraditórias.

No entanto, algumas questões ficam pendentes: esta medida legal concretiza o princípio da igualdade assim como pregado pelas feministas? Se sim qual? Tal resposta apenas pode ser encontrada se tivermos em mente de forma clara o que entendemos como “mulher” enquanto grupo social, assim como qual visão de igualdade parece mais adequada para explicar a sub-representação das mulheres nos Conselhos de Administração e legitimar a proposta de quotas. É como bem afirma Patricia Cain:

“Como nos movemos de um mundo não ideal para o mundo ideal é uma questão que concerne sobre quais são os meios mais apropriados para isso. Quais argumentos legais, enquanto feministas, escolhemos para refletir nossa visão do mundo ideal. Isto é verdade porque a retórica que adotamos ajuda a dar forma a nossa futura realidade. Assim, defender que uma mulher grávida precisa receber tratamento especial significa enfatizar as diferenças entre os sexos e contribuir para uma realidade em que o sexo é relevante, uma realidade que aqueles que advogam sobre a neutralidade sexual visam mudar. Eu não estou sugerindo que feministas que acreditam na neutralidade sexual nunca irão adotar uma estratégia específica em que o sexo é relevante. Eu estou tentando sugerir que estas feministas devem considerar o impacto que um argumento deste tipo terá nos seus objetivos a longo prazo.”¹²⁹

No próximo capítulo, passaremos a analisar as questões, acima apresentadas.

¹²⁹ Tradução livre. Original em inglês: “How we move from this non-ideal world to the ideal one raises question of appropriate means. Which legal arguments we, as feminists, choose to pursue ought to reflect our vision of the ideal. This is true because the rhetoric we adopt helps to shape future reality. Thus, to argue that pregnant women need special treatment is to emphasize sex differences and to contribute thereby to a reality in which sex is relevant, a reality which those who embrace sex neutrality seek to change. I do not mean to suggest that feminists who believe in sex neutrality as the ideal ought never to adopt a sex-specific strategy. I mean only to suggest that such feminists ought to consider the impact a sex-specific argument will have on their long term goal.” CAIN, Patricia. *Feminism and The Limits of Equality*. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1265&context=facpubs>> Acesso em 26 de junho de 2014.

CAPÍTULO 3

SOBRE AS CORRENTES FEMINISTAS DO DIREITO E SUAS VISÕES A RESPEITO DA IGUALDADE ENTRE OS SEXOS

No verão de 1979, Tamara Buley foi contratada pela Miller-Wohl, empresa localizada em Montana, nos Estados Unidos. Pouco tempo depois de começar a trabalhar, Tamara descobriu que estava grávida e, nas semanas seguintes, acabou faltando a alguns dias de serviço por conta de fortes enjôos matinais. Como existia uma política interna na Miller-Wohl, que impedia a concessão de licenças por motivos de saúde para empregados com menos de um ano de trabalho na empresa, Tamara foi demitida. Percebendo que sua demissão ocorreu devido à sua gravidez e sabendo que este não era um ato legal, ela entrou com uma petição perante a Comissão de Direitos Humanos de Montana, sob a alegação de que fora vítima de discriminação. Como ensinam Linda J. Krieger e Patricia N. Cooney:

“Se Tamara vivesse na maioria dos Estados norte-americanos, ela, certamente, teria perdido seu caso para a Miller-Wohl porque as leis de combate à discriminação sexual, tanto federal como de grande parte dos Estados, não determinava nenhuma proteção afirmativa ao emprego de mulheres grávidas. A legislação federal e da maioria dos Estados apenas requeriam que as dificuldades provenientes da gravidez não fossem tratadas de forma pior daquelas oriundas de outros tipos de problemas.”¹³⁰

¹³⁰ Tradução livre. Original em inglês: “Had Tamara Buley lived in most states, she would almost certainly have lost her case against Miller-Wohl because federal and most state sex discrimination laws provide no affirmative job protection at all to pregnant workers. Federal and most state laws require only that pregnancy-related disabilities be treated no worse than other types of disabilities. There was no evidence in Ms. Buley’s case suggesting that Miller-Wohl applied its no-leave policy unevenly.” KRIEGER, Linda J. COONEY, Patricia N. *The Miller-Wohl Controversy: Equal Treatment, Positive Action and the Meaning of Women’s Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.156.

Linda J. Krieger e Patricia N. Cooney ainda afirmam que o caso *Buley x Miller-Wohl* gerou uma enorme polêmica entre as autoras dedicadas ao estudo da Teoria Feminista do Direito, pois passou-se a discutir o que significava permitir igualdade entre os sexos. Para uma parte considerável das advogadas de defesa das causas feministas, igualdade significava tratamento idêntico, portanto, qualquer proteção especial conferida por lei para mulheres grávidas seria extremamente perigosa para as próprias mulheres, pois indicava que o Direito não as considerava capazes como os homens. Deste modo, qualquer tipo de proteção especial para pessoas do sexo feminino, no mercado de trabalho, não deveria ser aceita, sob pena de macular a isonomia. No entanto, outras feministas se posicionaram de forma contrária. Para estas, em determinadas situações, inclusive naquelas relacionadas à gravidez, a igualdade de tratamento entre os sexos resultava em desigualdade para as mulheres. Nestas ocasiões, eram necessárias ações positivas legais para modificar a mentalidade das instituições em que as mulheres trabalhavam, pois estas se mostravam absolutamente contaminadas por uma visão de mundo patriarcal. Além de ter descortinado o debate feminista sobre o significado de igualdade, o caso *Buley v Miller-Wohl* também revelou concepções distintas sobre o processo de mudança social e a melhor forma de se fazer políticas e estratégias jurídicas voltadas a aprimorar a vida das mulheres.¹³¹

Como destaca Patricia Cain, no centro do desacordo a respeito de qual é a melhor iniciativa a ser tomada para promover a situação feminina, está o debate existente, entre as teóricas feministas, sobre o significado do princípio da igualdade e, até mesmo, a respeito da ideia de como a mulher tem sido definida pelo patriarcalismo e como esta deveria ser entendida pelas feministas. A autora ainda ressalta que a apresentação das quatro principais correntes feministas (liberal, radical, cultural e pós-moderna) oferece um bom panorama sobre tais discussões.¹³²

Para fins deste capítulo, que se mostra de fundamental importância para a resposta das perguntas orientadoras deste trabalho, adotaremos a classificação de Cain, sem perder de vista as contribuições das principais teóricas de cada uma das correntes que serão apresentadas, nos tópicos que se seguem.

¹³¹ Idem. P. 157.

¹³² CAIN, Patricia. *Feminist and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 237.

3.1 O Feminismo Liberal

Nas sociedades do Ocidente, o liberalismo tem sido a forma política dominante. E os conceitos centrais deste são: racionalidade, individualidade, igualdade, liberdade de não sofrer interferências injustificadas por parte do Estado e outros indivíduos, além da definição legal de direitos e a proteção legal da esfera privada. Na visão liberal, os poderes estatais são limitados pelo Direito, não devendo ninguém ser perturbado, indevidamente, na sua forma de viver e fazer escolhas. É importante que se ressalte que a liberdade, assim como a autonomia, são valores fulcrais da tradição liberal.¹³³

Também faz parte do liberalismo a demarcação entre as esferas “pública” e “privada” da vida. Tal espécie de delimitação tem como intuito definir que o Estado apenas atue na regulação dos assuntos tipicamente públicos, tais como: política, emprego, trabalho, comércio e a participação das pessoas no processo democrático. Acreditam os liberais que os temas da esfera pública merecem ser observados pela figura estatal porque configuram de interesse comum de todos os cidadãos. Já na sua esfera privada, deve o indivíduo ter assegurada toda a possibilidade de existir de acordo com seus próprios comandos, em consonância com seu plano de vida racional.¹³⁴

Para que se concretizem as máximas do Estado Liberal, é necessário que nenhum grupo ou indivíduo receba privilégios que interfiram na liberdade e igualdade dos outros membros da sociedade. Também é preciso que se respeite as preferências das pessoas, não podendo nenhum indivíduo restar sacrificado, na sua esfera privada, por conta dos interesses alheios.¹³⁵

Apesar de o núcleo comum de ideias do liberalismo consistir, nas noções acima transcritas, deve-se ressaltar que este possui representantes diversos que nem sempre têm visões semelhantes. E como bem explica Rosemarie Tong:

“Liberalismo, a escola política do pensamento de onde nasceu o feminismo liberal, está em processo de reconceituação, reconsideração e reestruturação. Porque a sua transformação está acontecendo neste momento, é difícil determinar o status preciso do pensamento liberal feminista. (...) Podemos constatar que as feministas liberais são liberais

¹³³ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 493-500.

¹³⁴ Idem.

¹³⁵ Idem.

em apenas alguns aspectos.”¹³⁶

A assumpção final do trecho de Tong, acima destacado, pontua que existem diferenças relevantes entre as visões dos liberais e das feministas liberais. Embora as feministas liberais adotem alguns conceitos básicos do liberalismo, estas visam desmascarar as desigualdades que decorrem deste, bem como desejam deixar claro que, ao contrário do que é veiculado, nem todos os indivíduos são iguais perante à lei. Nesse sentido, é imperioso destacar que é objetivo das feministas liberais eliminar as discriminações contra as mulheres, mas sem destruir o ideal de igualdade liberal. E o modo que elas acreditam ser mais próprio para fazer isto é tentando equiparar as mulheres legalmente aos homens e buscando acomodá-las também nas esferas públicas.¹³⁷

Ao contrário das outras correntes feministas, cujas origens remontam as décadas de 1970 e seguintes, o feminismo liberal teve suas primeiras vozes reveladas a partir do século dezoito, sendo o seu ideal de igualdade considerado, como já foi mencionado, o mais influente até os dias atuais. Mary Wollstonecraft, John Stuart Mill e o movimento feminista que lutou pelo direito de voto para as mulheres são os responsáveis pelas formulações clássicas de tal corrente. Na segunda onda feminista, o grupo National Organization of Women (NOW) foi o principal representante de suas bandeiras. De modo geral, pode-se dizer que as feministas liberais contemporâneas acreditam que as mulheres devem, assim como os homens, ter acesso aos espaços públicos e reclamam os mesmo direitos legais destes, pois é isto que lhes parece o significado de justiça de gênero.¹³⁸

Nascida em 1759, Mary Wollstonecraft é reconhecida como uma das primeiras feministas liberais. Autora do livro *A Vindication of the Rights of Woman*, esta que defendia que, se a racionalidade era a capacidade que distinguia os seres humanos de animais e as mulheres, por também terem tal característica, deveriam ter acesso à mesma educação formal que os homens, pois estas, na qualidade de pertencentes à raça humana, mereciam iguais oportunidades de desenvolvimento de suas capacidades morais e racionais. Ao longo das páginas de sua obra, Wollstonecraft assevera que pessoas do sexo feminino não deveriam ser escravas de seus maridos e filhos. Esta também sustenta que as

¹³⁶ Tradução livre. Original em inglês: “Liberalism, the school of political thought from which liberal feminism has evolved, is the processo of reconceptualizing, reconsidering, and restructuring itself. Because this transformation is well under way, it is difficult to determine the precise status of liberal feminist thought. (...) It may turn out that liberal feminists are “liberal” only in some ways. “ TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 11.

¹³⁷ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 504-505.

¹³⁸ Idem. P. 01-02.

mulheres não são “meios” para assegurar a felicidade masculina, mas fins em si mesmas.¹³⁹

No século dezenove, quase cem anos após a veiculação das ideias de Mary Wollstonecraft, John Stuart Mill e Harriet Taylor assumiram a luta das mulheres pela igualdade. Para tais autores, se uma sociedade deseja alcançar a justiça, ela precisa permitir que estas tenham os mesmos direitos políticos e oportunidades econômicas que os homens, bem como o devido acesso à educação formal. Embora não contestassem os papéis de gênero, tais autores questionaram a suposição de que as mulheres preferiam casar e ter filhos, ao invés de construir uma carreira profissional. Mill, assim como Wollstonecraft, negava a existência de reais diferenças morais e intelectuais entre homens e mulheres, insistindo que eles não deveriam ser considerados superiores a elas. Tal autor ainda insistia que o fato de os homens do seu tempo revelarem maiores possibilidades intelectuais do que as mulheres não decorria de uma maior capacidade destes e, sim, por conta deles terem tido uma educação privilegiada.¹⁴⁰

Tanto Mill quanto Taylor acreditavam que as mulheres deveriam ter direito ao voto para se igualarem aos homens. Para tais autores, o sufrágio permitia que as pessoas tivessem a chance de modificar as estruturas de opressão. Em consonância com tal posição, ainda no século dezenove, o movimento feminista em prol do sufrágio feminino passou, ao lado do movimento abolicionista, a lutar pela igualdade de direitos. No entanto, é preciso que se ressalte que, muitos daqueles que levantavam a bandeira contra o fim da escravidão, eram reticentes quanto à ideia de as mulheres obterem direitos iguais aos dos homens, incluindo o do voto. Inclusive, durante a Convenção Internacional contra a Escravidão, ocorrida em 1840, as mulheres presentes foram impedidas de falar, mesmo aquelas que eram parte do movimento em prol dos direitos femininos e que tinham ido à tal evento com o intuito de oferecer apoio à luta contra a escravidão.¹⁴¹

Somente em 1848, oito anos após o evento acima mencionado, trezentas pessoas se reuniram em Seneca Falls, nos Estados Unidos, com o objetivo de discutir a condição religiosa, civil e social das mulheres. Nesta oportunidade, se produziu um documento denominado de “Declaração de Sentimentos”, onde constavam doze resoluções que estatuiam a necessidade de reformas nas leis que versavam sobre casamento, divórcio,

¹³⁹ Idem. P. 13-16.

¹⁴⁰ Idem. P. 16-21.

¹⁴¹ Idem. P. 21-23.

propriedade e custódia dos filhos. De todas as resoluções presentes na “Declaração de Sentimentos”, somente uma não foi aceita de forma unânime: a extensão do direito ao voto pelas mulheres. Para muitos dos presentes, esta era uma medida muito extrema, devendo ser reconsiderada. Mesmo assim, com a ajuda do abolicionista Frederick Douglass, tal dificuldade restou superada. Em 1920, as mulheres norte-americanas acabaram tendo assegurado o seu direito ao voto. E acharam que isto as tornaria iguais aos homens.¹⁴²

Quarenta anos se passaram. Depois de tempos de quietude, Betty Friedan traduziu, através do seu *Mística Feminina*, aquilo que outras feministas da sua geração já haviam descoberto: as mulheres não estavam emancipadas, pois ainda restavam confinadas à esfera privada. Não bastava apenas o direito ao voto para que estas atingissem à igualdade. Para que isto acontecesse, era também necessário que lhes fossem asseguradas oportunidades econômicas e liberdades sexuais e civis. Assim, a partir desta constatação, em meados de 1960, as feministas liberais passaram a se organizar em grupos que tinham como objetivo melhorar as vidas das mulheres, através de reformas legais, sociais e institucionais. O National Organization for Women (NOW), o National Women’s Political Caucus (NWPC) e o Women’s Equity Action League (WEAL) foram os mais fortes representantes de tal tendência. O NOW, primeiro grupo explicitamente feminista dos Estados Unidos, presidido por Betty Friedan, tinha como intuito desafiar a discriminação sexual em todas as suas esferas.¹⁴³

Na obra clássica de Friedan, encontramos retratadas as insatisfações das mulheres brancas, heterossexuais e pertencentes à classe média norte-americana, que não tinham colocação no mercado de trabalho e possuíam como função social pré-estabelecida o cuidado da casa e dos filhos. Basicamente, tal autora tentou dar voz à estas pessoas, mas não considerou o quanto era difícil propor que elas conciliassem suas vidas privada e pública, sem que houvesse uma reforma nas estruturas que moldam o mercado de trabalho e a própria concepção de família. A ausência desta percepção, para além do fato da autora não ter considerado o ponto de vista de mulheres negras e pertencentes a outras classes sociais, geraram críticas à Friedan por parte de diversas feministas, especialmente as radicais. É interessante destacar que tal autora, no livro *The Second Stage*, lançado vinte anos depois do *Mística Feminina*, de certo modo, reconhece o valor daquilo que foi levantado contra sua obra. Isto porque, ela percebeu que as “super mulheres da década de

¹⁴² Idem. P. 23-26.

¹⁴³ Idem. P. 23-27.

oitenta” não eram menos oprimidas do que as da década de sessenta, pois viviam sobrecarregadas, tentando encontrar modos de conciliar sua carreira e vida pessoal, pois lhes era exigida dedicação integral a ambas.¹⁴⁴

Feitas as considerações históricas a respeito do nascimento do feminismo liberal, podemos defini-lo como uma escola do pensamento que defende que as mulheres são dotadas de autonomia, o que se traduz na possibilidade destas estabelecerem o modo como devem viver. E, para as liberais, o exercício desta autonomia pessoal das mulheres depende da existência de situações pré-determinadas que permitam que as suas escolhas sejam feitas de forma livre. Ademais, tais feministas reconhecem que as pessoas do sexo feminino padecem de um déficit de autonomia, pois as instituições e tradições estão contaminadas pelo patriarcalismo. Portanto, lhes parece que é papel do movimento em prol dos direitos das mulheres a busca pela promoção da igualdade feminina, livrando-as de leis patriarcais e lhes dando acesso à opções reais.

Sem dúvidas, o feminismo liberal é comprometido em assegurar que as mulheres sejam vistas, pela sociedade, como pessoas tão capazes quanto os homens. Ainda: tal corrente visa permitir que pessoas do sexo feminino não sejam discriminadas no mercado de trabalho e outros espaços públicos. Deve-se, por fim, ressaltar que as feministas liberais não intentam fazer uma revolução, mas, sim, reformar as leis e instituições para que estas permitam mais isonomia para as mulheres.

É interessante ressaltar que, boa parte da produção do feminismo liberal, tem as militantes feministas e não as acadêmicas como suas autoras. Em verdade, foi somente a partir das suas experiências com o legislativo e com o judiciário que as feministas liberais começaram a escrever os textos que serviriam de fundamento para suas ideias e que, no futuro, passariam a ser usados como bibliografias para estudos jurídicos.¹⁴⁵ No Direito, destacam-se como as principais representantes do feminismo liberal: Herma Hill Kay, Wendy Williams e Nadine Taub. E, como bem destaca Martha Chamallas, na década de setenta, uma das pessoas mais conhecidas do movimento feminista liberal era Ruth Bader Ginsburg, que também se tornou a segunda mulher a pertencer aos quadros da Suprema Corte norte-americana. Enquanto ainda era estudante da universidade de Columbia, Ginsburg dirigiu o Women’s Rights Project of the American Civil Liberties Union

¹⁴⁴ Idem. P. 29.

¹⁴⁵ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 62-68.

(ACLU), onde ela traçou as estratégias que fundamentam as leis contemporâneas contra a discriminação feminina. Com efeito, era parte do plano da ACLU combater os estereótipos de gênero, mesmo quando estes traziam vantagens para as mulheres. Era objetivo de Ginsburg e da ACLU desafiar as linhas mestres dos casos que apresentavam classificações sexuais, sendo que tal intuito foi concretizado, pois em apenas cinco anos após o início da atuação destas, a Suprema Corte norte-americana passou a considerar problemáticas as previsões legais que tratavam as pessoas de modo distinto em função do seu gênero, bem como admitiu que não eram adequadas decisões que promoviam a dicotomia público/privada.¹⁴⁶

Uma das principais conquistas das feministas liberais foi o estabelecimento da igualdade formal, ou seja, a igualdade perante a lei. E, para as feministas liberais, a igualdade configura-se na possibilidade legal de as mulheres terem o mesmo acesso que os homens às instituições econômicas e educacionais. Conforme defende Kelly Weisberg:

“A ideologia da igualdade é baseada no princípio de que todos devem ser tratados de modo igual e devem ter os mesmos direitos perante a lei. As mulheres, portanto, deveriam ser tratadas do mesmo modo que os homens, ou seja, deveriam ser garantidos para estas os mesmos direitos destes. Durante o primeiro estágio do pensamento jurídico feminista da década de setenta, as feministas abordaram a igualdade entre os sexos como se esta significasse que as mulheres deveriam ser tratadas de modo similar aos homens a respeito das características que eles têm em comum. No entanto, as mulheres não são biologicamente iguais aos homens: elas têm a capacidade de ficarem grávidas. O argumento da igualdade é prejudicado quando é confrontado com as diferenças biológicas.”¹⁴⁷

A fala de Weisberg apresenta um dos grandes desafios que o feminismo liberal enfrenta: o questionamento sobre como este pode dar conta de situações como a gravidez, já que toda a sua base teórica se situa num modelo que defende que as mulheres devem ser consideradas iguais aos homens perante às leis. Como explica Patricia Cain:

“A teoria da igualdade, assim como aplicada às questões de gênero, tem sido conceitualmente limitada pela noção de “posição semelhante”. Se membros de um grupo dominante (homens) gozam de direitos que membros de grupos não-dominantes (mulheres) desejam, assim o único

¹⁴⁶ Idem. P. 33.

¹⁴⁷ Tradução livre. Original em inglês: “The ideology of equality is based on the principle that all persons are equal and have equal rights under the law. Women, therefore, should be treated the same as men, that is, should be granted the same rights. During the early stage of feminist legal thought in the 1970s, feminists approached gender equality as signifying that women should be treated similarly to men with respect to characteristics they share. Yet women are not biologically the same as men: they have a capacity to, and do, become pregnant. The argument for equal rights falters when one confronts this biological difference.” WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 123.

jeito de fazer com que as mulheres obtenham tais direitos, segundo a proteção da teoria da igualdade, é defendendo que, no tocante ao direito em questão, as mulheres estão situadas de forma semelhante aos homens. Se os homens estão recebendo X dólares pelo trabalho que desenvolvem na esfera pública, as mulheres devem ter o direito de receber a mesma quantia quando fazem o mesmo trabalho. O argumento da igualdade defende que as mulheres são trabalhadores assim como os homens. E é este argumento da semelhança que torna possível a expansão dos direitos das mulheres.”¹⁴⁸

O feminismo liberal é alvo de enormes críticas, por parte das outras correntes feministas, justamente, pela sua defesa de que se deve dar mais ênfase às semelhanças existentes entre homens e mulheres do que às diferenças entre eles. Costuma-se defender que o feminismo liberal falha por não atacar o sexismo presente nos conceitos que embasam as instituições legais e por aceitar as estruturas construídas pelo sexo masculino como regra geral, supostamente imparcial e neutra. Ademais, o feminismo liberal, ao tentar enfatizar a liberdade e os direitos, acaba permitindo com que se esqueça o quanto permanece sendo difícil ser mulher, em boa parte dos países do mundo, mesmo quando estes formalmente reconhecem direitos para estas.

Um outro ataque contundente que se costuma fazer ao feminismo liberal consiste no fato deste assumir que as leis não regulam a esfera privada. Com efeito, Hilarie Barnett ressalta que o Direito costuma, sim, interferir em assuntos “privados”, tais como, por exemplo, a sexualidade (ela explica que a idade de consentimento para o ato sexual é determinada legalmente, assim como a criminalização do aborto) e a vida familiar (existem leis que versam sobre a violência doméstica e a respeito da custódia infantil). Ademais, muitas vezes, estas legislações que discorrem sobre temas, definidos pela doutrina liberal como privados, e costumam reforçar o status subordinado das mulheres, ao estabelecer papéis rígidos de gênero e, muitas vezes, ignorar as dificuldades que pessoas do sexo

¹⁴⁸ Tradução livre. Original em inglês: “Equality theory, as applied to gender, has been conceptually limited by the “similarly situated” requirement. If members of the dominant gender (men) enjoy rights that members of the nondominant gender (women) want, then the only way for women to obtain these rights under existing equal protection doctrine is to argue that, as to the right in question, women are similarly situated to men. If men are being paid X dollars for performing a job in the public sphere, the women should be entitled to the same pay for performing the same job. The equality argument is that women are workers just like men. It is this argument of similarity that makes it possible to expand women’s rights.” CAIN, Patricia. *Feminist and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 238.

feminino passam em casa.¹⁴⁹

Parece pouco efetivo assegurar direitos às mulheres, sem que se reforme as estruturas opressoras. E como bem define Catherine MacKinnon:

“O liberalismo aplicado às mulheres tem defendido uma intervenção estatal em favor destas como pessoas abstratas, com direitos abstratos, sem questionar o conteúdo e limitações que estas noções trazem para a questão de gênero. (...) O estado é masculino como o feminismo sente: o Direito trata as mulheres do jeito que os homens enxergam e tratam as mulheres. O Estado Liberal, coercitivamente e arbitrariamente, constitui a ordem social a partir dos interesses dos homens enquanto gênero - a partir da legitimação de suas normas, formas, relações com a sociedade e políticas substantivas.”¹⁵⁰

A visão de igualdade, assim como defendida pelas liberais, teve o mérito de dar início à segunda onda da revolução feminista e de conseguir que as mulheres passassem a ser sujeitos de direitos, ainda que estes fossem apenas formais. E, sim, o feminino liberal tem seu valor, pois inaugurou uma nova forma de se pensar sobre as mulheres e seu papel na sociedade. Apesar das críticas que são feitas a este serem consistentes, não se pode negar a sua importância como um primeiro passo, especialmente, quando nos damos conta que, em muitas sociedades, até os dias atuais, as mulheres permanecem sendo vistas como objetos, meras propriedades de seus maridos, a quem não são atribuídos direitos de nenhuma espécie.

3.2 O Feminismo Radical

Como bem define Rosemarie Tong:

“Feministas que pertenciam aos grupos que lutavam pelos direitos das mulheres como o *National Organization for Women* acreditavam que elas poderiam permitir a igualdade de gênero a partir da reforma do “sistema” – trabalhando para eliminar a discriminação na educação, nas leis e nas

¹⁴⁹ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 523.

¹⁵⁰ Tradução livre. Original em inglês: “Liberalism applied to women has supported state intervention on behalf of women as abstract persons with abstract rights, without scrutinizing the content and limitations of these notions in terms of gender. The state is male in the feminist sense: the law sees and treats women the way men see and treat women. The liberal state coercively and authoritatively constitutes the social order in the interests of men as a gender—through its legitimating norms, forms, relation to society, and substantive policies. The state’s formal norms recapitulate the male point of view on the level of design.” MACKINNON, Catherine. *The Liberal State*. In: *Toward a Feminist Theory of State*. Cambridge: Harvard University Press, 1989. P. 160- 162.

políticas econômicas. Adquirir direitos iguais para as mulheres era o objetivo destas reformistas e o ideal básico do liberalismo se adequava perfeitamente a tal intuito. Mas nem todas as feministas das décadas de setenta e sessenta queriam encontrar um lugar para a mulher neste “sistema”. Estas feministas que formavam grupos como o *Redstocking*, o *Feminists*, e o *New York Radical Feminists* percebiam si mesmas como revolucionárias, ao invés de reformistas.”¹⁵¹

Foram as feministas radicais, especialmente as que faziam parte do New York Radical Women, que introduziram, dentro do movimento feminista, os grupos de *consciousness-raising*, método já mencionado, no primeiro capítulo deste trabalho. Vistos como uma ferramenta fundamental para a compreensão das dificuldades femininas, os grupos de *consciousness-raising* permitiam que as mulheres falassem sobre o modo que vinham sendo oprimidas, tornando a sua experiência individual instrutiva para várias outras mulheres. Neste sentido, é interessante ressaltar que Carol Hanisch, ícone feminista da segunda onda, defende que uma das maiores contribuições dos grupos de *consciousness-raising* foi a destruição do isolamento feminino, pois este costumava ser um meio, através do qual, os homens mantinham sua supremacia sobre as mulheres. Com efeito, tal autora ainda ressalta que os grupos de *consciousness-raising* possibilitaram que o movimento feminista identificasse novos pontos de ação, além de criar a possibilidade de as mulheres verbalizarem sentimentos que antes consideravam sem importância, mas que representavam as situações opressivas por elas vivenciadas.¹⁵²

Segundo Patricia Cain, ao contrário das feministas liberais que enfatizam o indivíduo (homens e mulheres como seres humanos individuais), as feministas radicais focam nas mulheres enquanto um grupo oprimido pelos homens, ou seja, elas enxergam as mulheres como uma classe. Ainda: diferente da defesa feminista liberal, as radicais fundamentam a igualdade entre os sexos, não a partir das semelhanças entre homens e mulheres, mas nas suas diferenças.¹⁵³

¹⁵¹ Tradução livre. Original em inglês: “Feminists who belonged to women’s rights groups such as the National Organization for Women believed they could achieve gender equality by reforming the “system”—by working to eliminate discriminatory educational, legal, and economic policies. Achieving equal rights for women was the paramount goal of these reformers, and the fundamental tenets of liberal political philosophy were a comfortable fit for these reformers. But not all 1960s and 1970s feminists wanted to find a place for women in the “system.” The feminists who formed groups such as the Redstockings, the Feminists, and the New York Radical Feminists perceived themselves as revolutionaries rather than reformers.” TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 48

¹⁵² Disponível em: <http://womenshistory.about.com/od/feminism/a/new_york_radical_women.htm> Acesso em 01 de julho de 2014.

¹⁵³ CAIN, Patricia. *Feminist and the Limits of Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 239.

Como já foi mencionado, na introdução desta tese, as feministas radicais acreditam que a causa da opressão contra as mulheres é o processo reprodutivo, pois o papel destas neste, as tornariam “prisoneiras da biologia” e, conseqüentemente, as colocariam como dependentes dos homens. Defendendo que o patriarcalismo, enquanto sistema de poder que organiza a sociedade de acordo com os interesses masculinos, é o que faz com que as mulheres sejam consideradas subordinadas aos homens, o feminismo radical acaba se diferenciando da visão feminista liberal que entende que o sistema legal é o responsável pelas desigualdades, assim como também acaba se opondo às feministas socialistas e marxistas que, em geral, situam também os conflitos de classe como motivo de opressão das mulheres.

Hilarie Barnett destaca que; apesar de todas as correntes feministas serem, de algum modo, radicais, pois todas visam desafiar o pensamento legal e político central, permitindo direitos para as mulheres; o feminismo radical se caracteriza por ser mais radical que todas estas, já que propõe não somente uma reforma legal, mas a reforma da sociedade, destituindo o “homem” como medida de todas as coisas.¹⁵⁴ Nesse sentido, vale destacar as palavras da autora:

“ O feminismo radical, diferente do feminismo liberal, não aceita que a igualdade será concretizada a partir da remoção das desigualdades legais que prejudicam as mulheres. Em vez de se concentrar em específicas desigualdades legais, o feminismo radical desafia a estrutura básica da sociedade e do Direito, focando na sua ordem patriarcal e na sua representação cultural patriarcal.”¹⁵⁵

As feministas radicais acreditam que o patriarcalismo impede as mulheres de serem vistas como pessoas que possuem igual valor aos homens, tornando-as sempre “um outro” marginalizado. E algumas destas feministas propõem modelos alternativos de igualdade entre homens e mulheres, que fogem da perspectiva liberal sobre o assunto. Christine Littleton, no seu *Reconstructing Sexual Equality*, caracteriza as visões sobre igualdade em dois grupos: simétrico e assimétrico. O grupo simétrico tem como premissa que as mulheres devem receber tratamento igual aos homens, defendendo Littleton que este gera dois tipos de abordagens: uma assimilacionista e uma andrógina. A

¹⁵⁴ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 666-669.

¹⁵⁵ Tradução livre. Original em inglês: Radical feminism, therefore, unlike liberal feminism, does not accept that equality will be achieved for women provided the legal inequalities and disabilities are removed from law. Rather than concentrating on specific legal inequalities, radical feminism challenges the core structure of society and law by focusing on its patriarchal ordering and its representation of patriarchal culture and mores. Idem. P. 668.

assimilacionista consiste na defesa de que as mulheres precisam ser consideradas legamente iguais aos homens, devendo a lei e as instituições sociais as tratarem de tal forma. Portanto, se uma mulher for qualificada, ela deverá ter o direito de ser admitida profissionalmente e, se necessário, se sacrificará na mesma medida que os seus pares masculinos fazem. Já a abordagem andrógina, estabelece que as instituições legais devem produzir regras que funcionem de forma idêntica para ambos os sexos, regra esta que deve ser configurada no meio existente entre as aspirações femininas e masculinas.¹⁵⁶

A visão assimétrica, segundo Littleton, pressupõe que as diferenças das mulheres e dos homens não devem ser ignoradas ou erradicadas. É esta perspectiva que estabelece noções como “direitos especiais”, “acomodação”, “aceitação” e “empoderamento”. O modelo de “direitos especiais” parte da ideia de que homens e mulheres não são iguais biologicamente, sendo este o motivo das diferenças culturais entre eles, devendo o Estado levar em consideração isto e permitir um tratamento especial para as mulheres, sob pena destas acabarem punidas por conta de sua própria condição. Já o modelo da acomodação assevera que é correto tratar de forma distinta as consequências das diferenças biológicas entre homens e mulheres (como nos casos de gravidez e amamentação), mas defende que as diferenças culturais (como as questões profissionais) devem ser tratadas da forma que o modelo simétrico estabelece. Para Littleton, defensora do modelo da aceitação, este é o *framework* mais adequado porque reconhece as diferenças das mulheres, sejam estas culturais ou biológicas, e foca na aceitação de ambas as espécies como merecedoras, por parte do Estado, de um tratamento legal diferente daquele dado ao sexo masculino, quando isto se mostrar necessário.¹⁵⁷

A última noção que Littleton apresenta como decorrente do modelo assimétrico é a do “empoderamento”. Esta, basicamente, se traduz na teoria da não subordinação, defendida por Catherine MacKinnon, que estabelece que as diferenças entre homens e mulheres, sejam culturais ou biológicas, são irrelevantes. O que deve ser levado em conta, em qualquer discurso a respeito da igualdade, é somente a diferença de poder que existe entre os sexos. Apresentaremos com profundidade tais noções, ainda neste tópico. No entanto, é preciso que reste claro, desde agora, que a aceitação de qualquer um dos modelos de igualdade tem consequências distintas para a estrutura da sociedade. Com

¹⁵⁶ LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 250.

¹⁵⁷ Idem. P. 251.

efeito, caso se adote a visão simétrica, não será necessário que se desafiem as instituições políticas ou econômicas, salvo se estas incorrerem em preconceitos explícitos, tal como a permissão de contratação de empregados somente do sexo masculino, por exemplo. Na hipótese de adoção da perspectiva andrógina, as instituições terão que modificar radicalmente sua forma de distribuição de recursos. Littleton explica que, no caso do exemplo do emprego, enquanto a abordagem assimicionalista defende que as mulheres devem ser empregadas se tiverem as mesmas qualificações que os homens, a andrógina consiste no estabelecimento de que as empresas devem contratar pessoas cujas as qualificações não sejam tipicamente femininas ou masculinas.¹⁵⁸

A política assimétrica, segundo Littleton, tem o potencial de desafiar o *phallocentrismo* das instituições sociais. Mas caso seja adotado o modelo de acomodação, não será necessária nenhuma mudança radical. O governo apenas restará obrigado a dar para as mulheres apenas aquilo que elas necessitam para se equiparar socialmente aos homens, tal como a licença-maternidade e a volta ao emprego nas mesmas condições que se encontram seus pares masculinos. Já no modelo de aceitação, as mulheres, assim como os homens que tenham ocupações socialmente tidas como femininas, tal como o cuidado das crianças, seriam recompensados por tais atividades do mesmo jeito que outras pessoas que escolhem atividades tipicamente masculinas. Isto faria com que houvesse, na opinião de Littleton, uma reestruturação social, pois homens e mulheres construiriam novas medidas de valor juntos. Criticando o modelo do “empoderamento”, tal autora ressalta que este se baseia na ideia de “poder” que nada mais é do que uma construção social masculina e que acabaria, ao não considerar as diferenças entre os sexos, tendo os mesmos efeitos da perspectiva assimilacionista: apenas a divisão do poder masculino com as mulheres.¹⁵⁹

A objeção de Littleton à teoria da não subordinação é consistente, mas gera a dúvida: será que a definição de poder é mesmo, essencialmente, masculina? E se assim o for, não se corre o risco de se renunciar à algo que pode, de fato, melhorar a vida das mulheres em prol da construção de um novo conteúdo compartilhado para o conceito de “poder”? A teoria de Littleton, ao tratar de feminino e masculino, também não estaria incorrendo em visões binárias, criadas pela sociedade patriarcal? Sim, há como se questionar estas estruturas de poder, mas se pode negá-las ao ponto de se criar um marco zero para a comunidade feminista? Não devemos, antes de reconhecer os efeitos negativos

¹⁵⁸ Idem. P. 252

¹⁵⁹ Idem. P. 253.

do sistema, admiti-lo enquanto uma realidade? Será que se fosse concedido algum poder às mulheres, ainda que este seja o poder masculino socialmente conhecido, estas não passariam a ter a mínima possibilidade de construir suas próprias definições? Como podem elas tentar transformar uma estrutura sem possuírem qualquer mecanismo para tanto? O modelo de aceitação, proposto por Littleton pressupõe que homens e mulheres unam esforços para construir uma sociedade igualitária. Mas será que este não é um ideal um tanto utópico? Afinal, o patriarcalismo permanece sendo uma realidade e este somente foi desafiado quando houve uma revolta das mulheres. Historicamente, a construção de uma sociedade que observe os valores e dificuldades que as mulheres enfrentam não tem se mostrado um interesse espontâneo dos homens.

Catherine MacKinnon e a sua teoria da não subordinação (ou da dominação) se tornaram muito influentes nos Estados Unidos. Segundo esta:

“ O feminismo radical é o feminismo. O feminismo radical – depois, o feminismo *unmodified* – é metodologicamente pós-marxista. Ele visa resolver a problemática marxista-feminista em termos de método. (...) Enquanto o feminismo liberal vê o sexismo como uma ilusão ou um mito a ser desconstituído, um erro a ser corrigido, o verdadeiro feminismo observa que o ponto de vista masculino é fundamental para o poder masculino de criar o mundo a partir de sua própria imagem, a imagem dos seus desejos.”¹⁶⁰

Além de reconhecer que o patriarcalismo é inerente de nossa estrutura social, MacKinnon propõe que se esqueça estas retóricas da igualdade que tratam de modelos de semelhança ou de diferença. Em verdade, a autora afirma que, no *standart* da semelhança, as mulheres são julgadas de acordo com sua correspondência com os homens, sua igualdade é pensada a partir da sua proximidade da medida deles. No *standart* da diferença, as mulheres são avaliadas a partir da sua falta de correspondência com os homens, o pertencimento ao sexo feminino é julgado a partir da sua distância da medida deles. Para a autora, a neutralidade de gênero é, simplesmente, o *standart* masculino e a regra de proteção especial é o *standart* feminino, mas este também usa o masculino como referência. Em que pese sua objeção ao modelo liberal de igualdade, MacKinnon ressalta que nutre afeição por esta teoria, pois foi ela que permitiu o acesso feminino à educação e emprego, à esfera pública, dentre outros espaços tidos como “masculinos”. No entanto, a autora acredita que esta é insuficiente, assim como a que “compensa” as mulheres pela sua

¹⁶⁰ MACKINNON, Catherine. *Feminism, Marxism, Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 429.

diferença em relação aos homens.¹⁶¹

Com efeito, o que MacKinnon propõe é que se abandone a questão da igualdade em prol da questão da distribuição de poder. O gênero, para tal teórica, é uma questão de poder, é uma definição que serve, especificamente, à supremacia masculina e à subordinação feminina. MacKinnon ressalta que a pergunta da igualdade, do jeito que costuma ser posta, trata da definição de percepções sociais que entendem tudo aquilo que não lhe é intrínseco como “diferente”, como o “outro”. A partir da sua teoria da dominação, também chamada de abordagem da não subordinação, MacKinnon conclama que se criem regras críticas da realidade e não regras que caibam na realidade.¹⁶²

Ao contrário da abordagem da diferença, que entende que o gênero é meramente uma questão de diferença entre os sexos, a teoria da não subordinação acredita que a própria noção de gênero é uma desigualdade definida como uma relevante diferenciação social para manter as desigualdades sociais já existentes. Portanto, na questão da desigualdade reside o sistema de opressão masculina e na sua dominação. O que MacKinnon quer dizer é que não se pode tratar as desigualdades como se elas fossem somente resultado das diferenças entre os sexos. Na visão da autora, a própria visão da diferença entre os sexos foi criada para permitir que as desigualdades se perpetuassem em todos os espaços sociais.¹⁶³

É importante que se ressalte que a teoria de MacKinnon é política, visa desafiar e modificar o *status quo* vigente. O que ela intenciona é que se deixe de ver o sexo como algo bipolar e se passe a entendê-lo como um contínuo, pois, na sua opinião, foi o patriarcalismo que inventou esta perspectiva binária. O projeto de MacKinnon objetiva dar poder para as mulheres na vida social, pois ela pensa que, somente a partir disso, é possível que estas se desenvolvam e tenham existências plenas. E a proposta desta autora reside na sua teoria da dominação que prevê que, quando se busque descobrir se uma regra ou política é discriminatória, ao invés de se perguntar se esta trata os sexos de forma igual ou diferente, que se questione se ela contribui ou não para a manutenção da supremacia masculina. Por fim, é importante que se deixe estatuído que, para tal autora, o oposto de igualdade não é a diferença, mas, sim, a hierarquia socialmente construída que é exercida a

¹⁶¹ MACKINNON, Catherine. *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*. In: Feminist Unmodified. Massachusetts: Harvard University Press, 1987. P. 34-37.

¹⁶² Idem. P.40.

¹⁶³ MACKINNON, Catherine. *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 283.

partir da manutenção da posição subordinada de grupos historicamente oprimidos.

Apesar de ser bastante adotada nos Estados Unidos, a teoria da dominação de MacKinnon não passou incólume de críticas. A maioria delas repousa no suposto caráter universalizante do projeto desta autora, que seria incapaz de reconhecer as diferenças existentes entre as próprias mulheres, já que considera todas elas como “oprimidas”, assim como não daria conta das diversas formas de opressão que são exercidas contra elas.

3.3 O Feminismo Cultural

O feminismo cultural tem como ponto principal do seu desenvolvimento a teoria de Carol Gilligan. Psicóloga educacional na Harvard, Gilligan é autora do livro *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*, trabalho que, na década de oitenta, causou enorme impacto no movimento feminista. Neste, Gilligan critica o estudo do seu colega Lawrence Kohlberg, criador de uma escala que mensura o desenvolvimento moral e cognitivo dos indivíduos e cujos melhores resultados eram sempre obtidos pelos homens.¹⁶⁴

Segundo Kohlberg, o desenvolvimento moral humano se dá através de um processo de seis etapas, pelas quais, uma pessoa precisa passar para se tornar um agente moral completo. O primeiro estágio consiste em o indivíduo, ainda criança, aceitar os comandos que lhe são endereçados, a fim de evitar sanções. O estágio dois se baseia no princípio da reciprocidade e determina que a criança deve fazer aquilo que corresponde às necessidades alheias, apenas se estas necessidades estiverem em consonância com as suas próprias. O estágio três avalia se o comportamento da criança está em consonância com as normas morais dominantes e, se sim, esta recebe a aprovação de outras pessoas. O estágio quatro começa com a criança cumprindo sua obrigação, demonstrando respeito pelas autoridades e mantendo a ordem social pelo seu próprio bem. O estágio cinco avalia se o jovem adulto adota uma perspectiva moral utilitarista, mas sem que suas atitudes machuquem os outros ou incorram em condutas proibidas. O estágio seis consiste na adoção pelo adulto de uma perspectiva moral universal, através da qual este não mais

¹⁶⁴ TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 164-165.

precisa ser regulado por interesses próprios ou opiniões alheias ou, até mesmo, por convenções legais. Na verdade, em tal estágio, o indivíduo passa a ser orientado por princípios universais de justiça, tais como: reciprocidade e respeito pela dignidade humana.¹⁶⁵

Refutando o método de Kohlberg, cujos resultados indicavam que as mulheres quase nunca passavam do estágio três, Gilligan decidiu conduzir seu próprio estudo empírico para entender melhor como estas tomam suas decisões morais. Para tanto, ela convidou vinte e nove grávidas que estavam decidindo se iriam ou não abortar seus fetos e lhes propôs questionamentos. A partir da sua investigação, Gilligan chegou à conclusão de que, independentemente, de raça, idade, cor ou classe social, as mulheres tomam decisões partindo de um ponto de vista moral bastante distinto dos homens. Portanto, na concepção desta autora, as assertivas de Kohlberg não se mostram válidas porque se baseiam num método que visa mensurar somente o desenvolvimento moral masculino e, não, de ambos os sexos como este se propõe a fazer. As conclusões obtidas por Gilligan deram origem ao seu livro *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development* e acabaram se tornando a base teórica do feminismo cultural.¹⁶⁶

Mas quais foram as respostas encontradas por Gilligan? Esta percebeu que o modo como as mulheres tomam suas decisões é bem distinto do dos homens. Isto porque, simplesmente, elas partem de pressupostos distintos. Enquanto estes não demonstravam qualquer dificuldade em responder perguntas do tipo “deve ou não deve”; estas, quando enfrentavam questões polêmicas, tendiam a não responder de modo rápido, indo buscar outras alternativas e recorrendo à fatores que não tinham sido levados em consideração. Ao invés de Kohlberg que, na sua pesquisa, considerava tal comportamento um erro, Gilligan não o tratou deste modo. Na verdade, ela concluiu, a partir das suas entrevistas, que as mulheres têm uma voz autêntica e diferente da masculina, sendo que esta serve de fundamento para uma ética propriamente feminina que se funda no cuidado e responsabilidade com o outro, ao invés de se basear em princípios de justiça. Gilligan percebeu que as mulheres eram muito mais preocupadas em agradar e ajudar outras pessoas do que os homens, assim como se mostravam relutantes em adotar posições firmes sobre o sentido do “bem” e do “mal” como informadores definitivos para suas ações mais relevantes. A partir de tal observação, Gilligan passou a sugerir que o valor do cuidado é

¹⁶⁵ Idem.

¹⁶⁶ Idem.

complementar à ideia de justiça, assim como defendeu que não se pode construir um juízo sobre a identidade feminina sem levar suas diferenças em consideração.¹⁶⁷

É importante ressaltar que a investigação de Gilligan deu origem a um debate que levou Kohlberg a reanalisar alguns aspectos da sua teoria do desenvolvimento moral. E, em que pese tal teórico concordar com Gilligan que a moralidade não deve ser entendida somente como princípios de justiça, ele se mostrou reticente com a ideia de que homens e mulheres percorrem trajetórias de desenvolvimento moral diversas, ou mesmo, com a afirmação de que sua teoria reproduz um olhar masculino.¹⁶⁸

Conforme declara Patricia Cain:

“Feministas que estão de acordo com Carol Gilligan são interessadas em modificar as instituições para dar igual peso à voz moral feminina. Elas defendem que a categoria “mulher” não tem sido devidamente considerada pelos homens, já que vem sendo ignorada e desvalorizada. Sim, as mulheres são acolhedoras. Sim, as mulheres valorizam os relacionamentos pessoais. Todos estes atributos devem ser valorizados. Usando a retórica da igualdade, as feministas culturais defendem mudanças materiais nas condições presentes que irão dar suporte para os relacionamentos valorizados pelas mulheres.”¹⁶⁹

A ética do cuidado tem como pressupostos a autenticidade, a compaixão, a responsabilidade, o amor e a interdependência. Esta também valoriza a diferença do outro e enfatiza a importância da tolerância. A atenção ao caso concreto e às consequências que podem decorrer de uma determinada ação, se esta não for considerada em todas as suas esferas, caracterizam a ética do cuidado. Já a ética da justiça se baseia na autonomia, na independência, na imparcialidade e objetividade. Adotada por Kant e Rawls, esta enfatiza

¹⁶⁷ FERREIRA, Maria Luiza Ribeiro. *Tem sentido falar em uma natureza feminina?* Disponível em: <<http://www.uece.br/kalagatos/dmdocuments/V3N6-Tem-sentido-falar-de-uma-natureza-feminina.pdf>> Acesso em 23 de junho de 2014. P. 113-115.

¹⁶⁸ MONTENEGRO, Thereza. *Diferenças de gênero e desenvolvimento moral das mulheres*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2003000200008&script=sci_arttext>. Acesso em 24 de junho de 2014.

¹⁶⁹ Tradução livre. Original em inglês: “Feminists in the Gilligan camp are interested in changing institutions to give equal weight to woman’s moral voice. They argue that the category “woman” has not been so much misdefined by men, as it has been ignored and undervalued. Yes, women are nurturing. Yes, women value personal relationships. These attributes are to be valued. Using equality rhetoric, cultural feminists argue for material changes in present conditions that would support woman-valued relationships.” CAIN, Patricia. *Feminism and the limits of equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 241.

o papel dos direitos, do dever, se mostra contratualista e legalista. Sua linguagem moral é prescritiva e tem por objetivo uma justiça igualitária que nivela todos.¹⁷⁰

Segundo explica Martha Chamallas:

“Como uma orientação teórica, o feminismo cultural celebra as contribuições diferentes que as mulheres fazem para a sociedade, particularmente, a capacidade feminina do cuidado, empatia e preservação dos relacionamentos. Essa visão positiva da cultura feminina vai além do reconhecimento das diferenças entre homens e mulheres, pois defende a reavaliação das atitudes e atributos comumente associados com as mulheres e sua feminilidade. Assim, por exemplo, o objetivo de Gilligan não é só demonstrar que a voz diferente das mulheres não tem sido escutada ou que esta tem sido desconsiderada pelos psicólogos na construção da teoria moral. Ela defende a transformação da moral dominante, ao apresentar as duas vozes juntas e de um modo integrado, sendo que isto gerará a necessidade de se modificar as orientações. Mais do que as feministas liberais ou radicais, que tendem a focar nas desigualdades entre os sexos e seus prejuízos decorrentes, as feministas culturais visam mudar o homem e a sociedade, a partir da afirmação das virtudes femininas. Clare Dalton sugere que as feministas culturais, normalmente, se utilizam do arquétipo da mulher enquanto uma “Mãe”, em contraste com a preocupação das feministas radicais que se direcionam à figura da mulher enquanto “Subordinada Sexual”.¹⁷¹

As feministas culturais sustentam que as características tidas como tipicamente femininas, como as descritas no parágrafo acima, devem ser respeitadas e precisam informar as construções legais sobre o equidade. Carrie Menkel-Meadow é uma das teóricas feministas do Direito que adotam a teoria de Gilligan. Segundo ela:

“Na busca por traçar as fontes das diferentes abordagens a respeito das razões morais, a análise de Gilligan tem rastros de Chodorow, Dinnerstein e Noddings. Homens, que tiveram que se separar de suas mães para crescerem, tendem a observar os dilemas morais como problemas de direitos individuais, problemas cujas respostas devem ser dadas e cujas prioridades devem ser ordenadas. Mulheres, que não

¹⁷⁰ FERREIRA, Maria Luiza Ribeiro. *Tem sentido falar em uma natureza feminina?* Disponível em: <<http://www.uece.br/kalagatos/dmdocuments/V3N6-Tem-sentido-falar-de-uma-natureza-feminina.pdf>> Acesso em 23 de junho de 2014. P. 113-115.

¹⁷¹ Tradução livre. Original em inglês: “As a theoretical orientation, cultural feminism celebrates the distinctive contributions women make to society, particularly, women’s capability for nurturing, empathy, and preservation of relationships. This positive vision of women’s culture goes beyond acknowledging differences between men and women, and argues for a revaluation of the activities and attributes commonly associated with women and femininity. Thus, for example, Gilligan’s objective was not simply to demonstrate that the different voice had not been heard or had been discounted by psychologists in the construction of moral theory. She also argued in favor of transforming the moral domain by bringing the two voices together in an inclusive way that required changing both orientations. More so than liberal or radical feminism, which tends to focus on gender-based inequality and harms, cultural feminism aims at changing men and society by stressing female virtues. Clare Dalton has suggested that cultural feminism usually draws upon a core image or archetype of woman as “Mother”, in contrast to radical feminism’s preoccupation with woman as “Sexual Subordinate””. CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 65.

necessitaram se separar completamente de suas mães para se tornarem adultas, entendem o mundo a partir de suas conexões e relacionamentos. Enquanto as mulheres tentam mudar as regras com o intuito de preservar os relacionamentos, os homens, obedecem a estas regras, retratando as relações como facilmente substituíveis. Enquanto o homem vê o perigo como algo muito próximo da intimidade, a mulher, ao ser prejudicada e perder sua própria identidade, enxerga o perigo como o esfacelamento das suas conexões, em não ter uma identidade através da qual ela cuida dos outros e em restar abandonada e isolada.”¹⁷²

Carrie Menkel-Meadow, na sua obra, sugere que o modo como advogadas e advogados exercem seu ofício é diferente, em função das distinções morais. A autora não sabe precisar se as diferenças entre homens e mulheres são biológicas, sociológicas, políticas ou se resultam de uma combinação entre tais fatores. Esta apenas reconhece a existência desta diferença.¹⁷³ E, na sua opinião, o fato de as mulheres serem adeptas da ética do cuidado as leva, no exercício de suas atividades jurídicas, a encontrar soluções para os problemas que fogem da lógica “ganho/perda” e que surgem, a partir da mediação de interesses. Ela sugere que, enquanto advogadas, as mulheres tendem a entender melhor as necessidades e objetivos dos seus clientes, pois adotam o princípio da responsabilidade e do cuidado em tais relações. Ainda: a tendência das mulheres de contextualizar e particularizar as situações pode ter como consequência a melhor compreensão dos problemas e fatos legais. Menkel-Meadow ainda sugere que as juízas abordam os conflitos legais de modo distinto dos juízes, pois estes se focam em conceitos de justiça, enquanto estas se voltam à resolução dos problemas com compaixão e buscam uma forma de composição do problema que seja aceitável por todos.¹⁷⁴

Pamela Conover, William Turnier e David Lowery afirmam que as feministas culturais entendem que a voz autêntica feminina pode gerar relevantes mudanças no modo

¹⁷² Tradução livre. Original em inglês: “In tracing through the sources of these different approaches to moral reasoning, Gilligan's analysis tracks that of Chodorow, Dinnerstein and Noddings. Men, who have had to separate from their differently gendered mother in order to grow, tend to see moral dilemmas as problems of separateness and individual rights, problems in which choices must be made and priorities must be ordered. Women, who need not completely separate from their same gendered mother in order to grow, see the world in terms of connections and relationships. While women thus try to change the rules in order to preserve relationships, men, in abiding by these rules, depict relationships as easily replaced. Where men see danger in too much connection or intimacy, in being engulfed and losing their own identity, women see danger in the loss of connection, in not having an identity through caring for others and by being abandoned and isolated.” MENKEL-MEADOW, Carrie. *Portia in a Different Voice: Speculations on a Women's Lawyering Process*. Disponível em: <<http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=bglj>>. Acesso em 23 de junho de 2014. P. 47.

¹⁷³ Idem. P. 67.

¹⁷⁴ CONOVER, Pamela Johnston. TURNIER, William. LOWERY, David Lowery. *Redistributive Justice and Cultural Feminism*. Disponível em: <<http://www.wcl.american.edu/journal/lawrev/45/turnier.pdf>>. Acesso em 22 de junho de 2014. P. 1286.

como decide o Judiciário e na forma como atuam todos os envolvidos na prática legal. Eles ainda defendem que o foco das mulheres em questões como o cuidado com o outro revela uma tendência destas de se mostrarem mais atentas às questões de justiça distributiva. Ainda: estas também tendem a fazer uma leitura mais inclusiva do princípio da igualdade. Tais autores, em acordo com as lições de Carrie Menkel-Meadow, sustentam que vocabulários como liberdade, autonomia e equidade ganham, em consonância com a voz feminina, uma redefinição de seu conteúdo, pois passam a ser entendidos de modo contextualizado.¹⁷⁵

Como se pode imaginar, as construções das feministas culturais recebem muitos ataques. Martha Chamallas destaca as críticas que são feitas ao feminismo cultural, sendo as principais delas: i) a definição da mulher a partir de um estereótipo que remonta às mulheres do século dezenove, ou seja, a caracterização destas como naturalmente emotivas, domésticas e cuidadosas com o outro. Tal forma de se entender a natureza feminina pode levar ao endossamento das práticas de exclusão das mulheres do espaço público e reforçar a dicotomia público/privada; ii) não existe aquilo que Gilligan chama de “voz autêntica”, pois as mulheres nunca tiveram a chance de desenvolver sua própria voz, posição ou perspectiva, pois foram educadas para seguir os *scripts* de gênero determinados pelo patriarcalismo e iii) ao invés de celebrar a diferença, a teoria proposta pelas feministas culturais acaba por ressucitar o debate sobre a origem desta diferença, sem antes analisar o impacto da dominação sobre a vida das mulheres.¹⁷⁶

Rosemarie Tong ainda ressalta que o próprio método de Gilligan é questionado pelas feministas. Segundo ela:

“Muitas críticas foram direcionadas à metodologia da pesquisa de Gilligan. Algumas críticas sustentam que os dados empíricos de Gilligan são muito enxutos para embasarem generalizações tão grandes quanto as que ela fez sobre a suposta diferença da voz moral entre homens e mulheres. Eles enfatizam que, apesar de as mulheres que participaram do estudo de Gilligan terem feito referência às seus maridos, namorados, amantes e pais, Gilligan errou ao não perguntar a estes homens a respeito de suas visões sobre o aborto. (...) Outras críticas que são feitas à metodologia de Gilligan a culpam por ter focado demais no gênero das mulheres do seu estudo, sendo que estas tinham perfis diversos. Os críticos defendem que ela perdeu uma enorme oportunidade de

¹⁷⁵ Idem. P. 1288.

¹⁷⁶ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 65.

considerar como a raça ou classe social define a moralidade individual. “
177

Tong ainda declara que é mais fácil para Gilligan defender sua teoria dos ataques feitos à sua metodologia do que responder à crítica feminista que ressalta que; mesmo que as mulheres sejam melhores cuidadoras do que os homens; se mostra politicamente, eticamente e epistemologicamente incorreto permitir que tal característica as defina, já que justamente esta visão da condição feminina tem sido responsável por definir que as mulheres devem ser sempre cuidadoras alheias, não importando o quanto isto lhes custe. Ademais, mesmo que a mulher se sinta poderosa por conseguir cuidar de seus filhos e marido, isto não significa objetivamente que ela tem algum poder. Tong ressalta que, quanto mais uma mulher concede apoio emocional ao homem, mais ela tende a se focar nos interesses e desejos dele, perdendo a noção de sua individualidade, já que sua utilidade seria mensurada a partir do quanto ela oferece de cuidados ao seu marido.¹⁷⁸

3.4 O Feminismo Pós-Moderno

Assim começa o texto *Fundamentos Contingentes: o Feminismo e a questão do pós-modernismo*, de autoria de Judith Butler:

“ A questão do pós-modernismo é certamente uma questão, pois existe, afinal, algo chamado pós-modernismo? É ele uma caracterização histórica, um certo tipo de posição teórica, e o que significa para um termo que descreveu certa prática estética ser agora aplicado à teoria social e, em particular, à teoria social e política feminista? Quem são esses pós-modernistas? Trata-se de um nome que se assume ou é, com mais frequência, um nome pelo qual se é chamado se e quando se apresenta uma crítica do sujeito, uma análise discursiva, ou se questiona a integridade ou coerência de descrições sociais totalizantes? Eu conheço o termo da maneira como é usado e ele aparece geralmente em meu horizonte embutido nas seguintes formulações críticas: “se tudo que existe é o discurso...”, ou “se tudo é um texto...”, ou “se o sujeito está morto...”, ou “se verdadeiros corpos não existem...”. A frase começa com

¹⁷⁷ Tradução livre. Original em inglês: “Much criticism was directed at Gilligan’s methodology. Some critics claimed that Gilligan’s empirical data was too thin to support the weighty generalizations she made about men’s and women’s supposedly different moral voices. They emphasized that although most of the women in Gilligan’s study made reference to their husbands, boyfriends, lovers, and fathers, Gilligan failed to ask these men about their views on abortion. (...) Other critics of Gilligan’s methodology faulted Gilligan for focusing too much on the gender of the diverse women in her study. They claimed she thereby lost many opportunities to consider how race and class shape an individual’s morality. In: TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 173-174.

¹⁷⁸ Idem. P 174-175.

uma advertência contra um niilismo iminente, pois se o conteúdo invocado dessa série de cláusulas condicionais mostrar-se verdadeiro, então, e há sempre um então, se seguirá certamente algum conjunto de consequências desastrosas. Assim, o “pós-modernismo” parece estar articulado na forma de um temível condicional ou, às vezes, na forma de desdém paternalista pelo que é jovem e irracional. Contra esse pós-modernismo, há um esforço para escorar as premissas primárias, de estabelecer de antemão que qualquer teoria da política requer um sujeito, precisa desde o início presumir seu sujeito, da referencialidade da linguagem, da integridade das descrições institucionais que proporciona, pois a política é impensável sem um fundamento, sem essas premissas. Mas essas afirmações buscam garantir uma formação contingente de política que exige que essas noções permaneçam como traços não problematizados de sua própria definição? Seria o caso de que toda política, e a política feminista em particular, é impensável sem essas estimadas premissas? Ou será que uma versão específica de política é mostrada em sua contingência depois que essas premissas são problematicamente tematizadas? “¹⁷⁹

A fala de Butler, acima citada, apesar de oferecer muitas questões, apresenta algumas pistas sobre o que significa pós-modernismo: uma teoria que se caracteriza por recusar discursos totalizantes, que questiona a própria noção de sujeito e que apresenta análises de discursos. Feitas tais primárias apresentações, resta-nos o desafio de tentar explicá-lo e apresentar sua relação com o feminismo, em especial, com a teoria feminista do Direito.

Kelly Weisberg afirma que o pós-modernismo é um termo usado para descrever uma série de trabalhos de importantes teóricos franceses. Lacan, Derrida, Foucault e Kristeva são alguns dos mais famosos autores pós-modernos. E é característico dos estudos, pertencentes a tal tradição, a desconstrução dos discursos. Isto porque, é premissa desta teoria a ideia de que não existe uma verdade universal, mas construções sociais que informam nossa compreensão a respeito de questões como verdade, poder e conhecimento. Para os pós-modernos, a própria linguagem serve para legitimizar as estruturas de dominância criadas pela cultura ocidental.¹⁸⁰ Katherine Bartlett explica que, na opinião dos pós-modernistas, até mesmo o sujeito é uma construção social, pois é produto de múltiplos discursos culturais e históricos que estão fora de seu controle. Ademais, é importante ressaltar que os pós-modernos rejeitam a existência de uma “voz autêntica humana” ou

¹⁷⁹ BUTLER, Judith. *Fundamentos Contingentes: o Feminismo e a questão do pós-modernismo*. Disponível em: < <http://marcoareliosc.com.br/butler3.pdf> > P. 13.

¹⁸⁰ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 532.

mesmo de “um self natural humano”, já que estes acreditam que nada existe dissociado da realidade social.¹⁸¹

Na teoria liberal, o indivíduo é caracterizado como detentor de autonomia, racionalidade e interesses próprios que são exercitados de forma livre. Já o pós-modernismo defende que as pessoas são constituídas dos discursos ideológicos que as envolve, incluindo o legal. Martha Chamallas ressalta que, na teoria pós-moderna, existe uma forte crítica às concepções essencialistas e se valoriza a noção de múltiplas consciências. Por “múltiplas consciências” deve-se entender a habilidade de se enxergar o mundo, a partir de várias e distintas perspectivas, simultaneamente. Chamallas também apresenta um outro conceito que faz parte da teoria dos pós-modernos. Para estes, a identidade de uma pessoa tem um aspecto relacional. Ou seja: um indivíduo pode se ver mais como mulher, quando se encontra num espaço cujas normas são masculinas. Já num ambiente marcado por regras oriundas da comunidade negra, esta mesma pessoa pode dar maior dimensão ao seu pertencimento a uma dada raça. Tais exemplos acabam por apresentar um outro aspecto relevante da teoria pós-moderna: o fato de que ela vê a identidade dos seres humanos não como algo estático, mas feito de fragmentos e experiências que não se encaixam num modelo descritivo único e coerente.¹⁸²

Tal argumento, inclusive, é levantado por Patricia Williams, no seu texto *The Achemy of Race and Rights: Diary of a Law Professor*. Famosa teórica feminista do Direito e negra, ela destaca que sempre é percebida pelos seus alunos como uma “inerente contradição”, pois não parece razoável, para o parâmetro socialmente estabelecido que se apresenta como um “dado” da realidade, que uma mulher, além de negra, possa ser professora da faculdade de Direito, assim como advogada comercialista.¹⁸³

Mas o que o pós-modernismo tem em comum com o feminismo? Assim explica Rosemarie Tong:

“O pensamento feminista aumentou sua diversidade, durante os últimos vinte e cinco anos. Ele não é mais um adolescente; na verdade é um adulto em sua maturidade intelectual. Mas, assim como os humanos adultos, o pensamento feminista está sofrendo uma crise de identidade. E um dos muitos desafios de identidade que o feminismo enfrenta é a

¹⁸¹ BARTLETT, Katherine. *Feminist Legal Methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. p. 561.

¹⁸² CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 98-100.

¹⁸³ Idem. P. 100.

emergência e a crescente de popularidade do feminismo pós-moderno e da terceira onda feminista.”¹⁸⁴

Sem dúvidas, o relacionamento entre pós-modernismo e feminismo não é dos mais simples. E, sim, as feministas pós-modernas encontram dificuldades em explicar como elas podem ser, ao mesmo tempo, pós-modernas e feministas. Tong explica que as feministas pós-modernas, assim como os outros autores pós-modernos, rejeitam a ideia de que o mundo deve ser entendido a partir do pensamento falocêntrico (o sexo masculino no centro de tudo). Aliás, é uma contribuição do pós-modernismo à metodologia feminista do Direito a compreensão do sujeito, enquanto produto de categorias construídas socialmente e das operações de poder desta. Também deve-se destacar que a perspectiva pós-moderna permitiu às feministas a desconstrução de oposição binárias existentes nas leis, linguagens e outras instituições. Em boa parte, as críticas a respeito do debate feminista *igualdade x diferença* foram permitidas pelo olhar pós-moderno.¹⁸⁵ No entanto, as feministas pós-modernas vão além da adoção da metodologia pós-moderna. Estas recusam, explicitamente, a proposição das outras correntes feministas de que existe uma explicação específica para a opressão das mulheres, assim como refutam propostas que visam definir ações únicas a serem tomadas por todas as pessoas do sexo feminino para o combate de sua subordinação. O feminismo pós-moderno também defende que as categorias classificatórias que estamos acostumados a usar nada mais são também do que construções masculinas.¹⁸⁶

Pamela Johnston Conover, assim como William Turnier e David Lowery, destacam que as feministas pós-modernas rejeitam que existe uma experiência feminina universal e essencial que sirva de medida de avaliação social do tratamento recebido pelas mulheres. Estes ainda ressaltam que as feministas pós-modernas defendem que as mulheres que originaram o movimento feminista eram, em boa parte, brancas, heterossexuais, bem-educadas e de classe média. Portanto, a visão de feminismo proposta por elas nada mais reflete do que suas próprias experiências, ignorando as vivências de outras mulheres tão ou mais oprimidas que elas. De modo geral, as feministas pós-modernas criticam as liberais,

¹⁸⁴ Tradução livre. Original em inglês: “Feminist thought has increased in diversity during the last quarter century. It is no longer in its adolescence; indeed it is adult in its intellectual maturity. But like flesh-and-blood human adults, feminist thought is in the throes of a midlife crises. Among the many identity challenges it faces are the emergence and growing popularity of postmodern feminism and third-wave feminism.” TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 270.

¹⁸⁵ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 532.

¹⁸⁶ Idem.

culturais e radicais, justamente, por adotarem um modelo feminino que elas julgam essencialista e que não considera as plurais experiências das mulheres e os múltiplos problemas que estas enfrentam.¹⁸⁷

A negação da “mulher” enquanto grupo absoluto e sempre socialmente oprimido é o principal ponto de discordâncias entre as feministas pós-modernas e as pertencentes às demais linhas. E, se é pressuposto do feminismo a ideia de que as mulheres, apenas por conta do seu pertencimento ao sexo feminino, sofrem opressões das mais diversas, como pode ser feminista uma posição que nega tal premissa? Patricia Cain tenta articular uma resposta para tal questionamento. Segundo ela:

“ Alguns podem argumentar que o conceito de “feminismo pós-moderno” é um oxímoro. Isto significa uma expressão que combina dois conceitos – pós-modernismo e feminismo – que não podem, logicamente, coexistirem. Se o pós-modernismo vê a categoria “mulher” como sendo tão multifacetada que ele nega sua unidade, como este pode se descrever como feminista se esta é uma teoria que foca na categoria unitária “mulher”? Minha própria resposta a tal questão é a suposição de que o feminismo pós-moderno não foca na categoria mulher. Ele se foca nas realidades situadas das mulheres, no plural. O feminismo pós-moderno questiona a intenção das primeiras feministas de definir a categoria “mulher”. Qualquer definição, mesmo aquelas articuladas pelas feministas, é limitadora e serve para amarrar as identidades individuais à categoria “mulher”¹⁸⁸

A interpretação de Cain parece ajudar a resolver o dilema. Judith Butler também lança novas luzes sobre o assunto:

“ Por meio de que exclusões se construiu o sujeito feminista e como esses domínios excluídos retornam para assombrar a “integridade” e a “unidade” do “nós” feminista? E como é possível que a própria categoria, o sujeito, o “nós”, que deveria ser presumido com o propósito da solidariedade, produza a facciosidade que deveria liquidar? Querem as mulheres tornar-se sujeitos com base no modelo que exige e produz uma região anterior de degradação, ou deve o feminismo tornar-se um processo que é auto-crítico sobre os processos que produzem e

¹⁸⁷ CONOVER, Pamela Johnston. TURNIER, William. LOWERY, David Lowery. *Redistributive Justice and Cultural Feminism*. Disponível em: < <http://www.wcl.american.edu/journal/lawrev/45/turnier.pdf> > Acesso em 22 de junho de 2014. P. 1296.

¹⁸⁸ Tradução livre. Original em inglês: Some would argue that the concept “postmodern feminism” is an oxymoron. It is a phrase that combines two concepts – postmodernism and feminism – that cannot logically coexist. For if postmodernism views the category “woman” as being so multifarious that it denies unitariness, how can it ever ascribe to be feminist, since feminism is a theory that focuses on the unitary category “woman”? My own answer to this supposed conundrum is that postmodern feminism does not focus on the category “woman”. Rather, it focuses on the situated realities of women, plural. Postmodern feminists question earlier feminist attempts to redefine the category “woman”. Any definition, even one articulated by feminists, is limiting and serves to “tie the individual to her identity as a woman”. CAIN, Patricia. *Feminism and the limits of equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 243.

desestabilizam categorias de identidade? Tomar a construção do sujeito como uma problemática política não é a mesma coisa que acabar com o sujeito; desconstruir o sujeito não é negar ou jogar fora o conceito; ao contrário, a desconstrução implica somente que suspendemos todos os compromissos com aquilo a que o termo “o sujeito” se refere, e que examinamos as funções lingüísticas a que ele serve na consolidação e ocultamento da autoridade. Desconstruir não é negar ou descartar, mas pôr em questão e, o que talvez seja mais importante, abrir um termo, como sujeito, a uma reutilização e uma redistribuição que anteriormente não estavam autorizadas.”¹⁸⁹

É importante que se diga que Butler reconhece a necessidade política de o feminismo falar pelas mulheres, porque este é o modo pelo qual este movimento terá conquistas, pois como ela explica “esforços de lobby são virtualmente impossíveis sem recorrer à política de identidade. Assim, concordamos que manifestações, esforços legislativos e movimentos radicais precisam fazer reivindicações em nome das mulheres.”¹⁹⁰ No entanto, ela ressalta que esta necessidade precisa ser reconciliada com a de não se restringir o conceito “mulheres” à uma compreensão fechada, sob o risco de se criarem facções, dentro deste próprio grupo de mulheres. Para Butler, a “identidade” como ponto de partida jamais se sustentará como base sólida de um movimento político feminista.¹⁹¹

Não é simples definir o conteúdo da igualdade, na visão das feministas pós-modernas. Se a categoria “mulher”, enquanto grupo social oprimido, é uma ficção, como se constrói uma teoria para permitir melhores condições de vida para a parte oprimida destas? O que elas entendem por isonomia entre os sexos?

Não, não faltam críticas, por parte das outras feministas, sobre a ausência de resposta para tais questões. Retomamos e desenvolvemos aqui algumas ideias apresentadas por Belmonte, em *Levando as capacidades a sério: a perspectiva de Martha Nussbaum para o desenvolvimento das mulheres*, a respeito da posição de Martha Nussbaum sobre este ponto.¹⁹² No seu artigo *The Professor of Parody*, publicado em 1999, Martha Nussbaum discorre sobre os caminhos daquilo que ela denomina de “novo feminismo” e não o poupa de severas críticas. Destacando Judith Butler como uma das principais

¹⁸⁹ BUTLER, Judith. *Fundamentos Contingentes: o Feminismo e a questão do pós-modernismo*. Disponível em: <<http://marcoareliosc.com.br/butler3.pdf>> P. 24.

¹⁹⁰ Idem.

¹⁹¹ Idem. P. 25.

¹⁹² BELMONTE, Renata Leal Conceição. *Levando as capacidades a sério: a perspectiva de Martha Nussbaum para o desenvolvimento das mulheres*. Dissertação de Mestrado defendida na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em:<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8382>> Acesso em 16 de julho de 2014.

representantes do feminismo pós-moderno, ela ressalta o fato de tal teoria não se preocupar em proporcionar uma real mudança social para as mulheres oprimidas. Para Nussbaum, o feminismo pós-moderno não passa de uma sucessão de palavras grandiosas colocadas no papel. Ao dar mais ênfase à políticas simbólicas e verbais do que à atuações materiais e proativas que visam modificar a partir de ações ordenadas, as situações vividas pelas mulheres no mundo “real”; o feminismo pós-moderno seria somente uma espécie de exibicionismo acadêmico.¹⁹³

Patricia Cain também reconhece a dificuldade de uma teoria não ter um grau razoável de abstração e generalização. Para ela, se as feministas adotarem o pressuposto do projeto feminista pós-moderno, qual seja, de se focar em situações particulares, corre-se o risco de se criar uma teoria singular para combater a opressão, o que não seria exatamente uma teoria. Ademais, Cain, na esteira de Linda Alcoff, defende que as feministas pós-modernas, na sua luta contra o essencialismo, incorrem em nominalismos.¹⁹⁴

3.5 Considerações sobre as visões de igualdade da Teoria Feminista do Direito

Ao longo deste capítulo, discorreremos sobre as principais visões de igualdade, existentes dentro do movimento feminista, e as implicações destas para a compreensão da própria construção do conceito “mulher”, de forma independente daquilo que prega o olhar patriarcal. E constatamos que todas as vertentes estudadas oferecem boas perspectivas, bem como também padecem de problemas. Portanto, a pergunta se torna inevitável: como definir a melhor noção de igualdade? Que tipo de ponderação deve existir para que esta escolha seja feita?

Diana Majury propõe, no seu *Strategizing Equality*, uma interessante forma de se lidar com as questões acima explicitadas. Segundo a autora, não se deve pensar em igualdade com um fim, mas como uma estratégia para se endereçar as desigualdades que

¹⁹³ NUSSBAUM, Martha. *The Professor of Padody*. In: The New Republic Online. Disponível em: <<http://www.akad.se/Nussbaum.pdf>>. Acesso em 25 de junho de 2014. P. 02-04.

¹⁹⁴ CAIN, Patricia. *Feminism and the limits of equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 243.

acometem as mulheres. Para tanto, é preciso que se tenha em mente que não existe uma visão definitiva e perfeita de igualdade, mas diversos discursos sobre esta que devem ser pensados como uma ferramenta útil para o aprimoramento das condições de vida femininas. Segundo Majury, muito mais relevante do que se adotar uma única “fórmula de igualdade” é aproveitar a indeterminação deste conceito para flexibilizá-lo, em consonância com a necessidade real que se apresenta, pois cada visão feminista sobre igualdade tem o potencial de resolver alguma questão particular, mas não todas as existentes.¹⁹⁵

Foi, a partir do contato prático com a experiência das mulheres, que Majury constatou que não fazia sentido a adoção de um modelo único a respeito da igualdade, mas que se devia antes olhar para as desigualdades e pensar na melhor solução para estas. Na visão da autora, somente depois disso, deve-se buscar, numa das perspectivas sobre o assunto, a construção de um discurso legitimador da proposta de ação. Para a autora, nenhum conceito único de igualdade pode dar conta das inconsistências e contradições que permitem as desigualdades das mulheres. Portanto, deve-se pensar em igualdade como um processo. Inclusive, Majury ressalta que é preciso que se ultrapasse a visão feminista dicotômica que antagoniza a ideia de reforma do sistema com revolução deste, a favor de uma estratégia de ações simultâneas, nos dois sentidos, se assim for necessário para que se acabe com as desigualdades que tomam conta das existências femininas.¹⁹⁶

Concordamos com a perspectiva de Majury. E, no último capítulo desta pesquisa, em consonância com suas lições, tentaremos visualizar a problemática central desta tese, qual seja, a sub-representação feminina nos Conselhos de Administração das empresas, para, somente depois disso, construir um discurso, a partir das visões feministas sobre igualdade, que explica tal questão e justifica a adoção de quotas para remediá-la. No entanto, antes que isto ocorra, se faz necessário estudar a teoria geral das ações afirmativas a fim de descobrir se as quotas para mulheres em Conselhos de Administração consistem numa iniciativa de fato defensável e, se sim, quais os motivos para tanto.

¹⁹⁵ MAJURY, Diana. *Strategizing in Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 269.

¹⁹⁶ Idem.

CAPÍTULO 3

SOBRE AÇÕES AFIRMATIVAS

Ela é loira, esteticamente elegante e costuma arrumar seus cabelos de forma parecida com os da famosa estilista venezuelana, Carolina Herrera. Ele é negro, calvo e não pode ser adjetivado exatamente como elegante, pois já cometeu algumas indelicadezas públicas. Os sobrenomes de ambos indicam, de algum modo, as diferentes origens e nacionalidades de seus ancestrais. Muito provavelmente, suas infâncias foram marcadas por enredos bem distintos. Ditas as coisas de tal modo, pode-se parecer que eles não possuem nada em comum. Compreensível engano. Fato é que eles dividem alguns vocativos.¹⁹⁷ Possivelmente, ambos reconhecem, por conta de suas vivências pessoais, a

¹⁹⁷ Enquanto era feita a redação da qualificação inicial dos Ministros, percebemos o quanto parece ser “inadequado”, a partir dos parâmetros sociais atualmente estabelecidos, descrever um homem como Joaquim Barbosa, que ocupa uma posição profissional importante e possui relevante formação intelectual, apenas pela sua aparência física. A mesma sensação não surgiu, quando falamos da Ellen Gracie Northfleet, que já ocupou o cargo atual do Joaquim Barbosa e também é dona de um vasto currículo profissional. Após alguma reflexão, constatamos que a falta de tal incômodo se deu não porque foram tecidos elogios à figura física da Ministra, mas por conta da socialmente assimilada concepção de que as mulheres podem ser alvo de julgamentos públicos por conta da sua aparência física sem que isto pareça ofensivo. Como os homens não costumam ser objetificados pela mídia e discursos sociais, acabamos sentindo esta estranheza. Ademais, deve-se ressaltar que é comum que a mulher, mesmo que seja uma profissional e esteja em ambientes de trabalho, seja sempre lembrada de que “é uma mulher” e que seus interesses devem, necessariamente e a todo momento, envolver assuntos como cuidados com a beleza, casamento e filhos. Sobre o assunto, vale colecionar um caso envolvendo a escritora e jornalista Inês Pedrosa. Então diretora da versão portuguesa da revista *Marie Claire*, esta foi incumbida de entrevistar o prefeito de Lisboa, Jorge Sampaio, na ocasião de sua candidatura a presidente da República. Por entender que as mulheres que trabalham são sempre obrigadas a responder questões tidas como “essencialmente” femininas que acabam lhes colocando numa posição de mundo diferenciada da dos homens, Inês proibiu que seus repórteres perguntassem às entrevistadas como elas conciliavam carreira e filhos. A partir desta ordem, também passou a ser imprescindível que se incluísse, nas pautas, tal questionamento aos homens. Diante de um Sampaio atônito, Inês perguntou sobre isso e outras coisas: quis saber se ele cozinhava, quais eram seus pratos preferidos e, por fim, se era a favor da interrupção da gravidez. Segundo Inês, irritado, Sampaio começou a reclamar de que ela estava gastando muito tempo com essas perguntas e que eles não conseguiriam conversar sobre suas ideias. Sem pestanejar, ela respondeu: *É precisamente o que acontece com as mulheres.* Disponível em: <https://sexismonapolitica.wordpress.com/tag/ines-pedrosa/> Acesso em 28 de fevereiro de 2014.

existência daquilo que os norte-americanos costumam chamar de “Glass Ceiling”¹⁹⁸, termo que conceitua as barreiras invisíveis e artificiais que dificultam o acesso de mulheres e negros qualificados a postos de poder e prestígio. Ambos já foram ministros e presidentes do Supremo Tribunal Federal, a mais alta corte judicial brasileira.¹⁹⁹ Suas nomeações para tais importantes posições possuem forte caráter simbólico: estas indicam o desejo de romper os obstáculos que tanto impedem o progresso de membros de grupos tradicionalmente injustiçados pela sociedade. Quando da redação do seu artigo *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro*, ele, Joaquim Barbosa, que ainda não era ministro, saudou o ingresso dela, Ellen Gracie Northfleet, no Supremo Tribunal Federal:

“Nos primeiros dias de novembro de 2000, precisamente no momento em que concluíamos a elaboração deste «paper», o Governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso anunciou, em atitude inédita na nossa histórica jurídico-política, uma medida que se enquadra perfeitamente nesta modalidade de ação afirmativa: a nomeação da juíza Ellen Gracie Northfleet para o cargo de Ministra do Supremo Tribunal Federal, uma decisão tardia e que seguramente jamais teria se concretizado sem o esforço «afirmativo» do Chefe de Estado e de alguns dos seus colaboradores e interlocutores do meio jurídico, ou seja, pessoas que, a par da formação jurídica clássica, são dotadas de uma «longue vue» e perceberam que seria insustentável, a médio prazo, a discriminação «oficiosa» de que ainda são vítimas as mulheres no aparelho judiciário brasileiro: não obstante constituírem quase a metade do contingente total de juízes do país, elas exercem suas funções majoritariamente em primeira instância, umas poucas em segunda instância e há até bem pouco nenhuma nos Tribunais Superiores. Portanto, a nomeação da Juíza

¹⁹⁸ Tomamos conhecimento da existência de tal expressão, no artigo *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro*, de autoria do Joaquim Barbosa. Ele ensina que: “«Glass Ceiling» é a expressão utilizada pelos norte-americanos para designar as barreiras artificiais e invisíveis que obstaculizam o acesso de negros e mulheres qualificados a posições de poder e prestígio, limitando-lhes o crescimento e o progresso individual. O reconhecimento oficial da existência desses obstáculos artificiais se deu por ocasião da promulgação pelo Congresso do Civil Rights Act de 1991, que criou a «Glass Ceiling Commission», um órgão consultivo de natureza colegiada, composto por 21 membros nomeados pelo Presidente da República e por líderes do Congresso, com a incumbência de identificar as barreiras invisíveis e propor medidas hábeis a criar oportunidades de acesso de minorias a posições de mando e prestígio na órbita econômica privada. A referida Comissão constatou que, apesar dos avanços obtidos graças ao movimento dos direitos civis, no ano de 1995, 97% dos cargos executivos superiores das 1000 maiores empresas relacionadas pela revista Fortune eram ocupados por pessoas brancas e do sexo masculino. Vale dizer, um índice injustificável sob qualquer critério, haja vista que 57% da força de trabalho americana compõe-se de representantes do sexo feminino ou de minorias, ou de ambos.” In: GOMES, Joaquim Barbosa B. *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro*. Disponível em: <<http://www.adami.adv.br/artigos/19.pdf>>. P. 11. Acesso em 22 de abril de 2014.

¹⁹⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/ministro/listarPresidente.asp>>. Acesso em 22 de abril de 2014.

Northfleet pode vir a simbolizar o fim dessa «hierarquização oficiosa», que é, como sabemos, uma clara sub-manifestação da discriminação.”²⁰⁰

Conta-se que não foi com o mesmo entusiasmo que Ellen Gracie Northfleet recebeu a indicação do colega. Pesava na biografia deste um episódio constrangedor: uma agressão à sua ex-mulher que culminou numa queixa devidamente registrada na delegacia. É verdade que a ex-esposa de Joaquim Barbosa encaminhou, ao Gabinete Civil da Presidência da República, uma carta afirmando que tudo fora superado e que, de fato, o que ocorreu foi uma agressão mútua. Mesmo assim, diante da provável indicação de Barbosa pelo presidente, Ellen Gracie, então única mulher do Supremo Tribunal Federal, no intervalo entre as sessões, mostrou-se tensa. Perguntou ao colega Carlos Velloso: *Vai vir para cá um espancador de mulher?* Este lhe respondeu: *Foi uma separação traumática.* Gilmar Mendes retrucou: *Mas existe alguma separação que não é traumática?* Nelson Jobim, visando tornar o ambiente mais leve, respondeu, em tom de piada: *A mulher era dele.*^{201 202}

Sexismo, como o apresentado na “brincadeira” narrada acima. Racismo, anti-semitismo e homofobia. Sim, estes são alguns dos mais graves males da sociedade ocidental. Na sua obra *Justice and the Politics of Difference*, Iris Marion Young defende que, apesar do compromisso com a igualdade assumido pelo nosso tempo, os preconceitos contra os indivíduos que não se encontram em consonância com a figura do homem branco e heterossexual, permanecem. Ela ainda defende que, ao invés de explícitos, estes se imiscuíram nos hábitos culturais, continuando a fomentar medos inconscientes e aversões irracionais aos grupos que não correspondem ao modelo de identidade estabelecido. Para

²⁰⁰ GOMES, Joaquim Barbosa B. *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro*. Disponível em: <<http://www.adami.adv.br/artigos/19.pdf>>. P. 11.

²⁰¹ JUNIOR, Policarpo. *Enfim, um negro chega lá*. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/140503/p_050.html>. Acesso em 22 de abril de 2014.

²⁰² Sem dúvidas, tal comentário representa um exemplo de objetificação da mulher. Martha Nussbaum costuma defender, no seu livro *Sex and Social Justice*, que a objetificação envolve sete noções: “1 - Instrumentalidade: O objetificador trata o objeto como ferramenta para a realização de seus propósitos. 2- Negação de autonomia: O objetificador trata o objeto como se este não tivesse autonomia ou autodeterminação. 3- Inércia: O objetificador trata o objeto como se este não tivesse condição de agente e talvez também como se lhe faltasse capacidade para entrar em atividade. 4- Fungibilidade: O objetificador trata o objeto como se este pudesse ser substituído por outros objetos do mesmo tipo ou/e de outro. 5- Violabilidade: O objetificador trata o objeto como se lhe faltasse integridade, como algo que se permite que seja quebrado, esmagado, destruído. 6- Propriedade: O objetificador trata o objeto como algo que pode ser propriedade de alguém, que pode ser vendido ou comprado, etc. 7- Negação de subjetividade: O objetificador trata o objeto como algo cujas experiências e sentimentos não precisam ser levados em consideração.” NUSSBAUM, Martha. *Sex and Social Justice*. Nova York: Oxford University Press, 1999. P. 218.

Young, nossa sociedade reforça a opressão do imperialismo cultural de tal modo que, mesmo as leis e políticas, encontram dificuldade de remediar tal problema.²⁰³

Nancy Fraser, em que pese ter sua base teórica calcada em premissas bastante distintas das de Young²⁰⁴, também se posiciona sobre as dificuldades que certos grupos encontram para ascender socialmente. Segunda a autora:

“a “luta por reconhecimento” está rapidamente se tornando a forma paradigmática de conflito político no final do século XX. Demandas por “reconhecimento da diferença” dão combustível às lutas de grupos mobilizados sob as bandeiras da nacionalidade, etnicidade, “raça”, gênero e sexualidade. Nestes conflitos “pós-socialistas”, a identidade de grupo suplanta o interesse de classe como o meio principal da mobilização política. A dominação cultural suplanta a exploração como a injustiça fundamental. E o reconhecimento cultural toma o lugar da redistribuição socioeconômica como remédio para a injustiça e objetivo da luta política.”²⁰⁵

Fraser ainda ressalta que existe um modelo de distinção entre os tipos de injustiças presentes na sociedade moderna. Ela distingue injustiça econômica de injustiça cultural. Para a autora, o remédio para a injustiça econômica é a reestruturação político-econômica. Esta pode se constituir na redistribuição de renda, reorganização da divisão do trabalho, controles democráticos do investimento ou a transformação de outras estruturas econômicas básicas. Já o remédio para a injustiça cultural se configura numa espécie de mudança cultural ou simbólica. Pode envolver a revalorização das identidades desrespeitadas e dos produtos culturais dos grupos difamados. Pode envolver, também, o reconhecimento e a valorização positiva da diversidade cultural. De forma mais drástica, pode envolver uma transformação abrangente dos padrões sociais de representação, interpretação e comunicação.²⁰⁶

Como se pode depreender da leitura do parágrafo acima, Nancy Fraser defende que as injustiças envolvem, em geral, problemas de distribuição e/ou reconhecimento. Os problemas de distribuição têm natureza socioeconômica e surgem da distribuição desigual

²⁰³ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press. P. 124.

²⁰⁴ Sobre o debate de Iris Marion Young com Nancy Fraser, ver: YOUNG, Iris Marion. *Categorias desajustadas: uma crítica à teoria dual de sistemas de Nancy Fraser*. Disponível em: <<http://seer.bce.unb.br/index.php/rbcp/article/view/6580/5306>>. Acesso em 10 de julho de 2014. Ainda: FRASER, Nancy. *Uma réplica a Iris Young*. Disponível em: <<http://seer.bce.unb.br/index.php/rbcp/article/view/6581/5307>>. Acesso em 10 de julho de 2014.

²⁰⁵ FRASER, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas de justiça na era “pós-socialista”*. Disponível em: <www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/download/50109/54229>. Acesso em 13 de maio de 2014. P. 231.

²⁰⁶ Idem.

das riquezas e recursos. Já as questões de reconhecimento são iminentemente de ordem simbólica ou cultural e estão relacionadas ao modo negativo como determinados grupos são vistos no contexto social. Para a autora, justiça, nos dias atuais, requer tanto redistribuição quanto reconhecimento, não sendo nenhum deles, sozinho, suficiente.²⁰⁷

Exemplificando seu argumento, Fraser apresenta o exemplo do banqueiro de Wall Street, afro-americano, que não consegue pegar um táxi. Para a autora, as teorias da justiça que entendem que somente uma justa distribuição de recursos e direitos é suficiente para dar conta do não-reconhecimento, falham quando se deparam com tal situação, pois ignoram que padrões institucionalizados de valoração cultural, muitas vezes, impedem a participação paritária de grupos na vida social.²⁰⁸

Fraser não ignora que o gênero é um modo bivalente de coletividade. Isto porque, este tem tanto dimensões econômico-políticas quanto é uma diferenciação de valoração cultural. Para a autora:

“por um lado, o gênero estrutura a divisão fundamental entre trabalho “produtivo” remunerado e trabalho “reprodutivo” e doméstico não-remunerado, atribuindo às mulheres a responsabilidade primordial por este último. Por outro lado, o gênero também estrutura a divisão interna ao trabalho remunerado entre as ocupações profissionais e manufatureiras de remuneração mais alta, em que predominam os homens, e ocupações de “colarinho rosa” e de serviços domésticos, de baixa remuneração, uma estrutura econômico-política que engendra modos de exploração, marginalização e privação especificamente marcados pelo gênero. Esta estrutura constitui o gênero como uma diferenciação econômico-política dotada de certas características da classe. Sob esse aspecto, a injustiça de gênero aparece como uma espécie de injustiça distributiva que clama por compensações redistributivas. De modo muito semelhante à classe, a injustiça de gênero exige a transformação da economia política para que se elimine a estruturação de gênero desta. Para eliminar a exploração, marginalização e privação especificamente marcadas pelo gênero é preciso abolir a divisão do trabalho segundo ele – a divisão de gênero entre trabalho remunerado e não-remunerado e dentro do trabalho remunerado. A lógica do remédio é semelhante à lógica relativa à classe: trata-se de acabar com esse negócio de gênero. Se o gênero não é nada mais do que uma diferenciação econômico-política, a justiça exige, em suma, que ele seja abolido. Isso, no entanto, é apenas uma parte da história. Na verdade, o gênero não é somente uma diferenciação econômico-política, mas também uma diferenciação de valoração cultural. Como tal, ele também abarca elementos que se assemelham mais à sexualidade do que à classe, e isso permite enquadrá-lo na problemática do reconhecimento. Seguramente, uma característica central da injustiça de gênero é o androcentrismo: a construção autorizada de normas que privilegiam os

²⁰⁷ FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem ética?* Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n70/a06n70.pdf>>. Acesso em 13 de julho de 2014. P. 103.

²⁰⁸ Idem. P. 116.

traços associados à masculinidade. Em sua companhia está o sexismo cultural: a desqualificação generalizada das coisas codicadas como “femininas”, paradigmaticamente – mas não só –, as mulheres. Essa desvalorização se expressa numa variedade de danos sofridos pelas mulheres, incluindo a violência e a exploração sexual, a violência doméstica generalizada; as representações banalizantes, objetificadoras e humilhantes na mídia; o assédio e a desqualificação em todas as esferas da vida cotidiana; a sujeição às normas androcêntricas, que fazem com que as mulheres pareçam inferiores ou desviantes e que contribuem para mantê-las em desvantagem, mesmo na ausência de qualquer intenção de discriminar; a discriminação atitudinal; a exclusão ou marginalização das esferas públicas e centros de decisão; e a negação de direitos legais plenos e proteções igualitárias. Esses danos são injustiças de reconhecimento. São relativamente independentes da economia política e não são meramente “superestruturais”. Por isso, não podem ser remediados apenas pela redistribuição econômico-política, mas precisam de medidas independentes e adicionais de reconhecimento.²⁰⁹

A posição de Fraser está em consonância com os dados do IBGE. Na Pesquisa Mensal de Emprego, realizada por tal instituto e publicada em março de 08 de março de 2012, encontramos perguntas a respeito da mulher brasileira no mercado de trabalho do país. Entre as muitas questões postas, uma, em especial, chama à atenção: qual o rendimento do trabalho das mulheres nos diferentes grupamentos de atividade econômica? A resposta é a seguinte:

“Em 2011, o rendimento das mulheres continuou inferior ao dos homens. Em média, elas ganhavam 72,3% do rendimento recebido pelos homens. Em 2003, essa razão foi de 70,8%. Com o intuito de evitar disparidade na comparação do rendimento provocado por fatores que podem contribuir para diferenciação do rendimento, foram estudados os grupos de pessoas com a mesma escolaridade e do mesmo grupamento de atividade, observa-se que, tanto para as pessoas que possuam 11 anos ou mais de estudo quanto para as que tinham curso superior completo, os rendimentos da população masculina eram superiores aos da feminina, a exceção foi somente na construção, para os ocupados com 11 anos ou mais de idade. Verificou-se que, nos diversos grupamentos de atividade econômica, a graduação superior não aproximou os rendimentos recebidos por homens e mulheres, pelo contrário, acentuou-os.”²¹⁰

Do ponto de vista de reconhecimento, a situação feminina não parece mais favorável. Deve-se ressaltar que, além de permanecerem encontrando dificuldades sexistas no mundo do trabalho, as mulheres continuam sofrendo abusos cotidianos no mundo corporativo. Muitas vezes, estas ainda são vistas como menos capazes intelectualmente e

²⁰⁹ FRASER, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas de justiça na era “pós-socialista”*. Disponível em: < www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/download/50109/54229 > Acesso em 13 de maio de 2014. P. 234-235.

²¹⁰ IBGE. *Pesquisa Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf > Acesso em 01 de março de 2014.

fisicamente, quando não julgadas como meros corpos que devem se submeter ao controle e assédio masculino.

É com o objetivo de corrigir distorções, tanto de distribuição quanto de reconhecimento, que as ações afirmativas passaram a ser uma realidade, nos últimos anos. Como bem conceitua Thomas E. Weisskopf, a ação afirmativa (AA) é:

“a provisão de algum tipo de vantagem (favorecimento, preferência) oferecida a membros de grupos sub-representados no decorrer de processos de seleção para posições sociais desejadas. A vantagem pode assumir diversas feições. Pode consistir, por exemplo, na reserva de vagas a serem preenchidas por meio de processos seletivos separados; ou também na concessão de uma pontuação inicial maior (ou estabelecimento de um mínimo menor) em processos seletivos universais. Todavia, como regra, sempre possui o efeito de aumentar o número de membros de um grupo sub-representado selecionado para ocupar posição social de relevo.”²¹¹

O autor ainda destaca que as políticas de ação afirmativa devem ser vistas não como um ataque direto às graves desigualdades socioeconômicas, mas como uma forma de aumentar a integração dos estratos mais altos da sociedade por meio da ampliação do acesso a posições sociais desejadas a membros de comunidades menos favorecidas e sub-representadas. Para ele, tal tipo de integração com a elite de uma sociedade auxilia na geração de benefícios que incluem: maior legitimidade do sistema político; melhor desempenho nas funções que requerem familiaridade com a compreensão de comunidades menos favorecidas; maior justiça no acesso a recursos e empregos; e maior motivação para jovens de comunidades menos favorecidas para se esforçarem a melhorar seu futuro.²¹²

É intenção deste capítulo oferecer um panorama das ações afirmativas, enquanto institutos que promovem a igualdade de participação de grupos na vida social e econômica de um país. Para tanto, iremos apresentar seu conceito, características, histórico, assim como discutiremos as principais críticas que se fazem a seu respeito.

3.1 Conceito, finalidade, fundamentos e características das ações afirmativas

Segundo Joaquim Barbosa, as ações afirmativas, chamadas na Europa de discriminação positiva, podem ser definidas como “como políticas públicas (e privadas)

²¹¹ WEISSKOPF, Thomas E. *A experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino superior*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 35.

²¹² Idem. P. 35-36.

voltadas à concretização do princípio constitucional da igualdade material e à neutralização dos efeitos da discriminação racial, de gênero, de idade, de origem nacional e de compleição física. Na sua compreensão, a igualdade deixa de ser simplesmente um princípio jurídico a ser respeitado por todos, e passa a ser um objetivo constitucional a ser alcançado pelo Estado e pela sociedade.²¹³

Ainda para o autor, tais medidas, que podem ser impostas ou sugeridas pelo Estado, por seus entes vinculados e até mesmo por entidades puramente privadas, tem como intenção combater não apenas as manifestações flagrantes de discriminação, mas também a discriminação de fato, de fundo cultural, estrutural, que se encontra enraizada na sociedade. Detentoras de um cunho pedagógico, estas são dotadas de um caráter de exemplaridade que tem como meta o engendramento de transformações culturais e sociais relevantes, que visam inculcar nos atores sociais a utilidade e a necessidade da observância dos princípios do pluralismo e da diversidade, nas mais diversas esferas do convívio humano. Barbosa ainda defende que as ações afirmativas constituem a mais eloquente manifestação da moderna ideia de Estado promotivo, atuante, já que de sua concepção, implantação e delimitação jurídica participam todos os órgãos estatais essenciais, tais como o Judiciário, Legislativo e Executivo.²¹⁴

A finalidade das ações afirmativas é implementar a igualdade concreta, no plano fático, pois a observação da realidade permite a compreensão de que a igualdade formal não tem sido capaz de promover tal situação. Nesse sentido, parece necessário trazer a observação de Paulo Lucena de Menezes. Segundo o autor, como as políticas afirmativas têm como foco a igualdade substantiva, estas são encontradas em países que, além de consagrarem a igualdade perante à lei, também reprimem, quase sempre no âmbito penal, as práticas de discriminação mais recorrentes. Para Menezes, “no aspecto temporal, a ação afirmativa apresenta-se como um terceiro estágio – depois da isonomia e da criminalização de práticas discriminatórias – na correção de distorções sociais.”²¹⁵

As ações afirmativas são entendidas como medidas compensatórias e/ou políticas que estão associadas a uma concepção de justiça distributiva. Sabrina Moehlecke,

²¹³ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 90.

²¹⁴ Idem. P. 90-91.

²¹⁵ MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001. P. 29.

apresentando as visões de ação afirmativa propostas por Jones Junior, traz uma importante contribuição para o estudo do tema. Ela ressalta que, segundo este autor, existem dois conceitos de ação afirmativa: um antigo e um moderno. No primeiro, a ação afirmativa seria uma reparação que somente passaria a existir, após uma sentença dos tribunais que admitisse que houve uma discriminação indevida contra um indivíduo. Essa reparação seria prospectiva porque surgiria após um pronunciamento judicial que reconhece uma violação da lei, bem como a identificação de seus culpados e vítimas. O segundo conceito, defendido por Jones Junior como moderno, teria como base o Plano Revisado da Philadelphia, utilizado nos Estados Unidos, em 1969. Este se diferenciaria do conceito antigo por, apesar da também manifesta intenção de remediar uma situação indesejável socialmente, ter efeitos não individualizados e preventivos, já que bastaria a prova de que uma instituição teve participação passiva num sistema de exclusão praticado por outros elementos da economia para adoção de uma ação afirmativa pelo Estado. Sabrina Moehleck destaca que Jones Junior omite uma diferença fundamental entre os conceitos antigo e moderno. Isto porque, no conceito antigo, é certo que existe uma pessoa que foi vítima de um tratamento discriminatório, comprovado em Corte. Já no moderno, o que há é a existência de pessoas que têm grande probabilidade estatística de virem a ser discriminadas por pertencerem a um grupo. No primeiro caso, a ação é reparatória, enquanto no segundo é preventiva, pois procura evitar que indivíduos de certos grupos de risco tenham seus direitos alienados.²¹⁶

Apesar de as expressões “ação afirmativa” e “política compensatória redistributiva”, em muitas ocasiões, serem usadas como se tivessem o mesmo conteúdo, existem aqueles que defendem que estas não são sinônimos. Com efeito, William L. Taylor afirma que o conceito de ação afirmativa não deve se confundir com os de reparação e redistribuição. Isto porque, o primeiro, necessariamente, inclui como beneficiários de seus programas todos os membros do grupo prejudicado. Já o segundo defende como critério suficiente (talvez até exclusivo) a carência econômica ou socioeconômica dos membros do grupo em questão, independentemente dos motivos dessa carência. William L. Taylor ainda ensina que, no caso das ações afirmativas, “o pertencimento a um determinado grupo não é suficiente para que alguém seja beneficiado; outros critérios iniciais de mérito”²¹⁷

²¹⁶ MOEHLECKE, Sabrina. *Ação Afirmativa: Histórias e debates no Brasil*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>> Acesso em 12 de maio de 2014. P. 201.

²¹⁷ Num dos tópicos que se segue, apresentaremos a discussão sobre mérito. Mas entendemos que William Taylor usa tal palavra como sinônimo de “habilidades necessárias”.

devem ser satisfeitos para que alguém seja qualificado para empregos ou posições... Já em relação à redistribuição, ela distingue-se por configurar-se em medida de justiça, a qual constitui-se em argumento legal para seu pleito, tal como a jurisprudência norte-americana a consagrou. “²¹⁸

A partir do parágrafo acima, podemos aduzir que não somente a busca pela igualdade substancial, mas também a noção de mérito, são dois principais pilares da ação afirmativa. Num dos próximos tópicos deste capítulo, abordaremos as principais discussões em torno destes conceitos de forma mais detalhada. Mas, neste momento, cumpre-se já ressaltar: sim, a ação afirmativa tem como principal objetivo a promoção de oportunidades iguais para pessoas que são alvo de discriminação. Mas para ser beneficiado por ela, não basta somente pertencer a um grupo discriminado. É preciso também que o indivíduo possua determinadas qualificações. Ademais, é também necessário que se estatua que a ação afirmativa não é especificamente uma política compensatória redistributiva, tal como o Bolsa Família, por exemplo. Isto porque, além da exigência de qualificações, ela tem como requisito que a carência socioeconômica do sujeito que pretende ser beneficiado seja identificada como consequência da discriminação que ela visa combater. Ou seja, para que as mulheres possam se beneficiar de quotas em Conselhos de Administração, é necessário que se constate que estas não são indicadas porque são vítimas de preconceitos por conta do seu pertencimento ao sexo feminino.

Feitas as considerações acima, mostra-se necessário que se defina o que se entende por discriminação. Flávia Piovesan apresenta uma interessante definição. Segundo a autora, discriminação é toda e qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e liberdades fundamentais, nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. Piovesan ainda defende que a igualdade e a discriminação estão diretamente relacionadas ao binômio inclusão – exclusão. Portanto, enquanto a igualdade pressupõe formas de inclusão social, a discriminação implica na violenta exclusão e intolerância à diferença e diversidade. Ainda: a proibição da exclusão, em si mesma, não resulta automaticamente na inclusão. Logo, não é o bastante proibir a exclusão, quando o que se pretende é garantir a igualdade de fato.

²¹⁸ TAYLOR, WILLIAM L *apud* MOEHLECKE, Sabrina. *Propostas de ações afirmativas no Brasil: o acesso da população negra ao ensino superior*. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-20072003-172034/pt-br.php>> Acesso em 12 de maio de 2014. P. 09.

Deve-se, na verdade, permitir uma efetiva inclusão social de grupos que sofreram e sofrem um consistente padrão de violência e discriminação.²¹⁹

Daniel Sarmento colabora com o estudo da discriminação ao apresentar duas formas desta. Ele defende que a discriminação de *facto* consiste na ofensa do princípio da igualdade perante à lei e ocorre quando existe uma norma jurídica válida, cuja aplicação concreta dá-se de forma sistematicamente prejudicial e desigual a um determinado grupo. Sarmento ensina que a melhor forma de se aferir a violação dessa dimensão do princípio da igualdade é através do recurso da estatística. Por exemplo: se ficar comprovado que o percentual de negros reprovados em testes orais de concursos públicos é proporcionalmente muito superior ao de candidatos brancos, esta pode ser uma prova relevante da violação do princípio da igualdade na aplicação da norma, supostamente neutra, que instituiu a prova oral como fase do certame. Já a discriminação indireta está relacionada à teoria do impacto desproporcional e consiste em toda e qualquer prática legislativa ou administrativa que, ainda que sem intenção discriminatória no momento de sua criação, viola o princípio da isonomia substantiva quando, por conta de sua aplicação, resulta em consequências negativas de forma claramente desproporcional para certos grupos de pessoas. Pode-se exemplificar tal espécie de discriminação com o caso *Griggs v. Duke Power*, julgado pela Suprema Corte norte-americana, na década de setenta. Conforme explica Sarmento, empregados negros da empresa *Duke Power Co* se sentiram prejudicados por uma política de promoção desta que determinava que a submissão pelos empregados a “testes de inteligência” e seus resultados eram uma condição para ascensão destes na carreira. Deve-se ressaltar que tais testes em nada se relacionavam com as habilidades necessárias para o exercício das atividades profissionais dos funcionários e acabavam tendo um impacto negativo desproporcional para os trabalhadores negros, pois estes não tiveram o mesmo acesso que os funcionários brancos à educação. No julgamento deste caso, a Suprema Corte norte-americana defendeu que práticas, mesmo que supostamente neutras, não podem ser mantidas se elas continuam a perpetuar as ações empregatícias discriminatórias do passado.²²⁰

No Brasil, há um acórdão do Supremo Tribunal Federal que está em linha com a teoria do impacto desproporcional. No julgamento da ADI n. 1.946-DF, em 2003, tal

²¹⁹ PIOVESAN, Flavia. *Ações Afirmativas e Direitos Humanos*. Disponível em: < <http://www.usp.br/revistausp/69/04-flavia.pdf> > Acesso em 13 de maio de 2014. P. 40.

²²⁰ SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 252-254.

tribunal constatou a inconstitucionalidade da incidência do limite dos benefícios previdenciários de R\$ 1.200,00, estabelecido pela Emenda Constitucional n.20, sobre o salário maternidade. Nossa Corte entendeu que não deveria ocorrer tal incidência, pois esta teria como efeito concreto o aumento da discriminação contra a mulher no mercado de trabalho, já que consequência da aplicação do teto sobre o salário-maternidade seria a transferência para o empregador da gestante da responsabilidade pelo pagamento da diferença entre o seu salário e tal limite, no período da licença-maternidade. Isto faria com que as mulheres acabassem prejudicadas, em sua empregabilidade, algo que não é aceitável quando se estuda as diretrizes da nossa Constituição Federal de 1988.²²¹

Para que uma ação afirmativa seja considerada uma política pública legítima, ela deve cumprir dois requisitos: o da legalidade e da moralidade. João Feres Júnior e Jonas Zoninsein definem legalidade como a qualidade de harmonização da ação afirmativa com o sistema legal e constitucional do país onde é implantada. Já por moralidade, eles entendem a justificação de uma ação com relação aos valores principais da sociedade onde ela acontece. Portanto, uma iniciativa será considerada moral se estiver em consonância com,

²²¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *ADI n. 1.946-DF. Relator. Min. Sydney Sanches*. Teor do relatório: “1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada “na forma desta Constituição”, ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: “licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a E.C. nº 20/98 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da E.C. 20/98, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado. 3. Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$1.200,00, para não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado a esse ponto, na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais consequências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade. 4. A convicção firmada, por ocasião do deferimento da Medida Cautelar, com adesão de todos os demais Ministros, ficou agora, ao ensejo deste julgamento de mérito, reforçada substancialmente no parecer da Procuradoria Geral da República. 5. Reiteradas as considerações feitas nos votos, então proferidos, e nessa manifestação do Ministério Público federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade é julgada procedente, em parte, para se dar, ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. 6. Plenário. Decisão unânime. Disponível em: < Disponível em: < <http://www.stf.gov.br/noticias/informativos/anteriores/info308.asp>> Acesso em 15 de julho de 2014.

ou seja, se puder ser justificada em relação aos valores fulcrais de uma comunidade política.²²²

Sem dúvidas, qualquer ação afirmativa precisa ter sua justificação legal e moral compreensível para o público engajado na sua discussão, assim como para a maioria dos grupos que participam do debate público.²²³ Do ponto de vista jurídico, podemos dizer que, no Brasil, o uso das ações afirmativas já se mostra amplamente aceito. Diversos tribunais do país já se manifestaram sobre a constitucionalidade de tais medidas, assim como o Supremo Tribunal Federal brasileiro. No julgamento da ADPF 186/DF, tal Corte determinou que a política de quotas para negros nas universidades se mostra em total consonância com os desígnios de nossa Magna Carta. Aliás, como salienta Daniel Sarmiento, “nossa Constituição baseia-se numa concepção substantiva de isonomia, tendo o constituinte partido da premissa de que o Estado está legitimado para agir no plano social para promover a igualdade de fato entre as pessoas.”²²⁴ Inclusive, é preciso que se ressalte que o próprio constituinte originário, no corpo do texto constitucional, estabeleceu de forma expressa duas ações afirmativas: o dever do Estado promover o mercado de trabalho da mulher (artigo 7, inciso XX, CF) e a reserva de vagas em concursos públicos para pessoas portadoras de deficiências (artigo 37, inciso VIII, CF).

Também tratando da justificação legal das ações afirmativas brasileiras, Flávia Piovesan destaca que estas contam com o sólido amparo jurídico das Convenções sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e Contra a Mulher, ambas ratificadas pelo Brasil, além de estarem expressas em nossa Constituição Federal de 1988. Por fim, a autora ainda lista algumas outras medidas afirmativas, adotadas por nosso país, tais como: i) a "Lei das cotas" de 1995 (Lei n. 9.100/95), que introduziu uma cota mínima de 20% das vagas de cada partido ou coligação para a candidatura de mulheres. Essa lei foi posteriormente alterada pela Lei 9.504, de 30 de setembro de 1997, que, ao estabelecer normas para as eleições, dispôs que cada partido ou coligação deverá reservar o mínimo de 30% e o máximo de 70% para candidaturas de cada sexo; ii) o Programa Nacional de Direitos Humanos (Decreto 1.904, de 13 de maio de 1996), que faz expressa alusão às

²²² ZONINSEN, Jonas. JÚNIOR, JOÃO FERES. *A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 09.

²²³ JÚNIOR, JOÃO FERES. *Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil*. Disponível em: < http://www.achegas.net/numero/30/joao_feres_30.pdf > Acesso em 14 de maio de 2014. P. 01.

²²⁴ SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 265.

políticas compensatórias, prevendo como meta o desenvolvimento de ações afirmativas em favor de grupos socialmente vulneráveis; iii) o Programa Nacional de Ações Afirmativas, criado em 2002, no âmbito da Administração Pública Federal, que contemplou medidas de incentivo à inclusão de mulheres, afrodescendentes e portadores de deficiência, como critérios de pontuação em licitações que beneficiem fornecedores que comprovem desenvolver políticas compatíveis com o programa; iv) o Programa Diversidade na Universidade, que estabeleceu a criação de bolsas de estudo e prêmios a alunos de instituições que desenvolvessem ações de inclusão no espaço universitário, além de autorizar o Ministério da Educação a estudar, implementar e apoiar outras ações que servissem ao mesmo fim.²²⁵

Deve-se deixar claro que, embora encontrem respaldo no Direito, as ações afirmativas se configuram em políticas públicas. Neste sentido, é preciso que se estatua que estas são frutos da atuação ativa do Estado na busca pelo fim das desigualdades sociais. E, como explica Joaquim Barbosa, inicialmente, as ações afirmativas se traduziam num simples “estímulo” por parte do Estado, no sentido de fazer com que pessoas com poder decisório, nas áreas pública e privada, observassem, nas suas decisões quanto a temas sensíveis como o acesso à educação e ao mercado de trabalho, fatores tidos como formalmente irrelevantes, por grande parte dos responsáveis políticos e empresariais, quais sejam: a raça, a cor, o sexo e a origem das pessoas. No entanto, em decorrência da constatação de que tal “estímulo” não estava sendo devidamente levado em consideração, deu-se início a um processo de alteração conceitual das ações afirmativas, passando estas a serem associadas à ideia de realização da igualdade de oportunidades, a partir da imposição de quotas rígidas de acesso de representantes de minorias a determinados setores do mercado de trabalho e nas instituições educacionais.²²⁶ Portanto, em prol da concretização da igualdade, o Estado optou por sacrificar um pouco da autonomia dos particulares, tendo em vista o bem comum. Justifica-se, em parte, tal espécie de atuação estatal a partir da defesa de que todos os cidadãos, inclusive aqueles pertencentes aos grupos dominantes, lucram com a convivência com a pluralidade.

²²⁵ PIOVESAN, Flavia. *Ações Afirmativas no Brasil: Desafios e Perspectivas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2008000300010&script=sci_arttext> Acesso em 13 de maio de 2014.

²²⁶ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 94.

Do ponto de vista moral, costuma-se justificar as ações afirmativas, a partir das seguintes ideias: reparação, justiça distributiva e diversidade. Com efeito, é preciso que se diga, na esteira de Paulo Lucena de Menezes, que os defensores das ações afirmativas não apenas reconhecem, mas também justificam a faceta compensatória desta, com a afirmação de que as discriminações que existem não se limitam à atos isolados, mas representam um processo que se direciona a todos os indivíduos que pertencem às classes discriminadas. Para boa parte dos que se filiam à ideia de ação afirmativa como uma política de justiça compensatória, as diferenças sociais só serão suplantadas através da discriminação reversa, mesmo que temporária, a favor de grupos minoritários.²²⁷

Os que aderem às concepções de justiça distributiva, defendem que as ações afirmativas se relacionam como a ideia de igualdade proporcional, exigida pelo bem comum, na distribuição de direitos, privilégios e ônus entre membros da comunidade. Ronald Dworkin, por exemplo, entende que, apesar de a finalidade das ações afirmativas ser a maior participação de determinados grupos na sociedade, seu objetivo final é a redução das desigualdades sociais existentes, principalmente, aquelas que estão ligadas à divisão de poder e riqueza.²²⁸ Paulo Lucena de Menezes ressalta que, para alguns doutrinadores, “a simples existência de desigualdades injustificáveis na sociedade - e, por decorrência, na distribuição da justiça, como, por exemplo, as posições de inferioridade a que os negros e as mulheres podem ser relegados apenas em função da raça ou do sexo – seria suficiente para autorizar, por si só, a implantação de políticas de ação afirmativa.”²²⁹

O argumento da diversidade, muito usado por autores ligados à tradição multiculturalista, costuma defender que as ações afirmativas têm como escopo permitir a interação social entre todos os grupos de uma sociedade, sejam estes socioeconomicamente vulneráveis ou dominantes. Seria papel, portanto, das ações afirmativas permitir a inserção e a representatividade institucional, nos domínios público e privados, dos indivíduos de grupos minoritários para permitir que esta interação ocorra, já que uma sociedade multicultural igualitária, em que todas as culturas convivem em harmonia, é algo que beneficia todos os membros da sociedade.

²²⁷ MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001. P. 38.

²²⁸ DWORKIN, Ronald. *The Moral Reading of the Constitution*. Disponível em: <<http://www.nybooks.com/articles/archives/1996/mar/21/the-moral-reading-of-the-constitution/?page=2>> Acesso em 13 de maio de 2014.

²²⁹ MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001. P. 38.

Além de promover melhores condições para grupos tradicionalmente discriminados, as ações afirmativas têm também como objetivo criar as chamadas “personalidades emblemáticas”. Nesse sentido, ressalta Joaquim Barbosa:

“Noutras palavras, além das metas acima mencionadas, elas constituiriam um mecanismo institucional de criação de exemplos vivos de mobilidade social ascendente. Vale dizer, os representantes de minorias que, por terem alcançado posições de prestígio e poder, serviriam de exemplo às gerações mais jovens, que veriam em suas carreiras e realizações pessoais a sinalização de que não haveria, chegada a sua vez, obstáculos intransponíveis à realização de seus sonhos e à concretização de seus projetos de vida. Em suma, com esta conotação, as ações afirmativas atuariam como mecanismo de incentivo à educação e ao aprimoramento de jovens integrantes de grupos minoritários, que invariavelmente assistem ao bloqueio de seu potencial de inventividade, de criação e de motivação ao aprimoramento e ao crescimento individual, vítimas das sutilezas de um sistema jurídico, político, econômico e social concebido para mantê-los em situação de excluídos.”²³⁰

É importante que se ressalte que as ações afirmativas, na posição da majoritária doutrina, são políticas de caráter temporário, pois cessada a discriminação que visam combater, estas devem ser extintas.²³¹ Ainda é preciso que se ressalte que estas encontram outros limites constitucionais materiais, quais sejam: i) não podem ser impostas aos seus beneficiários contra a vontade deles e ii) devem estar de acordo com o princípio da proporcionalidade, na sua tríplice dimensão: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito.²³²

Por fim, é preciso que se diga que se costuma levantar, em favor das ações afirmativas, o seu caráter de celeridade, enquanto política pública que busca permitir a inclusão social de grupos oprimidos.

²³⁰ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 97.

²³¹ Nesse sentido, é interessante a observação de Daniel Sarmento. Ele diz que, se não forem temporárias, as ações afirmativas podem criar um sistema de castas, em que pessoas teriam direitos diferentes sem qualquer razão aceitável para isso. SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 267.

²³² Idem. P. 268.

3.2 Breve histórico das ações afirmativas

Segundo Daniela Ikawa²³³, a expressão ação afirmativa foi primeiramente usada, nos Estados Unidos, em 1935, pela lei nacional trabalhista (National Labor Relations Act). Esta estatua a necessidade de cessar a discriminação e de se tomar a ação afirmativa necessária para colocar as vítimas no lugar onde estariam se não houvesse discriminação. A autora ainda ensina que a primeira vez que o termo “ação afirmativa” foi utilizado, no contexto racial ou étnico nos Estados Unidos, ocorreu em 1961, na *Executive Order* N. 10,925/1961, emitida pelo Presidente John F Kennedy. Tal documento, em linhas gerais, dispunha que deveriam ser tomadas ações afirmativas que assegurassem que os grupos desfavorecidos estavam sendo empregados e que estes, no seu ambiente de trabalho, eram tratados sem discriminação por conta de suas raças, religiões, cor ou origem.^{234 235}

Por conta da origem da expressão “ação afirmativa”, costuma-se acreditar que esta espécie de medida foi, pioneiramente, adotada pelos Estados Unidos. No entanto, a primeira experiência relevante com a ação afirmativa deu-se na Índia. Conforme ensina Ricardo Lewandowski, no seu voto na ADPF 186/DF:

“as ações afirmativas não são uma invenção norte-americana. Elas, em verdade, têm origem na Índia, país marcado, há séculos, por uma profunda diversidade cultural e étnico-racial, como também por uma enorme desigualdade entre as pessoas, decorrente de uma rígida estratificação social. Com o intuito de reverter esse quadro, politicamente constrangedor e responsável pela eclosão de tensões sociais desagregadoras - e que se notabilizou pela existência de uma casta “párias” ou “intocáveis” -, proeminentes lideranças políticas indianas do século passado, entre as quais o patrono da independência do país,

²³³ Para Daniela Ikawa, as ações afirmativas devem ser entendidas como políticas públicas, ou mesmo, de índole privada que buscam estabelecer a preferência entre indivíduos pela pertença a um determinado grupo, cujo status social e de reconhecimento é em média inferior aos de outros grupos e com vistas a consolidar o princípio da dignidade. IKAWA, Daniela. *Ações afirmativas em Universidades*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. P.28.

²³⁴ IKAWA, Daniela. *Ações afirmativas em Universidades*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. P.27.

²³⁵ É sintomático perceber que, na primeira vez em que foi anunciada, a ação afirmativa, assim como tratada por Kennedy, não buscava dirimir as diferenças entre homens e mulheres, no mercado de trabalho. Fazemos tal observação com o intuito de demonstrar o quão recente é o debate a respeito da isonomia entre os gêneros nos espaços públicos de produção. Pode-se, inclusive argumentar que, em 1961, a mulher ainda não havia devidamente se inserido no conceitualmente infeliz “mundo produtivo”, pois permanecia ainda responsável pelos cuidados do lar. No entanto, mesmo que naquele tempo não tivesse um número dominante de mulheres trabalhadoras, elas existiam. E permaneciam, como se pode constatar, invisíveis ao olhar do Estado.

Mahatma Gandhi, lograram aprovar, em 1935, o conhecido *Government of India Act*. ”²³⁶

Sem dúvidas, os Dalits e Advasis, castas consideradas inferiores na sociedade indiana, além de sub-representadas na elite deste país, não encontravam nenhuma chance de ascensão social. Mahatma Gandhi, ainda que praticante do hinduísmo e crente da ideia de castas, entendeu que havia lógica na inserção dos grupos desfavorecidos na vida política do país: assim o movimento a favor da libertação da Índia ficava mais fortalecido.²³⁷ Renomeando os “intocáveis” como “Harijans” (pessoas de Deus), ele tentou dar às políticas de inclusão uma sanção religiosa, deste modo os mais tradicionais fiéis do hinduísmo não ficariam tão perturbados. No entanto, a lógica de Gandhi não foi recebida com entusiasmo por todas as facções de “intocáveis”. B R Ambedkar, líder deste grupo, entendeu que tal atitude representava nada mais do que uma extensão do comportamento de superioridade que as classes que se julgavam superiores adotavam perante às que consideravam subalternas.²³⁸

O *Government of India Act* foi o primeiro passo legal dado para corrigir o grave problema da discriminação que assolava a Índia. Mas não foi o único. Partha Gosh ainda ensina que:

“a Constituição de Independência da Índia, que de modo geral seguiu o modelo do ‘Government of India Act’, de 1935, dispôs sobre discriminações positivas em favor das Scheduled Castes e das Scheduled Tribes (Scs & STs) que constituíam cerca de 23% da população estratificada da Índia. Além disso, reservou, a eles, vagas no Parlamento, foram dadas vantagens em termos de admissão nas escolas, faculdades e empregos no setor público, vários benefícios para atingir seu total desenvolvimento e assim por diante. A Constituição, em verdade, garantiu o direito fundamental à igualdade entre todos os cidadãos perante a lei, mas categoricamente também estabeleceu que nada na Constituição ‘impediria o Estado de adotar qualquer disposição especial para promover o avanço social e educativo de qualquer classe desfavorecida, das Scheduled Castes ou das Scheduled Tribes’. Algumas dessas disposições constitucionais que objetivam as discriminações

²³⁶ LEWANDOWSKI, Ricardo. Voto na ADPF 186. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>> Acesso em 06 de maio de 2014.

²³⁷ É importante trazer a discussão sobre a posição de Gandhi, frente ao assunto. Conforme Partha Gosh: “Whether Gandhi was actually interested in bringing the depressed classes into the social mainstream of Hinduism or was just indulging in a political ploy to gain the support of these classes for the freedom movement without tampering too much with the Hindu caste structure has been a long debate which has become extremely acrimonious of late. GOSH, Partha S. “*Positive Discrimination in Índia: A Political Analysis*. Disponível em: <http://arpitnaagar.weebly.com/uploads/8/6/6/3/8663201/positive_discrimination.pdf> Acesso em 06 de maio de 2014. P. 137.

²³⁸ Idem. P. 136.

positivas são: Artigo 17: Abolição da ‘intocabilidade’ e fazer desse tipo de discriminação uma prática punível por lei. Artigo 46: Promoção da educação e do interesse econômico. Artigos 16 e 335: Tratamento preferencial na questão do emprego no setor público. Artigos 330 e 332: Reserva de vagas no ‘Lok Sabha’ (Parlamento da Índia) e nas Assembléias Estaduais”²³⁹

Como pode-se perceber, as ações afirmativas indianas tiveram início no começo do século XX. Inclusive, deve-se destacar que a Constituição da Índia, editada em 1950, trouxe o banimento legal do regime de castas. No entanto, isto não foi o suficiente para que os indivíduos de castas inferiores fossem tratados como iguais, tampouco tivessem as mesmas oportunidades que as outras pessoas. O primeiro caso deste país envolvendo ações afirmativas chegou à Suprema Corte Indiana, em 1951. Neste se discutia a constitucionalidade de uma lei estadual que instituía reserva de vagas para indivíduos pertencentes à castas inferiores nos cursos universitários de Medicina e Engenharia. Tal lei foi declarada inconstitucional por violar o princípio da igualdade e isto acabou por gerar uma forte reação do poder legislativo indiano que, ainda em 1951, aprovou uma emenda alterando o texto constitucional e que, de forma expressa, estabeleceu a legalidade de ações de discriminação positiva em favor de castas e tribos sub-representadas socialmente.²⁴⁰

É o governo federal e os estaduais da Índia que determinam ações afirmativas, em todos os âmbitos deste país. A designação dos grupos que podem se beneficiar por elas é estabelecido por um processo governamental oficial, administrado por agentes oficiais na localidade em que a pessoa nasceu e/ou foi criada. Reservas nos processos seletivos para empregos e ingresso em instituições de ensino são obrigatórias em quase todo o setor público indiano, o que inclui o funcionalismo público, empresas estatais e universidades e faculdades controladas pelo governo. Somente em áreas estratégicas como a de defesa é

²³⁹ Tradução livre. Original em inglês: “The Constitution of independent India which largely followed the pattern of the Government of India Act, 1935, made provisions for positive discrimination in favour of the Scheduled Castes and Scheduled Tribes (SCs & STs) which constituted about 23% of the divided India’s population. Besides reserving parliamentary seats for them they were given advantages in terms of admission to schools and colleges, jobs in the public sector, various pecuniary benefits for their overall development, and so on. The constitution indeed guaranteed the fundamental right of equality of all citizens before the law but it also categorically laid down that nothing in the constitution “shall prevent the State from making any special provision for the advancement of any socially and educationally backward classes of citizens or for the Scheduled Castes and the Scheduled Tribes. Some of the constitutional provisions which aimed at positive discrimination are: Article 17: Abolition of “untouchability” and making its practice in any form a punishable offence. Article 46: Promotion of educational and economic interests. Article 16 and 335: Preferential treatment in matters of employment in public services. Article 330 and 332: Reservation of seats in the Lok Sabha and State Assemblies.” GOSH, Partha S. “Positive Discrimination in Índia: A Political Analysis. Disponível em: <http://arpitnaagar.weebly.com/uploads/8/6/6/3/8663201/positive_discrimination.pdf> Acesso em 06 de maio de 2014. P. 138.

²⁴⁰ SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 244-261.

que não existe previsão de ações afirmativas. No entanto, é importante que se ressalte que políticas de reserva não se aplicam para companhias privadas e que o setor privado indiano nunca se preocupou devidamente com a sub-representação de determinados grupos sociais.

241

Nos Estados Unidos, as ações afirmativas surgiram como uma resposta à forte exclusão social que os afro-descendentes sofriam. Estas nasceram na década de 1960 como uma resposta ao desejo, manifestado pelo movimento negro durante a sua luta por direitos civis nos anos cinquenta, de terem as mesmas oportunidades que os brancos. Sem dúvidas, a história de tal país é marcada pelo explícito conflito racial. Mesmo depois do fim da escravidão, em 1865, vigorou, nos estados sulistas, a segregação racial, conhecida como a doutrina do “iguais mas separados”. Inclusive tal comportamento tinha o aval da Suprema Corte norte-americana que deixou isso claro no julgamento do processo *Plessy v. Ferguson*²⁴², em 1896. A existência de grupos organizados defensores de ideias racistas, tal

²⁴¹ WEISSKOPF, Thomas E. *A experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino superior*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 35.

²⁴² Sobre o caso *Plessy v. Ferguson*: “In *Plessy v. Ferguson* (1896), the Supreme Court considered the constitutionality of a Louisiana law passed in 1890 providing for separate railway carriages for the white and colored races. The law, which required that all passenger railways provide separate cars for blacks and whites, stipulated that the cars be equal in facilities, banned whites from sitting in black cars and blacks in white cars (with exception to “nurses attending children of the other race”), and penalized passengers or railway employees for violating its terms. Homer Plessy, the plaintiff in the case, was seven-eighths white and one-eighth black, and had the appearance of a white man. On June 7, 1892, he purchased a first-class ticket for a trip between New Orleans and Covington, La., and took possession of a vacant seat in a white-only car. Duly arrested and imprisoned, Plessy was brought to trial in a New Orleans court and convicted of violating the 1890 law. He then filed a petition against the judge in that trial, Hon. John H. Ferguson, at the Louisiana Supreme Court, arguing that the segregation law violated the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment, which forbids states from denying “to any person within their jurisdiction the equal protection of the laws,” as well as the Thirteenth Amendment, which banned slavery. The Court ruled that, while the object of the Fourteenth Amendment was to create “absolute equality of the two races before the law,” such equality extended only so far as political and civil rights (e.g., voting and serving on juries), not “social rights” (e.g., sitting in a railway car one chooses). As Justice Henry Brown’s opinion put it, “if one race be inferior to the other socially, the constitution of the United States cannot put them upon the same plane.” Furthermore, the Court held that the Thirteenth Amendment applied only to the imposition of slavery itself. The Court expressly rejected Plessy’s arguments that the law stigmatized blacks “with a badge of inferiority,” pointing out that both blacks and whites were given equal facilities under the law and were equally punished for violating the law. “We consider the underlying fallacy of [Plessy’s] argument” contended the Court, “to consist in the assumption that the enforced separation of the two races stamps the colored race with a badge of inferiority. If this be so, it is not by reason of anything found in the act, but solely because the colored race chooses to put that construction upon it.” Justice John Marshall Harlan entered a powerful -- and lone -- dissent, noting that “in view of the Constitution, in the eye of the law, there is in this country no superior, dominant, ruling class of citizens. There is no caste here. Our Constitution is color-blind, and neither knows nor tolerates classes among citizens.” Until the mid-twentieth century, *Plessy v. Ferguson* gave a “constitutional nod” to racial segregation in public places, foreclosing legal challenges against increasingly-segregated institutions throughout the South. The railcars in *Plessy* notwithstanding, the black facilities in these institutions were decidedly inferior to white ones, creating a kind of racial caste society. However, in the landmark decision *Brown v. Board of Education* (1954), the “separate but equal” doctrine was abruptly overturned when a unanimous Supreme Court ruled that segregating children by race in public schools was “inherently unequal” and violated the Fourteenth Amendment. *Brown* provided a major

como o Ku Klux Klan, organização que possuía como intuito a perseguição e o extermínio de negros, demonstra o quão grave o problema do racismo se mostrava nos Estados Unidos.

Apenas em 1954, quando do veredicto do caso *Brown v. Board of Education of Topeka*²⁴³, que a doutrina do “iguais mas separados” foi deixada de lado pela Suprema

catalyst for the civil rights movement (1955-68), which won social, not just political and civil, racial equality before the law. After four decades, Justice Harlan's dissent became the law of the land. Following *Brown*, the Supreme Court has consistently ruled racial segregation in public settings to be unconstitutional.” THE SUPREME COURT. *Plessy v. Ferguson* Disponível em: <http://www.pbs.org/wnet/supremecourt/antebellum/landmark_plessy.html> Acesso em 14 de maio de 2014.

²⁴³ Sobre o caso *Brown v. Board of Education of Topeka*: *Brown v. Board of Education* (1954), now acknowledged as one of the greatest Supreme Court decisions of the 20th century, unanimously held that the racial segregation of children in public schools violated the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment. Although the decision did not succeed in fully desegregating public education in the United States, it put the Constitution on the side of racial equality and galvanized the nascent civil rights movement into a full revolution. In 1954, large portions of the United States had racially segregated schools, made legal by *Plessy v. Ferguson* (1896), which held that segregated public facilities were constitutional so long as the black and white facilities were equal to each other. However, by the mid-twentieth century, civil rights groups set up legal and political, challenges to racial segregation. In the early 1950s, NAACP lawyers brought class action lawsuits on behalf of black schoolchildren and their families in Kansas, South Carolina, Virginia, and Delaware, seeking court orders to compel school districts to let black students attend white public schools. One of these class actions, *Brown v. Board of Education* was filed against the Topeka, Kansas school board by representative-plaintiff Oliver Brown, parent of one of the children denied access to Topeka's white schools. Brown claimed that Topeka's racial segregation violated the Constitution's Equal Protection Clause because the city's black and white schools were not equal to each other and never could be. The federal district court dismissed his claim, ruling that the segregated public schools were "substantially" equal enough to be constitutional under the *Plessy* doctrine. Brown appealed to the Supreme Court, which consolidated and then reviewed all the school segregation actions together. Thurgood Marshall, who would in 1967 be appointed the first black justice of the Court, was chief counsel for the plaintiffs.

Thanks to the astute leadership of Chief Justice Earl Warren, the Court spoke in a unanimous decision written by Warren himself. The decision held that racial segregation of children in public schools violated the Equal Protection Clause of the Fourteenth Amendment, which states that "no state shall make or enforce any law which shall ... deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws." The Court noted that Congress, when drafting the Fourteenth Amendment in the 1860s, did not expressly intend to require integration of public schools. On the other hand, that Amendment did not prohibit integration. In any case, the Court asserted that the Fourteenth Amendment guarantees equal education today. Public education in the 20th century, said the Court, had become an essential component of a citizen's public life, forming the basis of democratic citizenship, normal socialization, and professional training. In this context, any child denied a good education would be unlikely to succeed in life. Where a state, therefore, has undertaken to provide universal education, such education becomes a right that must be afforded equally to both blacks and whites. Were the black and white schools "substantially" equal to each other, as the lower courts had found? After reviewing psychological studies showing black girls in segregated schools had low racial self-esteem, the Court concluded that separating children on the basis of race creates dangerous inferiority complexes that may adversely affect black children's ability to learn. The Court concluded that, even if the tangible facilities were equal between the black and white schools, racial segregation in schools is "inherently unequal" and is thus always unconstitutional. At least in the context of public schools, *Plessy v. Ferguson* was overruled. In the *Brown II* case a decided year later, the Court ordered the states to integrate their schools "with all deliberate speed." Opposition to *Brown I* and *II* reached an apex in Cooper v. Aaron (1958), when the Court ruled that states were constitutionally required to implement the Supreme Court's integration orders. Widespread racial integration of the South was achieved by the late 1960s and 1970s. In the meantime, the equal protection ruling in *Brown* spilled over into other areas of the law and into the political arena as well. Scholars now point out that *Brown v. Board* was not the beginning of the modern civil rights movement, but there is no doubt that it constituted a watershed moment in the struggle for racial equality in America."

Corte Americana. No entanto, somente no governo do presidente Lyndon Johnson que as ações afirmativas passaram a ser efetivamente adotadas. Aliás, é considerado paradigmático o discurso proferido por tal presidente, durante a formatura de alunos da Howard University, em 1965. Tratando da abolição da escravidão nos Estados Unidos, Johnson observou: *“a liberdade, per se, não é suficiente. Não se apaga de repente cicatrizes de séculos proferindo simplesmente: agora vocês são livres para ir onde quiserem e escolher os líderes que lhe aprouverem.”*²⁴⁴ Este ainda defendeu: *“não se pode pegar um homem que ficou acorrentado por anos, liberta-lo das cadeias, conduzi-lo, logo em seguida, à linha de largada de uma corrida, dizer ‘você é livre para competir com os outros’, e assim pensar que se age com justiça.”*²⁴⁵

O debate sobre a constitucionalidade das ações afirmativas chegou à Suprema Corte norte-americana, em 1978. No caso *Bakke v Regentes of the University of California*²⁴⁶, decidiu-se contra o programa de quotas, já que não ficou comprovada

Disponível em: < http://www.pbs.org/wnet/supremecourt/rights/landmark_brown.html > Acesso em 14 de maio de 2014.

²⁴⁴ JÚNIOR, JOÃO FERES. *Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil*. Disponível em: < http://www.achegas.net/numero/30/joao_feres_30.pdf > Acesso em 14 de maio de 2014. P. 04.

²⁴⁵ Idem.

²⁴⁶ Sobre o caso: In *Regents of University of California v. Bakke* (1978), the Supreme Court ruled that a university's use of racial "quotas" in its admissions process was unconstitutional, but a school's use of "affirmative action" to accept more minority applicants was constitutional in some circumstances. The case involved the admissions practices of the Medical School of the University of California at Davis. The medical school reserved 16 out of 100 seats in its entering class for minorities, including "Blacks," "Chicanos," "Asians," and "American Indians." The rigid admissions quota was administered by a special school committee. Allan Bakke, a white applicant, was twice denied admission to the medical school even though his MCAT scores, GPA, and benchmark scores were "significantly higher" than those of some minority applicants recently admitted. Bakke sued the University of California in a state court, alleging that the medical school's admission policy violated Title VI of the Civil Rights Act of 1964 and the Fourteenth Amendment's Equal Protection Clause. The California Supreme Court agreed, finding that the quota system explicitly discriminated against racial groups and holding that "no applicant may be rejected because of his race, in favor of another who is less qualified, as measured by standards applied without regard to race." The medical school, ordered to shut down its quota system, appealed to the U.S. Supreme Court, which reviewed the case in 1978. The Supreme Court, in a 5-4 decision written by Justice Lewis Franklin Powell, ruled that a state may constitutionally consider race as a factor in its university admissions to promote educational diversity, but only if considered alongside other factors and on a case-by-case basis. California's use of racial quotas in this case, however, did not meet those requirements and violated the Constitution's Equal Protection Clause, which forbids a state from denying "to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws." The Court held that the medical school racially discriminated against whites because it excluded them from 16 out of 100 spots solely by virtue of their race. The fact that blacks have historically had been discriminated against more than whites was irrelevant to this case, because racial quota systems, whether applied against whites or blacks, are always "odious to a free people whose institutions are founded upon the doctrine of equality." Indeed, because the school's quota was designed to redress past discrimination against racial minorities, the Court stated, it was intended to prefer "one group for no other reason other than race or ethnic origin." Thus, the Court ruled that the school's quota system "must be rejected ... as racially invalid" under the Equal Protection Clause. The Court also ruled, however, that the state "has a legitimate and substantial interest in ... eliminating ... the disabling effects of identified discrimination." Yet to prosecute those rights within the Constitution's limits, a state must first make judicial, administrative, or legislative

discriminação contra negros na instituição universitária. No entanto, a Suprema Corte norte-americana deixou claro que eram cabíveis ações afirmativas que beneficiassem negros no sistema educacional e justificou esta sua posição com a defesa de que a pluralidade é um valor relevante para a sociedade como um todo.

Como bem ressalta Daniel Sarmento:

“A Suprema Corte tem sido chamada a se pronunciar sobre a validade de políticas de ação afirmativa em favor dos negros em diversos campos, como acesso ao emprego e à contratação com o Poder Público. Há casos favoráveis paradigmáticos como *United Steelworkers of America v. Weber*, decidido em 1979, em que se considerou válida e compatível com o Civil Rights Act de 1964 a política de ação afirmativa estabelecida por uma empresa particular, que instituía reserva de vagas para empregados negros em seu programa de treinamento, a ser utilizada até que o percentual dos seus funcionários negros qualificados fosse compatível com o percentual de afro-americanos residentes na localidade em que operava. Ou o *United States v. Paradise*, julgado em 1984, em que a Suprema Corte manteve decisão judicial que obrigava o Estado de Alabama – conhecido pelo seu histórico de discriminação racial – a contratar ou promover, em seu Departamento de Segurança Pública, um negro para cada branco também contratado ou promovido, até que se atingisse o percentual de 25% de afro-americanos em todos os patamares da corporação policial.”²⁴⁷

Diferentemente da Índia, onde as ações afirmativas tomam a forma de reservas para candidatos obterem acesso às posições sem precisarem competir com candidatos de grupos não contemplados pela política, nos Estados Unidos, estas não costumam ter a feição de quotas. Em tal país, as ações afirmativas são estabelecidas como uma vantagem adicional, permitindo que o candidato contemplado tenham maior competitividade em

findings that document illegal and specific discrimination against racial groups. An admissions department may then attempt to "redress" these findings of past discrimination by considering an applicant's race as a "plus" factor among many in its admissions decisions. Such a race-conscious consideration, however, may only be one of many factors used in assessing each applicant, and the race of each applicant may never be a preclusive factor in granting admission. *Regents of University of California v. Bakke* established a pragmatic means of reconciling well-intentioned quota and affirmative action programs with the Constitution's zealous protection of equality. In sum, racial quotas are always unconstitutional, but affirmative action programs may be constitutional if race is considered as one of many admission factors and used to remedy past findings of discrimination and to promote diversity. In the 30 years since this ruling, public and private universities have crafted affirmative action programs consistent with *Bakke*'s requirements. In *Grutter v. Bollinger* (2003), for example, the Supreme Court reaffirmed *Bakke*'s basic approach and ruled that University of Michigan Law School's policy of giving significant but non-determinative weight to its applicants' race was "neutral" enough, and Michigan's interest in a diverse student body was "compelling" enough, to meet constitutionally standards of equality. In a related but separate decision -- *Gratz v. Bollinger* -- issued on the same day, however, the Court struck Michigan's undergraduate affirmative action program, which employed a points system to rate applicants and which awarded automatic points to minority applicants.” THE SUPREME COURT. *Brown v. Board of Education of Topeka* Disponível em: <http://www.pbs.org/wnet/supremecourt/rights/landmark_regents.html> Acesso em 15 de maio de 2014.

²⁴⁷ SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 244-263.

processos seletivos único/unificados e abertos/universais. Vale ainda dizer que, nos Estados Unidos, as ações afirmativas são adotadas não apenas pelo setor público, mas também por muitas instituições do setor privado, sem nenhum subsídio estatal.²⁴⁸

São as organizações não-governamentais e as empresas norte-americanas que definem os grupos que devem ser beneficiados pelas quotas. Deve-se ainda ressaltar que, se as políticas de ação afirmativa surgiram como fruto da necessidade de o Estado acabar com a discriminação contra os negros e reparar os equívocos que foram cometidos contra estes, atualmente, estas não se aplicam somente para a questão racial, mas também visam a inclusão dos menos favorecidos, tanto economicamente quanto socialmente. Este é o caso, por exemplo, das mulheres, crianças, idosos, pessoas portadoras de deficiência, homossexuais, dentre outros.

Apesar de as ações afirmativas serem amplamente discutidas na sociedade norte-americana e, mais recentemente na brasileira, não deixa de ser interessante notar o quanto atual permanece a fala de Martin Luther King. Segundo ele:

“Sempre que este assunto é trazido à tona, alguns de nossos amigos ficam horrorizados. Os negros devem receber um tratamento igualitário, eles concordam, mas não devem postular nada além disso. Superficialmente, essa posição parece razoável, mas não é realista. Isso porque é óbvio que se um indivíduo inicia uma corrida trezentos anos depois de outro indivíduo, o primeiro não conseguirá equiparar-se ao segundo a menos que faça alguma proeza inacreditável”²⁴⁹

No próximo tópico, apresentaremos as duas críticas mais contundentes que são feitas às ações afirmativas: o fato de que estas, supostamente, violam o princípio da igualdade e a meritocracia, ao invés de promovê-los.

3.3 Sobre igualdade e meritocracia

Assim se posicionou Ubiratan Ioiro, professor da UERJ, sobre a política de ações afirmativas nas universidades brasileiras:

“Ações afirmativas – uma expressão típica do vocabulário politicamente correto - são políticas que têm o objetivo de garantir o acesso à educação ou a empregos a grupos “historicamente não dominantes”, como as

²⁴⁸ WEISSKOPF, Thomas E. *A experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino superior*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 35.

²⁴⁹ JUNIOR, Martin Luther King. *Why We Can't Wait*. New York: Penguin, 2000.

chamadas minorias - mulheres, homossexuais, negros e índios -, por meio de tratamentos preferenciais que os beneficiem, dos quais a imposição de cotas é um exemplo. À época em que ocupava o cargo de diretor da Faculdade de Ciências Econômicas da UERJ, vi com preocupação o governo estadual impor, primeira vez no Brasil, cotas nos vestibulares da universidade, para candidatos afrodescendentes (dos quais a maioria - os mulatos - também são eurodescendentes) e para os originários de escolas públicas. Meu ceticismo era motivado por diversas razões: (1) não há constituição, em qualquer sociedade que se preze, que não abrace o princípio da igualdade perante a lei; (2) reprimindo pessoas qualificadas em favor de pessoas não qualificadas, fere-se a meritocracia; (3) trata-se de uma forma aberta de discriminação; (4) é uma prática do coletivismo, porque, como afirmou Ayn Rand, não julga os indivíduos pelo que são, mas por um coletivo, representado por seus “antepassados”; (5) é, claramente, uma forma de distribuição de privilégios e favorecimentos; (6) ao gerar ressentimentos contra os beneficiados, incita ao racismo; (7) sob o ponto de vista da economia, as cotas são claramente contraproduzidas; (8) contribuem para piorar a já tão enfraquecida qualidade acadêmica; (9) são tentativas de combater injustiças “históricas” mediante novas injustiças e de enfrentar eventuais discriminações com mais discriminação - olho por olho e dente por dente. Hoje, estou convicto de que meu ceticismo era correto! Deveria ser evidente para todos, inclusive para os doutores togados do Supremo, que apenas com a melhoria da educação básica - e não usando critérios de raça, etnia ou sexo - é que seremos uma sociedade com mais igualdade de oportunidades! Isto é de uma clareza tão visível que é difícil acreditar existirem pessoas que não pensem assim! A luta deve ser por maior igualdade de oportunidades, ou seja, para que todos os cidadãos, indistintamente, tenham acessos semelhantes aos benefícios e que, mediante o esforço e a capacidade de cada um, possam deles usufruir. Não será lançando uns contra outros que construiremos uma grande nação! (...) Boas intenções, apenas, não bastam. Não se corrigem velhos erros com erros novos. A ação realmente afirmativa de que carece o país é uma boa educação para todos, o que significa uma educação liberta das amarras do estado e dos sindicatos, sem qualquer distinção, e que premie o mérito. Cotas não passam de lorotas!”²⁵⁰

O discurso, acima transcrito, resume as principais críticas que são feitas às ações afirmativas. E como pode-se perceber, a partir de sua leitura atenta, são dois os argumentos mais relevantes que justificam tal oposição: i) o fato de as políticas de quotas violarem o princípio da igualdade, pois visando combater a desigualdade, estas acabariam adotando medidas discriminatórias que fomentariam ainda mais o preconceito e; ii) as ações afirmativas atentariam contra a meritocracia, pois privilegiariam pessoas menos qualificadas em detrimento de outras mais capacitadas.

A posição de Ubiratan Ioiro se encontra em consonância com a doutrina que defende que a igualdade deve ser entendida do ponto de vista formal. Para os partidários

²⁵⁰ IOIRO, Ubiratan. *Cotas são lorotas*. Disponível em: <http://www.ubirataniorio.org/antigo/AM_12_Mai.pdf>. Acesso em 25 de maio de 2014.

desta visão, as oportunidades devem estar abertas para todos os que a postulam, mas somente aqueles que tiverem mérito, ou seja, somente aqueles que estiverem em consonância com os critérios apropriados à oportunidade que se oferece, serão os que terão acesso a ela. O ideal de igualdade formal costuma estar associado tanto ao desenvolvimento de economias competitivas de mercado quanto à libertação das instituições públicas e privadas de seguirem regras ou restrições nas escolhas de seus agentes. Seriam estes últimos julgados apenas pela sua competência individual e não por pertencerem à grupos específicos, tanto socialmente privilegiados quanto marginalizados.²⁵¹

Conforme nos ensina Manoel Gonçalves Ferreira Filho, a Declaração de Direitos da Virgínia, de 12 de junho de 1776, é reconhecida como o primeiro documento que declarou que os homens, em face de sua natureza, são igualmente livres e independentes, possuindo alguns direitos inatos. Tal visão de igualdade, no entanto, ganhou notoriedade com a Revolução Francesa e tem íntima ligação com as ideias de Locke que revelam uma preocupação com a defesa de que a ordem social não deve se assentar em grupos, entidades ou aglomerações, mas em indivíduos autônomos e independentes.²⁵²

A igualdade que se tinha em mente, nos primeiros documentos jurídicos que dispunham sobre o assunto, não era uma igualdade material e absoluta entre todos os homens, de modo a acabar com as desigualdades que se encontravam em vários planos. Com efeito, tal igualdade visava erradicar somente os privilégios e hierarquias decorrentes das leis, devendo o poder e as melhores posições serem adjudicados aos que demonstrassem ter talento e trabalhassem para merecer tais recompensas. Esta perspectiva, orientada em consonância com os ditames do liberalismo clássico, enaltecia a igualdade de oportunidades, mas não fundamentava uma concepção de que os homens deveriam encontrar uma igualdade legal absoluta, pois estes deveriam destacar-se uns dos outros, por conta de suas habilidades e virtudes pessoais.²⁵³

Com efeito, é necessário que se esclareça que a visão de igualdade, acima descrita, atendia aos interesses da burguesia que, enquanto classe social emergente,

²⁵¹ STANFORD ENCYCLOPEDIA OF PHILOSOPHY. *Equality of Opportunity*. In: Stanford Encyclopedia of Philosophy Disponível em: <<http://plato.stanford.edu/entries/equal-opportunity/#5>>. Acesso em 13 de junho de 2014.

²⁵² FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. *Introdução*. In: MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001. P. 13-15.

²⁵³ Idem. P. 20-21.

almejava liberdade e maior participação política, social e econômica. E como define Sérgio Abreu, o princípio da igualdade formal, segundo a concepção do liberalismo clássico, entende que o Estado deve abster-se de quaisquer intervenções na vida econômica e social. Portanto, a partir do momento em que forem abolidos os privilégios, desigualdades artificiais, cada cidadão, segundo tal teoria, este pode desenvolver livremente as suas aptidões segundo as suas qualidades pessoais. Deste modo, estaria garantida a igualdade de oportunidades. Ocorre que, segundo ainda ensina tal autor, o princípio da igualdade, de caráter meramente formal, sofreu renitentes ataques por não corresponder às necessidades dos desfavorecidos socialmente. Se mantida tal interpretação restritiva da igualdade, sem dúvidas, esta teria valor somente simbólico. Portanto, passou-se a considerar que o princípio da igualdade deveria concretizar a ideia de igualdade de condições, ganhando assim outra dimensão interpretativa, passando de formal para também material.²⁵⁴

A concentração de riquezas e a manutenção de condições terríveis impostas aos trabalhadores assalariados, além de outros fatores como a emergência dos direitos econômicos e sociais, informaram pressões sociais que permitiram que o Estado revisse o seu papel, passando este a ser reconhecido como um ente legitimamente responsável por combater as desigualdades sociais. Nesse sentido, a emergência de um Estado que passa a atuar diretamente no campo social permitiu que o princípio da igualdade jurídica já não mais se limitasse à igualdade formal, mas também passasse a ser entendido como um instrumento necessário para a implementação, no plano fático, de uma isonomia efetiva. A experiência norte-americana, com a depressão de 1929, confirmou a falta de eficácia das doutrinas liberais clássicas e fundamentou a intervenção do Estado na sociedade civil, pois esta era a única forma possível de permitir que a economia deste país se recuperasse. Manoel Gonçalves Ferreira Filho destaca que a experiência com o Plano *New Deal*, fez com que os norte-americanos passassem a assimilar novos valores, aceitando uma atuação estatal mais interventora, o que permitiu um ambiente favorável para o nascimento das ações afirmativas enquanto institutos que visam promover a igualdade substantiva.²⁵⁵

João Feres Júnior e Jonas Zoninsein preferem a expressão “igualdade substantiva” à “igualdade material”. Eles justificam tal escolha porque, deste modo, não se fica preso à uma concepção puramente materialista das demandas sociais, ainda que seja necessário

²⁵⁴ ABREU, Sérgio. IGUALDADE. *A afirmação de um princípio jurídico inclusivo*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 332.

²⁵⁵ FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. *Introdução*. In: MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001. P. 25-26.

permitir a presença desta. Os autores acreditam que o adjetivo material não é o mais apropriado, pois a luta pela igualdade engloba o reconhecimento tanto em relação à aspectos como estilo de vida, ocupação, cultura, atendimento a direitos básicos da cidadania quanto à realização da dignidade humana. É importante ressaltar que, contrariando absolutamente a perspectiva de Ubiratan Ioiro, estes ainda defendem que a igualdade substantiva é tanto fulcro quanto limite normativo da discriminação positiva. Busca-se com o postulado da igualdade substantiva permitir que as ações estatais que serão tomadas atinjam a desigualdade substantiva que sobrevive à igualdade formal. Quanto ao limite das ações afirmativas, João Feres Júnior e Jonas Zoninsein sustentam que, cessada a desigualdade, deve-se encerrar a manutenção da ação afirmativa.²⁵⁶

Sobre a igualdade substantiva, destaca Joaquim Barbosa:

“Como se vê, em lugar da concepção “estática” da igualdade extraída das revoluções francesa e americana, cuida-se nos dias atuais de se consolidar a noção de igualdade material ou substancial, que, longe de se apegar ao formalismo e à abstração da concepção igualitária do pensamento liberal oitocentista, recomenda, inversamente, uma noção “dinâmica”, “militante” de igualdade, na qual necessariamente são devidamente pesadas e avaliadas as desigualdades concretas existentes na sociedade, de sorte que as situações desiguais sejam tratadas de maneira dessemelhante, evitando-se assim o aprofundamento e a perpetuação de desigualdades engendradas pela própria sociedade. Produto do Estado Social de Direito, a igualdade substancial ou material propugna redobrada atenção por parte do legislador e dos aplicadores do Direito à variedade das situações individuais e de grupo, de modo a impedir que o dogma liberal da igualdade formal impeça ou dificulte a proteção e a defesa dos interesses das pessoas socialmente fragilizadas e desfavorecidas. Da transição da ultrapassada noção de igualdade “estática” ou “formal” ao novo conceito de igualdade “substancial” surge a idéia de “igualdade de oportunidades”, noção justificadora de diversos experimentos constitucionais pautados na necessidade de se extinguir ou de pelo menos mitigar o peso das desigualdades econômicas e sociais e, conseqüentemente, de promover a justiça social.”²⁵⁷

Iris Marion Young também mostra preocupação com discursos que sustentam que a igualdade é apenas aquela perante a lei. Como visto, a igualdade de direitos não é, por si só, o bastante para permitir que os desfavorecidos se beneficiem das mesmas oportunidades que os privilegiados. Deste modo, a proposta de igualdade substancial se

²⁵⁶ ZONINSEN, Jonas. JÚNIOR, JOÃO FERES. *A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 14.

²⁵⁷ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 88.

foca na possibilidade de permitir igualdade de condições para indivíduos, sendo as ações afirmativas um instrumento hábil para concretizar tal fim. Segundo Young, o princípio do tratamento igual pressupõe a ideia de que grupos diferentes devem ser reconhecidos pelas políticas públicas, se forem identificados com vítimas atuais e prováveis de opressão.²⁵⁸ Concordando com tal premissa, Daniel Sarmiento, com o brilhantismo de costume, trata do ideal de igualdade presente na Constituição brasileira de 1988:

“Como a doutrina autorizada já destacou, o constituinte empregou verbos de ação ao tratar da igualdade, porque partiu da inobjetável premissa de que a igualdade no Brasil não é um dado de realidade, mas algo que deve ser construído. Na Constituição, partiu-se da premissa de que a sociedade brasileira é profundamente assimétrica e desigual e de que este é um mal que deve ser energeticamente combatido por meio de ações positivas por parte do Estado e da sociedade.”²⁵⁹

O princípio da igualdade formal, se aplicado com exclusividade, acarreta a não observação do próprio princípio democrático. Concordamos com a posição de Daniela Ikawa, que estatui que desconsiderar desigualdades reais dificulta a expansão igualitária da autonomia. Para a autora, a autonomia individual é vista de forma descontextualizada e sem percepção do status alocativo já existente. Tal visão de autonomia acaba por dificultar a redistribuição de meios para o desenvolvimento individual e intersubjetivo da capacidade de todos em fazer escolhas morais contextualizadas e reconstruir sua própria identidade a partir de novas hierarquias morais.²⁶⁰

Quando a universalidade falha em produzir igualdade é necessário que medidas sejam tomadas para reparar tal problema. No caso das quotas para negros nas universidades é preciso que se avalie que esta é uma discriminação que, ao contrário do que os críticos defendem, não fomenta o preconceito racial, mas o combate. Isto porque, esta é uma discriminação positiva que dá oportunidade aos indivíduos promovidos por ela de exporem suas capacidades e as desenvolverem ainda mais. Beneficiam-se tanto as pessoas brancas, por terem a possibilidade de ultrapassar seus próprios preconceitos ao descobrirem as potencialidades de seus colegas negros, quanto os próprios negros que adquirem a efetiva oportunidade educacional. Não se pode esquecer o que foi dito no início deste trabalho: ação afirmativa não se confunde com programas redistributivos

²⁵⁸ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press. P. 11.

²⁵⁹ SARMENTO, Daniel Antônio de Moraes. *O negro e a igualdade no Direito Constitucional Brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 265.

²⁶⁰ IKAWA, Daniela. *Ações afirmativas em Universidades*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. P.148.

compensatórios, pois esta demanda que seus beneficiários tenham determinadas aptidões básicas para o exercício da função que irão exercer. Sim, é importante que o Estado forneça a todos o acesso à boas instituições de ensino. Não se discute isso. No entanto, parece inadmissível que toda uma geração reste prejudicada sem que se faça nada para mudar tal cenário.

Quanto à alegação de que as ações afirmativas violam o princípio da meritocracia, mostra-se interessante destacar, mais uma vez, a posição de João Feres Júnior e Jonas Zoninsein. Estes explicam que o Estado moderno positiva o princípio da igualdade por meio das leis, mas que o princípio de mérito reside no mercado que distribui prêmios na forma de recompensa pecuniária às contribuições individuais de cada um. Segundo os autores, tais princípios, em suas formas modernas, foram responsáveis pelo nascimento da democracia liberal capitalista e continuam a agir como mecanismos de transformação e regulação de instituições, constituições e legislações positivadas. Ademais, estes se encontram profundamente ligados, pois a noção contemporânea de mérito depende do valor de igualdade, estando a ideia de igualdade de oportunidades intimamente relacionada à limitação do princípio de mérito pelo da igualdade. João Feres Júnior e Jonas Zoninsein explicam que, nos dias atuais, somente é meritório, digno de reconhecimento, aquilo que é conquistado quando os competidores são razoavelmente iguais, ou melhor, quando estes partem da mesma linha de largada. Portanto, vantagens desproporcionais e desigualdades profundas encerram o mérito de qualquer conquista. Ora, ganhar uma corrida de alguém que está com os pés atados ou valer-se de um privilégio econômico para adquirir uma formação que o capacite para a admissão em uma universidade de qualidade, enquanto a maioria da população só tem acesso à educação de baixo nível, não significa ter mérito, mas somente a perpetuação do sistema de privilégios. Portanto, a ação afirmativa tem como função equalizar as posições iniciais dos competidores, ao invés de uma equiparação dos resultados finais destes, para que a partir daí o mérito real possa ser premiado.²⁶¹

O que basicamente se defende é que, ainda que regulado pelo valor da igualdade, o mérito não é, de modo algum, extinto pela ação afirmativa. Muito pelo contrário: através dela, este se revela na sua acepção mais verdadeira. A igualdade de condições é o mecanismo que se usa para que se alcance a igualdade substantiva. Deve-se ainda ressaltar

²⁶¹ ZONINSEIN, Jonas. JÚNIOR, JOÃO FERES. *A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG. P. 15-19.

que estudos indicam que, no caso das quotas para negros nas universidades brasileiras, o rendimento de um aluno quotista é quase igual ao de um não-quotista.²⁶²

Iris Marion Young também questiona o parâmetro da ideia de mérito, estabelecido nas sociedades liberais. Segundo a autora, para se aplicar o princípio meritocrático, deve ser possível a identificação, medida e comparação de performances profissionais usando critérios culturalmente e normativamente neutros. No entanto, como informa a autora, na maioria dos empregos e seleções, não existem assumpções de valor neutras, pois estas sempre são oriundas de um contexto fortemente marcado por desigualdades de todos os tipos. Portanto, tendo em vista que não existem métodos de avaliação e mensuração imparciais ou neutras, a ideia de mérito não passa de um mito, uma ilusão.²⁶³

Sim, é claro que os beneficiários de uma dada ação afirmativa, especialmente aquelas que buscam favorecer a entrada dos indivíduos no mercado de trabalho, precisam ter determinadas aptidões para o exercício de suas atividades. Mas quando se critica a noção de mérito que se costuma aventar como impeditiva das ações afirmativas, busca-se demonstrar que, ao contrário do que se pensa, esta é calcada em critérios não objetivos que nem sempre mensuram a existência ou não de tais aptidões. Muitas vezes, apenas reforçam os preconceitos e as condições de desigualdade pré-existentes. Nesse sentido, vale trazer a fala de Marco Antonio Zago, reitor da Universidade de São Paulo, em entrevista concedida para Lucas Souza e Mariana Barros, às Páginas Amarelas da revista Veja. Tais jornalistas lhe endereçaram a seguinte pergunta: O senhor acha razoável que uma em cada duas vagas nas universidades federais seja preenchida por critérios indiferentes ao mérito, como determinado pelo atual Lei de Cotas? Eis a resposta:

“A questão central é a seguinte: o que seria um critério meritocrático para a seleção de alunos para a universidade? Estamos acostumados a responder que é a avaliação do seu desempenho no vestibular. Só que o vestibular não revela os melhores talentos, apenas os mais preparados para ele. Para um aluno da rede pública, a chance de bom desempenho é reduzida. Isso não denota falta de talento mas de oportunidade. Por isso, sou favorável a examinar a seleção para a universidade com base em mais um critério, de forma que outros talentos, além treino para o vestibular, possam ser avaliados de modo mais justo e eficaz.”²⁶⁴

²⁶² Idem. P. 18.

²⁶³ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. P. 193.

²⁶⁴ ZAGO, Marco Antonio. *É preciso arriscar muito mais*. Entrevista concedida à Lucas Souza e Mariana Barros, jornalistas da Revista Veja. Disponível em: < http://www.usp.br/imprensa/wp-content/uploads/revista_veja.pdf>. Acesso em 25 de junho de 2014. P. 15.

Apresentadas tais ponderações, parece claro que se não ultrapassada a visão da mera igualdade formal como sinônimo do conteúdo “igualdade”, não se terá um Estado que permita a igualdade substantiva. E como se pode pensar que indivíduos, oriundos de grupos tradicionalmente desfavorecidos que não tiveram acesso às oportunidades mínimas, estão em situação de paridade com outros, nascidos e criados em contextos sociais muito mais favoráveis? Ainda: como se justifica o fato de que muitas mulheres, apesar de terem habilidades profissionais compatíveis com seus colegas do sexo masculino, continuam quase sem acesso aos cargos de liderança, bem como permanecem recebendo remuneração em patamar inferior a estes? Não deve o Estado buscar corrigir tal espécie de distorção e discriminação, a fim de realizar o próprio princípio democrático? Por fim, é importante ressaltar que é preciso que se reveja a concepção de “mérito” como um conceito objetivo, pois, como se depreende do parágrafo acima, este é um conceito oriundo de um ideal calcado na experiência cultural dominante que, frequentemente, ignora aptidões e experiências distintas das “tradicionais”.

3.4 Definição de grupos vulneráveis

Os opositores das ações afirmativas também costumam argumentar que não existe um meio de se determinar como um grupo social é considerado vulnerável e elegível como beneficiário deste tipo de política. Existem ainda os que defendem que a própria ideia de grupo social é equivocada, pois os indivíduos possuem identidades e subjetividades que os tornam únicos e que não podem se reduzir ao fato deles compartilharem com outros de determinadas características. Dentro do próprio movimento feminista, encontramos perspectivas semelhantes, especialmente, entre as chamadas feministas pós-modernas.

Mas como se pode determinar que um grupo é vulnerável? Isto deve ser constatado a partir de quais pressupostos? Existem mesmo grupos sociais? Iris Marion Young apresenta um interessante critério para a identificação destes. Para ela, a opressão é um conceito estrutural que designa, atualmente, as desvantagens e injustiças que determinadas pessoas sofrem não por conta de um poder tirânico, mas devido às práticas cotidianas da bem intencionada sociedade liberal. Esta ainda defende que a opressão é oriunda de normas, hábitos e símbolos que não são questionados e que substanciam injustiças e a imobilização de uma categoria de pessoas. A autora, que parte da premissa de

que o grupo social consiste numa coletividade de pessoas que se diferenciam de outras por conta de suas experiências de vida e práticas culturais, defende que um grupo deve ser entendido como vulnerável se ele for vítima de alguma das cinco faces da opressão, sendo elas: exploração, marginalização, falta de poder, imperialismo cultural e violência.²⁶⁵

A exploração, segundo Young, consiste na opressão que ocorre a partir do processo de transferência dos resultados do trabalho de um grupo social em benefício de outro. Para a autora, as feministas tiveram pouca dificuldade em demonstrar que a exploração feminina pode ser identificada na sistemática transferência de poder das mulheres para os homens. A opressão das mulheres não se encontra meramente na desigualdade de *status*, poder, liberdade e riqueza que resultam da exclusão destas pelos homens das esferas privilegiadas. Com efeito, a exploração de gênero tem dois aspectos: i) a transferência dos frutos do trabalho das mulheres para os homens²⁶⁶ e ii) a transferência da energia sexual feminina para os homens. Citando a obra de Ann Ferguson, Young ressalta que as mulheres são responsáveis pelo cuidado emocional de homens e crianças, além de proverem satisfação sexual para os homens. No entanto, estas recebem muito pouco em troca por parte destes, pois, além de os homens se responsabilizarem menos pela criação dos filhos, estes também entendem como “obrigatórios da condição feminina” os cuidados que as mulheres lhes dedicam.²⁶⁷

A marginalização é uma forma de opressão que se revela a partir da recusa do sistema de trabalho de aceitar a força produtiva de um determinado grupo social. Segundo Young, a marginalização é a mais perigosa forma de opressão. Isto porque, ela promove a exclusão de toda uma categoria de pessoas da participação da vida social e estas, assim, se tornam possíveis sujeitos de privações materiais e de extermínios. A autora destaca ainda que não basta que um indivíduo tenha casa e comida para que ele deixe de ser considerado marginalizado. Com efeito, mesmo que alguém tenha uma vida material confortável e que as instituições respeitem sua liberdade e dignidade, as injustiças decorrentes da marginalização deste alguém permanecerão sob outras formas, tais como o

²⁶⁵ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press. P. 39-48.

²⁶⁶ Neste sentido, como já dito na introdução, na primeira onda do movimento feminista, uma das principais bandeiras era o direito de a mulher trabalhadora reter sua remuneração, ao invés de ser obrigada a entregá-la para seu marido. WEISBERG, Kelly. *Applications of Feminist Legal Theory to Women's Lives. Sex, Violence, Work and Reproduction*. Philadelphia: Temple University Press, 1996. P. 533.

²⁶⁷ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. P. 48-53.

desenvolvimento da falta de respeito próprio e da sensação de inutilidade. A produtividade de nossa sociedade se aloca no contexto de uma cooperação social organizada e estruturas sociais que impedem as pessoas de participarem dessa cooperação social são injustas. Deste modo, pode-se dizer que a marginalização não se trata apenas de um processo de exclusão material, mas envolve também privações culturais e condições institucionais que permitam que os indivíduos sejam reconhecidos pelo exercício de suas capacidades.²⁶⁸

A falta de poder como forma de opressão, na visão de Young, é melhor descrita a partir de seus elementos negativos: aqueles que não possuem poder padecem também de falta de autoridade, respeitabilidade e autoconfiança. A autora argumenta que aqueles que não têm poder encontram também poucas oportunidades de desenvolverem suas habilidades e não são dotados de autonomia no ambiente de trabalho. Para a autora, nos países capitalistas, grande parte dos espaços profissionais não são organizados democraticamente, pois são raras as formas de participação direta na vida pública, além do fato de as políticas de implementação de decisões costumarem ser calcadas em posições hierárquicas. E se é um fato que boa parte das pessoas não tem acesso a estas instâncias, aquelas que se profissionalizaram costumam, pelo menos, ter algum poder nas relações que estabelecem com outras pessoas. O mesmo não ocorre com aqueles que ela chama de “sem poderes”, pois estes não tem qualquer autoridade e estão situados socialmente como pessoas que apenas recebem ordens e não tem direito nenhum de dá-las. Para Young, um dos requisitos básicos de justiça é permitir que estes indivíduos tenham suas habilidades profissionais respeitadas e desenvolvidas, assim como sua capacidade de tomar decisões.²⁶⁹

Tanto a exploração quanto a marginalização e a falta de poder decorrem da divisão social do trabalho. Estas três categorias se relacionam com práticas institucionais e estruturais que delimitam a vida material das pessoas, incluindo o acesso delas a oportunidades que elas teriam direito se lhes fosse permitido desenvolver as habilidades necessárias. Já o imperialismo cultural tem uma perspectiva diferente. Este se dá a partir da imposição da experiência do grupo dominante como universal, ignorando a vivência de outras categorias de pessoas, bem como tornando-as invisíveis e estereotipadas. Ao se dar este caráter de universalidade aos comandos dos grupo sociais dominantes, permite-se que estes construam leis e instituições jurídicas que refletem apenas seus próprios conceitos e desejos. Sim, é paradoxal que a opressão cultural não leve em consideração as experiências

²⁶⁸ Idem. P. 53-55.

²⁶⁹ Idem. P. 56-58.

de grupos sociais oprimidos, ao mesmo tempo que as estereotipe. Mas tal postura tem como intenção naturalizar premissas discriminatórias que definem as vivências dos oprimidos a partir do olhar dos dominantes, instaurando e perpetuando visões de inferioridade a respeito destes grupos desfavorecidos, no imaginário coletivo.²⁷⁰

Muitos membros de minorias socioeconômicas conhecem, de perto, a opressão decorrente de sistemáticas violências. Diversos deles têm suas propriedades e seus corpos violados, sem motivo justo. O que Young aponta como mais chocante não são apenas os atos de violência em si, mas o fato de as sociedades torná-los possíveis, quando não aceitáveis. A violência é sistemática porque todos sabem que ela irá ocorrer novamente, encontrando justificativas sociais para fundamentá-la. Qualquer mulher, com razão, em boa parte das sociedades contemporâneas, tem medo de ser estuprada. E, para além do horror que tal possibilidade apresenta, mostra-se também terrível que sejam aceitas desculpas para esta espécie de atitude criminosa, tal como “ela estava me provocando” ou “pagou o preço de usar uma roupa curta”. Sem dúvidas, as violências a que são submetidas pessoas de grupos vulneráveis, muitas vezes, se mostra irracional e difundida por discursos de ódio que, sob a suposta proteção de direito à liberdade de expressão, se difundem. Para a autora, parece estranho que a violência não seja devidamente considerada como uma preocupação por muitos teóricos concentrados em estudar a justiça social.²⁷¹

A proposta de se identificar a opressão, a partir das cinco faces acima apresentadas, tem como vantagem permitir um critério não excludente para a identificação de grupos que podem ser considerados vulneráveis. Young defende que a presença de qualquer das cinco situações é suficiente para determinar que um grupo é oprimido. A autora ainda destaca que um grupo pode sofrer um combinado das opressões descritas e que um indivíduo deste pode também experimentar outras opressões, para além daquelas vivenciadas por seu grupo. Para Young, as mulheres enquanto grupo social são exploradas, padecem de falta de poder e de violências múltiplas, além de serem oprimidas pelo imperialismo cultural.²⁷²

²⁷⁰ Idem. P. 58-61.

²⁷¹ Idem. P. 61-63

²⁷² Idem. P. 63-65

3.5 Sobre mulheres enquanto um grupo beneficiário de ações afirmativas, no mercado de trabalho.

Como já foi apresentado, na introdução, é premissa deste trabalho a ideia, defendida por Martha Fineman, de que as mulheres vivenciam opressões, além de imposições sociais e políticas, que são comuns e decorrem do fato de pertencerem ao sexo feminino. Concordamos com Sylvia Walby quando ela argumenta que o pós-modernismo, especialmente na teoria social, tem levado à fragmentação do conceito de sexo, classe e raça e à negação das teorias do patriarcalismo, racismo e capitalismo. A crítica pós-moderna, ao negar a importância das estruturas de poder, em que pese algumas ponderações relevantes, leva ao mero empiricismo e pouco contribui para melhorar a vida de indivíduos oprimidos.²⁷³

Deixar de pensar na mulher, enquanto grupo social, significa destruir o pilar absoluto do feminismo. E não se pode olvidar da importância deste movimento para o desenvolvimento de melhores condições de vida das pessoas pertencentes ao sexo feminino. O feminismo impactou profundamente, não apenas na academia e na produção científica, mas também na realidade das mulheres, a partir da avaliação crítica das circunstâncias, normas e instituições legais às quais estas são cotidianamente submetidas. Não se pode esquecer que foi somente a partir das lutas feministas que alguns direitos básicos como o do voto e da participação política foram estendidos às mulheres.

Sobre as mulheres enquanto grupo, discorre Juliet Mitchells:

“A situação das mulheres é diferente da de qualquer outro grupo social. Isto porque não se constituem em uma unidade de um número de unidades que podem ser isoladas, mas são metade de uma totalidade: a espécie humana. As mulheres são essenciais e insubstituíveis; não podem, por esta razão, ser exploradas da mesma maneira que outros grupos sociais. São fundamentais para a condição humana, sendo, contudo, marginais em seus papéis econômico, social e político. É precisamente esta combinação – fundamental e marginal a um só tempo – que lhes tem sido fatal. Dentro do mundo dos homens, sua posição é comparável à de uma minoria oprimida: mas elas também existem fora do mundo dos homens. Um estado justifica o outro e exclui o protesto. Na sociedade industrial avançada, o trabalho das mulheres é marginal apenas com relação à economia total. Contudo, é através do trabalho que o homem

²⁷³WALBY, Sylvia. *Post-Post-Modernism? Theorizing Social Complexity*. In: BARRET, Michele. PHILLIPS, ANNE. *Destabilizing Theory. Contemporary Feminist Debates*. California: Stanford University Press, 1992.P. 31.

transforma as condições naturais e, por este meio, produz a sociedade. Até que haja uma revolução na produção, a situação do trabalho prescreverá a situação das mulheres dentro do mundo dos homens. Mas as mulheres recebem a oferta de um universo próprio: a família. Como a mulher mesma, a família aparece como um objeto natural, mas é na verdade uma criação cultural. Nada há de inevitável quanto à forma ou papel da família, a mais do que quanto ao papel das mulheres. É função da ideologia apresentar estes tipos sociais dados como aspectos da própria natureza. Ambas podem ser exaltadas, paradoxalmente, como ideais. A “verdadeira” mulher e a “verdadeira” família são imagens de paz e plenitude: atualmente, podem ambas ser centros de violência e desespero. A condição aparentemente natural pode ser tornada mais atraente, na aparência, do que o avanço árduo dos seres humanos no sentido da cultura.”²⁷⁴

Do ponto de vista da jurisdição pátria, parece não existirem dúvidas sobre o entendimento de que as mulheres constituem um grupo social oprimido que merece receber um tratamento positivo. Neste sentido, deve-se ressaltar que a própria Constituição brasileira, inclusive, dispõe claramente sobre a possibilidade de as mulheres serem beneficiárias de ações afirmativas, em especial, no mercado de trabalho. Também o faz a Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995, que determina que os partidos políticos ou coligações reservem, no mínimo, vinte por cento das vagas para serem preenchidas por mulheres candidatas.²⁷⁵ Sobre o assunto, Joaquim Barbosa afirma:

“ A discriminação de gênero, fruto de uma longa tradição patriarcal que não conhece limites geográficos tampouco culturais, é do conhecimento de todos os brasileiros. Entre nós, o status de inferioridade da mulher em relação ao homem foi por muito tempo considerado como algo *qui va de soi*, normal, decorrente da própria “natureza das coisas”. A tal ponto que essa inferioridade era materializada expressamente na nossa legislação civil.”²⁷⁶

Para Barbosa, as previsões legais que estabelecem ações afirmativas para mulheres representam, primeiramente, o reconhecimento pelo Estado da existência de discriminação contra as brasileiras, cujo resultado mais visível é a sub-representação feminina em um dos setores-chave da vida nacional: o processo político. Com efeito, o legislador ordinário, ciente de que, em toda a história política brasileira, foi sempre

²⁷⁴ MITCHEL, Juliet. *Mulheres: a revolução mais longa*. Disponível em: <<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/08112009-015900mitchell.pdf>>. Acesso em 14 de junho de 2014.

²⁷⁵ BRASIL, Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm>. Acesso em 31 de maio de 2014.

²⁷⁶ GOMES, Joaquim Benedito Barbosa Gomes. *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 88.

irrisória a participação feminina, buscou remediar a situação, através de um corretivo que nada mais é do que uma das muitas técnicas, através das quais, em Direito Comparado, são concebidas e implementadas as ações afirmativas: o mecanismo das quotas.²⁷⁷

Mas e as ações afirmativas para mulheres no mercado de trabalho? Por que se fazem necessárias? Ou melhor: há alguma explicação para as mulheres continuarem laborando em condições tão inferiores aos homens?

Nancy Fraser ressalta que as bandeiras defendidas pela segunda onda do feminismo foram incorporadas por uma nova forma de capitalismo (pós-fordista, transnacional e neoliberal) a serviço de um projeto que se encontra em absoluto conflito com a visão de sociedade justa deste movimento. Para a autora, antes da segunda onda feminista, a cultura política do capitalismo, assim como organizado pelo Estado, visualizava o cidadão de tipo ideal como um trabalhador masculino pertencente à maioria étnica. Acreditava-se também que o salário deste trabalhador deveria ser o principal, se não o exclusivo, sustento econômico de sua família, sendo que os eventuais salários ganhos pela sua esposa deveriam ser meramente suplementares. Para Fraser, tal construção de “salário família”, profundamente marcada pelo gênero, servia tanto como um ideal social, conotando modernidade e mobilidade ascendente, quanto fundamentava a base para política estatal em matéria de emprego, bem-estar social e desenvolvimento.²⁷⁸

O ideal de salário família, existente antes da segunda onda do feminismo, definia normas de gênero e disciplinava aqueles que as infringiam, reforçando a autoridade dos homens em assuntos domésticos e canalizando aspirações ao consumo doméstico privatizado. Fraser ressalta que, por valorizar o trabalho assalariado, a cultura política do capitalismo organizado pelo Estado obscureceu a importância social do trabalho não-assalariado de atenção à família e do trabalho reprodutivo. E, ao institucionalizar compreensões androcêntricas de família e trabalho, naturalizou injustiças de gênero e as removeu da contestação política.²⁷⁹

Ocorre que, com a eclosão da segunda onda do movimento feminista, ficou evidente que este ideal de “salário família” era o ponto no qual convergiam a má distribuição de gênero, a falta de reconhecimento e a falta de representação. Mas, ao

²⁷⁷ Idem.

²⁷⁸ FRASER, Nancy. *O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>> Acesso em 13 de julho de 2014. P. 16.

²⁷⁹ Idem. P. 19-20.

rejeitarem o androcentrismo do salário familiar, as feministas da segunda onda nunca buscaram simplesmente substituí-lo pela família com dois assalariados, o que, com o passar dos anos, ocorreu. O que elas desejavam era superar a injustiça de gênero, a partir da valorização sistemática de provisão de cuidados e com o fim da divisão sexista do trabalho, tanto remunerado quanto não remunerado.²⁸⁰

Segundo as lições de Fraser, o capitalismo se refaz periodicamente em momentos de ruptura histórica, em parte recuperando as tendências de crítica dirigidas contra ele. E, para tal autora, nestes momentos, elementos de crítica anticapitalista são ressignificados para legitimar uma forma inédita de capitalismo, que assim se torna dotada da mais alta significação moral necessária para motivar novas gerações a arcar com o trabalho absolutamente sem sentido de acumulação infinita. Na opinião de Fraser, esta nova espécie de capitalismo (pós-fordista, transnacional e neoliberal) se apropriou dos clamores do feminismo para tornar as mulheres, não apenas jovens mulheres solteiras, mas também mulheres casadas e mulheres com filhos; não só as mulheres racializadas, mas virtualmente mulheres de todas as nacionalidades e etnias; trabalhadoras que se encontram nos estratos mais baixos da hierarquia. No capitalismo neoliberal “desorganizado”, vigora a norma da família de dois assalariados, sendo que boa parte das mulheres passaram a ocupar aqueles espaços profissionais tradicionalmente desvalorizados.²⁸¹ Nesse sentido, a autora ressalta:

“Dotando as suas lutas diárias de um significado ético, a narrativa feminista atrai as mulheres nos dois extremos do espectro social: em um extremo, os quadros femininos das classes médias profissionais, determinadas a rachar o teto de vidro; no outro extremo, as trabalhadoras temporárias, de trabalho parcial, prestadoras de serviço de baixa remuneração, domésticas, trabalhadoras do sexo, migrantes, trabalhadores de Zonas de Processamento de Exportação (EPZ)¹³ e aquelas que utilizam microcrédito, buscando não apenas renda e segurança material, mas também dignidade, auto-aperfeiçoamento e liberação em relação à autoridade tradicional. Nos dois extremos, o sonho de emancipação das mulheres está subordinado à máquina de acúmulo capitalista. Assim, a crítica da segunda onda do feminismo ao salário familiar desfrutou de uma continuação perversa. Se foi, em um tempo, peça central de uma análise radical do androcentrismo do capitalismo, serve hoje para intensificar a valorização do trabalho assalariado do capitalismo.”²⁸²

Fraser propõe que os processos de subordinação mediados pelo mercado, que são a própria essência do capitalismo neoliberal, se tornem o foco principal da crítica

²⁸⁰ Idem.

²⁸¹ P. 24-25.

²⁸² Idem. P. 31.

feminista. Para a autora, não se deve abandonar a luta contra a autoridade masculina tradicional, mas se deve também lutar por uma forma de vida que descentralize o trabalho assalariado e valorize as atividades desmercantilizadas, como o trabalho de cuidar. Para a autora, tais atividades devem se tornar componentes valiosos de uma vida boa para todos, já que são realizadas, basicamente, por mulheres.²⁸³

Quando pensamos no cenário brasileiro, percebemos que a proposta de Fraser tem tido eco, principalmente, quando pensamos em iniciativas como a “PEC das Domésticas” (PEC nº 66). Também, a partir das lições de Fraser, compreendemos o porquê de as mulheres ainda permanecerem trabalhando, em condições inferiores às encontradas pelos homens e vislumbramos o quanto as ações afirmativas de gênero parecem iniciativas necessárias para que se concretize, de fato, os imperativos da justiça.

3.6 Conclusões a respeito da adequação das quotas para mulheres em Conselhos de Administração frente à teoria geral das ações afirmativas

Foi trazida, ao longo deste capítulo, a informação de que uma ação afirmativa é considerada uma política pública legítima quando ela é legal e moral. Não restam dúvidas de que a iniciativa de quotas para mulheres em Conselhos de Administração encontra respaldo, na Constituição Brasileira de 1988, que estatui a possibilidade de as mulheres serem beneficiárias de ações afirmativas, em especial, no mercado de trabalho. Do ponto de vista moral, não parece também existir dificuldade em se aceitar tal espécie de previsão. Isto porque, um dos nortes morais básicos de nossa sociedade é a promoção da igualdade entre os sexos e é evidente a presença do *glass ceiling*.

Ao longo do capítulo, se deixou claro que os beneficiários das ações afirmativas não necessitam ser hipossuficientes economicamente e que estes precisam ter as qualificações necessárias para o exercício da posição que desejam ocupar. Portanto, se o indivíduo for pertencente a um grupo social oprimido e tiver as habilidades necessárias, este poderá ser elegível como beneficiário de uma dada ação afirmativa. Deste modo, não se pode olvidar que as executivas podem ser beneficiárias desta espécie de medida.

²⁸³ Idem.

Também é necessário que se ressalte que a iniciativa legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, assim como a maioria das ações afirmativas, é uma medida que se propõe a aumentar a representação feminina em tais órgãos, num espaço de tempo razoável. E o argumento de que esta é uma medida drástica não deve prosperar. Se a própria Noruega não conseguiu que as empresas, voluntariamente, quebrassem o *glass ceiling* que impedia suas mulheres de ocuparem assentos em Conselhos de Administração, precisando editar uma lei impondo sanções para que isto acontecesse, parece improvável que em realidades, ainda mais marcadas por desigualdades de gênero, isto ocorra de modo célere.

As considerações acima expostas indicam a pertinência da proposta de quotas para mulheres em Conselhos de Administração frente à teoria geral das ações afirmativas, bem como o caráter desejável desta no combate à sub-representação feminina. No próximo capítulo, estudaremos a melhor forma de justificar tal espécie de iniciativa legal, frente às visões de igualdade oferecidas pela Teoria Feminista do Direito.

CAPÍTULO 4:

SOBRE QUOTAS PARA MULHERES EM CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO E SUAS JUSTIFICAÇÕES

Claudia Goldin e Cecilia Rouse sabiam que era difícil provar que, em diversas ocupações profissionais, as contratações levam em consideração não somente as qualificações dos seus candidatos, mas também o sexo biológico deles. E, apesar de existirem diversas pesquisas que comprovam que os homens ganham mais do que as mulheres, ainda que estejam na mesma posição de carreira, as autoras tinham conhecimento de que eram poucos os estudos que indicavam a existência de preconceitos de gênero, nos processos seletivos. Visando investigar tal situação, estas passaram a estudar como as orquestras escolhiam seus músicos. Na década de setenta, o método de avaliação das sinfônicas estava começando a mudar, tornando-se mais democrático. Antes desta época, era comum que os maestros fossem os únicos a opinar sobre as contratações, recusando-se publicamente a escolher mulheres, pois as consideravam temperamentais e sem método de trabalho. Buscando tornar o processo seletivo menos elitista, passou-se a usar, durante as audições dos candidatos, uma tela de separação entre eles e seus avaliadores (agora não apenas o maestro, mas uma comissão de músicos designada para tal fim) com o intuito de assegurar a imparcialidade das escolhas. E, sim, as audiências às cegas acabaram revelando que, no processo de seleção, havia sexismo. As pesquisadoras, após ampla análise de dados, concluíram que os novos procedimentos adotados ajudaram as mulheres à conquistarem posições nas orquestras. A partir do que foi coletado, concluiu-se que a presença da tela de separação aumentava em 50% a probabilidade de uma mulher avançar das etapas preliminares e que tal número crescia ainda mais até a chegada desta no estágio final. As audições às cegas cresciam em 30 % a possibilidade de novas

contratações femininas e aumentou em 25% a presença de mulheres em orquestras, entre os anos de 1970 à 1996.²⁸⁴

No estudo *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*, realizado a partir do banco de dados da revista *Fortune*, 1.000 CEOs e as executivas mais importantes de suas companhias foram convidados a identificar quais são as estratégias que uma mulher deve adotar para ter uma carreira bem-sucedida, bem como as barreiras que estas encontram para avançar profissionalmente. Basicamente, atribuiu-se ao *glass ceiling* a responsabilidade pelos baixos números de mulheres em cargos de liderança, sendo que 92% das executivas reportaram a existência dele. Vale ressaltar que o *glass ceiling* é responsável pelo desejo de 80% das executivas de deixarem suas companhias para abrir suas próprias empresas.²⁸⁵

A pesquisa, acima citada, apresenta as quatro estratégias fundamentais de sucesso para o avanço profissional das mulheres: i) exceder as expectativas de performance, o que significa provar suas habilidades repetidamente e trabalhar mais que seus pares do sexo masculino; ii) desenvolver um estilo profissional que não deixe os chefes do sexo masculino desconfortáveis, ou seja, ter uma forma de atuação que não seja feminina nem masculina, sob pena de ser criticada por um comportamento excessivamente “masculino” ou “feminino”²⁸⁶; iii) assumir grandes responsabilidades e desafios, explicitando o desejo de fazer isto, pois os chefes costumam achar que as mulheres não estão interessadas em tal tipo de oportunidade, já que acreditam que estas preferem se dedicar à interesses pessoais e iv) ter um mentor, alguém que ajude na impulsão da carreira e no fortalecimento da identidade e auto-estima da funcionária, pois o ambiente corporativo é inóspito para o desenvolvimento feminino. Dentre os problemas que impedem o avanço das mulheres, estão: i) na opinião de 82% dos CEOs homens, a falta de experiência feminina com

²⁸⁴ GOLDIN, Claudia. ROUSE, Cecilia. *Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians*. Disponível em: < https://faculty.diversity.ucla.edu/resources-for/searchcommittees/search-toolkit/Orchestrating_Impartiality.pdf > Acesso em 28 de junho de 2014.

²⁸⁵ RAGINS, Rose Belle. TOWSEND, Bickley. MATTIS, Mary. *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*. Disponível em: <http://www.ekof.bg.ac.rs/nastava/org_ponasanje_master/2010/DOPUNSKA%20LITERATURA/ZENE%20U%20ORGANIZACIJAMA%20.pdf > Acesso em 27 de junho de 2014. P.28.

²⁸⁶ Um dos conselhos apresentados por uma das executivas entrevistada foi: “Don't be attractive. Don't be too smart. Don't be assertive. Pretend you're not a woman. Don't be single. Don't be a mom. Don't be a divorce.” Isto acaba revelando o quanto a teoria feminista do Direito tem razão ao defender que nenhuma lei deve colocar as mulheres em situações de dupla e contraditória avaliação. RAGINS, Rose Belle. TOWSEND, Bickley. MATTIS, Mary. *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*. Disponível em: <http://www.ekof.bg.ac.rs/nastava/org_ponasanje_master/2010/DOPUNSKA%20LITERATURA/ZENE%20U%20ORGANIZACIJAMA%20.pdf > Acesso em 27 de junho de 2014. P.30.

gerenciamento (vale ressaltar que somente 47 % das mulheres concordam com isso); ii) as mulheres não estão o tempo suficiente no *pipeline* (29 % das executivas concordam, enquanto 64% dos CEOs defendem tal ponto); iii) os estereótipos e preconceitos dos homens contra as mulheres (52 % das executivas apresentam esta questão, enquanto somente 25 % dos executivos reconhecem o problema); iv) a exclusão dos *networks* informais (49 % das mulheres falam deste ponto que significa a falta de participação destas no “clube do bolinha” social dos seus colegas de trabalho, enquanto somente 15% dos homens concordam com tal dificuldade) e v) a cultura corporativa é inóspita para as mulheres (35 % das executivas tratam desta situação, enquanto 18% dos CEOs se dizem em consonância com a questão).²⁸⁷

As respostas obtidas, em tal pesquisa, parecem também refletir o porquê de as mulheres estarem, no Brasil, sub-representadas em Conselhos de Administração das empresas. Vale dizer que, em 2011, apesar de 24 % dos cargos executivos *seniors* estarem ocupados por mulheres, somente 5.1% destas se encontravam em tais órgãos.²⁸⁸ Ainda é necessário que se relembre a constatação do estudo da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getulio Vargas: “o aumento da proporção de mulheres em cargos de Diretoria Executiva nos últimos anos – algo usualmente associado a uma maior oferta de mulheres qualificadas – não parece ter ocasionado um aumento de mulheres nos cargos de Conselhos de Administração.”²⁸⁹

Em consonância com as observações acima, cumpre-se trazer as opiniões de Sandra Guerra, presidente do Conselho de Administração do IBGC; de Heloisa Bedicks, superintendente-geral do IBGC; e de Marianne Coutinho, sócia da KPMG e co-chair da *Women Corporate Directors* no Brasil (WCD) no Brasil, sobre as dificuldades e os desafios da participação de mulheres em cargos de diretoria, presidência e vice-presidência, já que estes são a base para a formação de potenciais conselheiras. E segundo Heloisa Bedicks :

²⁸⁷ Idem. P. 28-42.

²⁸⁸ GUY, Marie-Laurence. MOLINE, Ann. NIETHAMMER, Carmen. *Women on Boards: A Conversation with Male Directors*. Disponível em: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/global+corporate+governance+forum/publications/focus_case+studies/focus+9+women+on+boards+-+a+conversation+with+male+directors> Acesso em 06 de julho de 2014.

²⁸⁹ SICCA, Lúcia Paula Pires Pinto. SILVEIRA, Alexandre de Miceli da. DONAGGIO, Angela Rita Franco. RAMOS, Luciana de Oliveira. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Dados cedidos pelo autor.

“Vários fatores estão relacionados (à baixa presença feminina em cargos de liderança), e o primeiro é o cultural. As nossas mães tiveram acesso restrito a uma instrução universitária, poucas trabalharam em posições de chefia, e somente nas últimas décadas vimos as mulheres ocupando esses cargos. Outro fator é que no Brasil as tarefas da maternidade e dos cuidados com a casa são exercidas exclusivamente pelas mulheres, ao contrário do que ocorre em países como a Noruega ou a Alemanha. Decorre disso que, ao longo da carreira, a mulher pode passar por alguns momentos de decisão, como no casamento, quando opta por não continuar trabalhando, e nas maternidades, quando muitas decidem não voltar ao mercado de trabalho. Essas decisões podem ser empecilhos para que muitas mulheres ascendam profissionalmente e ocupem cargos de alta administração dentro das empresas. E também existe certo corporativismo, por exemplo, quando em um processo seletivo uma mulher acaba sendo preterida por um homem. Percebemos, ainda, que o homem tem maior exposição nos meios profissionais: ele sai do trabalho e tem tempo de fazer *networking*, enquanto a grande maioria das mulheres, que é multifuncional, está preocupada em ir para casa e realizar outras tarefas com a família.”²⁹⁰

Já Marianne Coutinho destaca que muitas mulheres decidem ter apenas um trabalho e não uma carreira por acreditarem que esse caminho possibilita um maior equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. No entanto, ela ressalta que é importante não atribuir apenas às mulheres a falta de representatividade feminina nas lideranças. Para que haja, de fato, um avanço relevante, é preciso que o assunto seja abordado de uma forma mais ampla, avaliando todos os aspectos envolvidos e como cada parte pode contribuir. Na sua opinião, o caminho ainda é extremamente difícil para as mulheres chegarem ao topo, quer seja pela jornada dupla, quer seja pelo preconceito invisível. Ademais, o fato de existirem poucos modelos de liderança femininos que sirvam de inspiração para as gerações mais novas, assim como a percepção de que as mulheres são menos agressivas no gerenciamento de suas carreiras, faz com que estas tenham mais dificuldade de serem indicadas para os Conselhos. Coutinho, que é declaradamente a favor das quotas para mulheres nestes órgãos, acredita que os homens tendem a procurar nos candidatos à posições de liderança algumas características masculinas. Esta ainda declara que, no mercado, a maioria das mulheres é a favor das cotas como uma medida transitória de aceleração da igualdade. Isto porque, sem as cotas, a sub-representação feminina ainda persistiria por mais de um século, mesmo com todo o trabalho que o mercado está desenvolvendo. Por fim, Coutinho esclarece que, embora existam menos mulheres do que

²⁹⁰ BEDICKS, Heloisa. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em: <http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014. P. 22.

homens certificados²⁹¹, há um grande número de mulheres qualificadas e já dispostas a assumir posições em Conselhos.²⁹²

Heloisa Bedicks e Sandra Guerra, em que pese contrárias à proposta legal de quotas, reconhecem que o *glass ceiling* existe e impede o avanço feminino. Segundo Bedicks, o IBGC trabalha estimulando a diversidade em Conselhos, por meio da capacitação para as mulheres, não concordando com a necessidade de uma determinação legal para que estas alcance posições em tal órgão. Já Sandra Guerra, afirma que o IBGC teme os efeitos colaterais da medida que reserva assentos em conselhos para mulheres. Segundo esta, pode ocorrer a nomeação de mulheres que não atendem aos requisitos estabelecidos e isto cristalizará ainda mais o preconceito existente. Ademais, a lei que determina quotas, na sua opinião, poderia gerar um acúmulo de cargos de conselheiros de várias empresas pelas mesmas profissionais, algo que contraria as melhores práticas de governança corporativa.²⁹³ De fato, o acúmulo de cargos de conselheiros nas mãos de determinadas mulheres, chamadas pela doutrina internacional de “saías de ouro”, não é desejável.²⁹⁴ No entanto, este pode evitado se as empresas, principais interessadas no assunto, se proponham a formar lideranças e a investir no potencial de suas executivas. Ademais, este “receio” não pode permitir avanços sociais, no sentido de aumentar a participação feminina nos postos de liderança em geral, bem como nos Conselhos de Administração.

²⁹¹ A certificação dos conselheiros, nada mais é, do que um programa voltado para o aprimoramento das habilidades daqueles que pretendem se tornar membros destes órgãos. E segundo o IBGC: “O programa de Certificação de Conselheiros IBGC foi criado para orientar o programa de educação continuada de conselheiros e candidatos a conselhos de administração. É uma iniciativa que estimula o contínuo aprimoramento das boas práticas de governança corporativa no Brasil e permite aferir conhecimentos sólidos num conjunto de temas necessários ao perfil de um conselheiro de administração atuante e de desempenho eficiente em qualquer tipo de organização: empresa listada em bolsas de valores, sociedade anônima de capital fechado, empresa por quotas de responsabilidade limitada e outras formas societárias. A certificação permite: i) Aprimorar conselheiros para um desempenho efetivo nos conselhos; ii) Valorizar a função de conselheiro; iii) Valorizar as organizações e beneficiar seus públicos estratégicos (*stakeholders*); iv) Promover um aperfeiçoamento contínuo de conhecimentos e habilidades. Disponível em: <http://www.bmfbovespa.com.br/Pdf/Certificacao_Conselheiros_IBGC.pdf> Acesso em 06 de julho de 2014.

²⁹² COUTINHO, Marianne. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em: <http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014. P. 22-26.

²⁹³ GUERRA, Sandra. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em: <http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014. P. 22.

²⁹⁴ SWEIGART, Anne. *Women on Board for Change: The Norway Model of BoardRoom Quotas as a Tool for Progress in the United States and Canada*. Disponível em: <<http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=njilb>> Acesso em 15 de julho de 2014.

As falas, acima apresentadas, bem como as pesquisas colecionadas, indicam o que Joan Williams já havia defendido: que a maioria das boas posições profissionais, ainda nos dias atuais, permanece afeita à noção de que o executivo deve estar totalmente devotado ao trabalho, bem como ainda se encontra fixada num conceito oriundo de uma norma masculina, o do “empregado ideal”, que não tem outras atribuições fora da esfera pública, pois alguém atende todas as suas necessidades na esfera privada, sendo este “alguém”, em geral, suas esposas.²⁹⁵ Esta ideologia, obviamente, se mostra em acordo com a dicotomia público/privada, apresentada no segundo capítulo deste trabalho, e que representa uma das maiores preocupações da teoria feminista do Direito.

Mas como combater estas normas estruturais masculinas e permitir que seja quebrado o *glass ceiling* que impede as mulheres de ocuparem posições de liderança? Apesar de reconhecermos como fundamentais políticas que gerem modificações nas bases dos sistemas masculinos que costumam oprimir as mulheres (as chamadas iniciativas revolucionárias), defendemos que as ações afirmativas são também necessárias, pois propiciam de modo célere o avanço profissional destas. Não há, na nossa opinião, nenhum inconveniente em se adotar as duas espécies de ações, de forma concomitante, para permitir a inclusão feminina. Ainda achamos que as ações afirmativas, apesar de gerarem a assimilação dos grupos menos favorecidos ao *status quo*, também possuem um potencial transformador das próprias estruturas. No tocante às quotas para mulheres em Conselhos de Administração, acreditamos que elas fomentarão a criação de mais programas de formação de lideranças femininas, no mundo empresarial. Tendo as empresas a obrigação de encontrar mulheres capacitadas para integrar seus Conselhos, estas passarão a repensar os critérios de promoção de seus empregados (estabelecendo novos olhares a respeito das habilidades de seus executivos, não se fixando em valores que apenas refletem as possibilidades masculinas) e terão que construir programas voltados à retenção de talentos femininos, algo que pode permitir mudanças no próprio sistema de trabalho (tal como, por exemplo, a flexibilização da jornada com o intuito de facilitar que as mulheres conciliem melhor sua vida profissional com a pessoal). Também destacamos que há a possibilidade de as executivas, beneficiadas pelas quotas, ajudarem a reestruturar as políticas internas corporativas em consonância com a realidade vivenciada pelas mulheres trabalhadoras. No

²⁹⁵ WILLIAMS, Joan. *Reconstructive Feminism: Changing the Way We Talk About Gender and Work Thirty Years After the PDA*. Disponível em: http://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1801&context=faculty_scholarship Acesso em 04 de julho de 2014.

entanto, essas consequências, caso se concretizassem, não fundamentariam a nossa defesa a respeito desta iniciativa, apenas a fortaleceria. Veremos o porquê disso, nos parágrafos que se seguem.

No capítulo anterior, nos dedicamos a entender as principais noções das ações afirmativas. Descobrimos que estas não são iniciativas que desrespeitam a igualdade, mas, sim, que permitem a igualdade substantiva. Também vimos que não destroem a noção de mérito: seus beneficiários devem ter conhecimento técnico para o exercício das posições que irão alcançar e só precisam destas medidas porque o mérito, apesar de parecer um conceito neutro e imparcial, resta contaminado pelos valores de exclusão típicos do olhar dominante. É como Iris Marion Young preconiza: aferir um dado mérito, nada mais é, do que hierarquizar indivíduos segundo valores discricionários. Exemplificando sua afirmação, tal autora ressalta que, normalmente, “um bom empregado” é avaliado pelo grau de subserviência e lealdade ao chefe.²⁹⁶ Assim o mérito não se configuraria, puramente, como ressaltam Luis Augusto Campos e João Feres Júnior, em competência técnica, mas também em adequação a uma estrutura hierárquica.²⁹⁷ Por fim, também constatamos que para ser beneficiário de uma ação afirmativa não é preciso ser economicamente hipossuficiente. Inclusive, Teresa Sacchet destaca que, apesar de as ações afirmativas se voltarem com mais frequência para os membros de grupos tradicionalmente identificados como desfavorecidos, estas podem ser usadas, em situações específicas, em prol de grupos mais favorecidos. Ela cita o caso da Jamaica onde, por exemplo, dado que a evasão escolar é maior entre crianças do sexo masculino, os programas oficiais que visam aumentar o atendimento das crianças às aulas têm nos meninos o seu público-alvo, pois o propósito dos direitos especiais é a equiparação de direitos entre grupos e não a criação de privilégios.²⁹⁸

Em que pese termos devotado todo o capítulo anterior às ações afirmativas, decidimos guardar para este momento, uma discussão muito relevante sobre o assunto: devem estas políticas serem entendidas como medidas que enfatizam e cristalizam necessariamente as diferenças culturais entre os grupos? Se sim, isto não gera uma visão

²⁹⁶ YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990. P. 202-205.

²⁹⁷ CAMPOS, Luis Augusto. FERES, João Feres. *Ação afirmativa, comunitarismo e multiculturalismo*. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v29n84/06.pdf> > Acesso em 04 de julho de 2014. P. 11.

²⁹⁸ SACCHET, Teresa. *Representação política, representação de grupos e políticas de cotas: perspectivas e contendas feministas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000200004> Acesso em 04 de julho de 2014.

essencialista? Há alguma alternativa para tal situação? Como propor quotas para mulheres em Conselhos de Administração sem incorrer num discurso que reduza suas beneficiárias à estereótipos de gênero, já que isto se mostra incompatível com as premissas da teoria feminista do Direito?

Os argumentos que usamos para defender uma dada política afirmativa é responsável pelo modo como avaliaremos seu sucesso e fracasso no futuro, bem como as expectativas a respeito dela. Também estes podem fixar, no imaginário social, algumas visões pré-determinadas sobre os grupos beneficiários. Com isto, obviamente, surge a possibilidade de serem estabelecidos *scripts* a respeito de como os membros destes grupos devem se comportar. Não se pode ainda esquecer que a forma como será justificada e implementada a ação afirmativa pode mitigar os riscos de estabelecimento de “tokenismo”, nos Conselhos de Administração. Tal expressão se configura na inclusão pública de um pequeno número de membros de grupos tradicionalmente desfavorecidos, apenas com a intenção de se criar uma aparência de inclusão e evitar acusações de discriminação. Vistas como “exóticas” ou como “menos capazes”, os “tokens”, pessoas que são assim incluídas, acabam sofrendo pressões para encarnarem caricaturas sociais e acabam não julgadas profissionalmente por conta de sua competência e, sim, devido à sua aparência e atuação em consonância com o estereótipo do grupo ao qual pertence.

Foi a socióloga Rosabeth Moss Kanter quem percebeu o fenômeno *tokenista*, no mercado de trabalho.²⁹⁹ Para esta, tanto os homens, em posições profissionais tradicionalmente femininas, quanto mulheres em atividades profissionais tipicamente masculinas, sofriam preconceito e os efeitos negativos do *tokenismo*. No entanto, Christine L. Williams, em estudo sobre o tema, descobriu que as mulheres *tokens* encontravam enormes dificuldades de terem seu trabalho valorizado, acabando sempre pressionadas à adotarem um comportamento classificado como “feminino”. Já os homens *tokens*, em que pese também sofressem preconceitos, estes eram oriundos não do ambiente de trabalho, mas do mundo externo. Portanto, diferente das mulheres *tokens*, os homens *tokens*

²⁹⁹ KANTER, Moss Rosebeth. *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. Disponível em: <<http://www.nhh.no/files/filer/adm/personal/likestilling/mosskanter.pdf>> Acesso em 06 de julho de 2014.

encontravam menos dificuldade de serem contratados, de receberem promoções e de se tornarem respeitados por seus colegas e supervisores.³⁰⁰

O número das quotas que serão estabelecidas para as mulheres, nos Conselhos de Administração, é de extrema importância para o sucesso deste tipo de ação afirmativa. Em acordo com a teoria *tokenista* de Rosabeth Moss Kanter, a quantidade de indivíduos *tokens* que serão inseridos em ambientes cuja maioria pertence aos grupos dominantes é fundamental para que se modifiquem as relações sociais existentes, inclusive para que se evite a existência do próprio fenômeno do tokenismo. Nesse sentido, Kanter ressalta que, apesar da polêmica em torno das quotas em geral, é preciso que se tenha em mente que as mulheres (ou outros representantes de grupos minoritários) precisam ser integradas no grupo dominante em uma proporção suficiente ao número total de membros destes grupos. Caso contrário, não haverá uma transformação da dinâmica das relações sociais. Em que pese não estabelecer uma porcentagem exata a ser adotada para todos os casos, a autora comenta, observando uma situação concreta, que, num grupo de 12 pessoas, a inserção de duas mulheres não foi o suficiente, pois elas passaram a ser automaticamente tratadas como um par e os outros membros do grupo se sentiram desobrigados de interagir com estas. A partir da análise deste caso, Kanter afirma a inserção de dois *tokens* ou de menos de 20% do total de membros do grupo dominante não parece ser um número suficiente para se evitar o *tokenismo*.³⁰¹ Nesse sentido, defendemos que as quotas para mulheres em Conselhos de Administração precisam ser estabelecidas, no mínimo para 40% dos assentos, para que sejam efetivas e não permitam o crescimento de preconceitos de gênero.

Ao longo desta pesquisa, declaramos, diversas vezes, que entendemos as mulheres como um grupo social tradicionalmente desfavorecido. Usamos diversos dados empíricos para fundamentar tal defesa. Acreditamos, assim como Juliet Mitchells, que não existe uma única causa para a explicação da opressão feminina, pensamos que ela não é produto apenas das estruturas de produção (como pensam as feministas marxistas), mas também das estruturas de reprodução e sexualidade (como defendem as feministas radicais), e do papel da mulher na socialização das crianças (como acreditam as feministas liberais). Para

³⁰⁰ WILLIAMS, Christine L. *The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions*. Disponível em: <<http://stjsociologyofgender.files.wordpress.com/2010/10/williams-glass-escalator.pdf>> Acesso em 14 de julho de 2014. P. 253.

³⁰¹ KANTER, Moss Rosebeth. *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. Disponível em: <<http://www.nhh.no/files/filer/adm/personal/likestilling/mosskanter.pdf>> Acesso em 06 de julho de 2014. P. 987-988.

que as mulheres avancem socialmente, é preciso a redefinição das funções destas em todas as estruturas citadas.^{302 303}

O reconhecimento destas causas de opressão, bem como das suas facetas (expostas, no primeiro capítulo deste trabalho, em acordo com a teoria de Iris Marion Young) são fundamentais para o desenvolvimento da nossa construção a respeito do que entendemos ser o principal objetivo das quotas para mulheres em Conselhos de Administração: não uma proposta que visa promover a afirmação da identidade feminina, mas uma iniciativa que depende da afirmação das mulheres, enquanto grupo oprimido, para atingir outros fins. E este fim é a participação paritária destas, nos espaços de decisão.

Defendemos que as mulheres devem encontrar assento, através das quotas, nos Conselhos de Administração das empresas, por uma questão de justiça. Na esteira de Nancy Fraser, entendemos justiça como paridade de participação. Portanto, acreditamos que a justiça requer arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir uns com os outros como parceiros. E para que esta paridade de participação seja possível, duas condições devem ser satisfeitas: i) a distribuição dos recursos materiais deve dar-se de modo que assegure a independência e voz dos participantes e ii) devem ser excluídos os padrões institucionalizados de valores que negam a algumas pessoas a condição de parceiros integrais na interação, seja sobrecarregando-os com uma excessiva atribuição de “diferença”, seja falhando em reconhecer o que lhes é distintivo.³⁰⁴

Nas lições de Fraser, encontramos a defesa daquilo que entendemos que deve ser o objeto das ações afirmativas: não o reconhecimento da identidade do grupo desfavorecido, mas o *status social* deste. Para Fraser, o modelo que defende que aquilo que exige reconhecimento, por parte da sociedade, é a identidade cultural específica de um grupo, se mostra problemático. Isto porque, este requer que os membros deste grupo se unam a fim de remodelar sua identidade coletiva, por meio da criação de uma cultura própria auto-afirmativa. No entanto, a autora acredita que tal modelo da identidade é

³⁰² TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press. P. 05.

³⁰³ Nesse sentido, em consonância com esta nossa premissa, defendemos que o modelo de devoção, tanto ao trabalho quanto à família, deve ser repensado pelas mulheres, já que ele contribui para sua própria opressão e as impede de se dedicarem a si mesmas e aos seus desejos. Elementos que são fundamentais para sua constituição enquanto sujeitos.

³⁰⁴ FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem ética?* Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n70/a06n70.pdf>> Acesso em 06 de julho de 2014. P. 118.

profundamente problemático, pois submete os membros individuais a uma pressão moral a fim de se conformarem à cultura do grupo. E, muitas vezes, o resultado disso é a imposição de uma identidade de grupo singular e drasticamente simplificada que nega a complexidade das vidas dos indivíduos, a multiplicidade de suas identificações e as intersecções de suas várias afiliações.³⁰⁵

Para Fraser, o reconhecimento deve ser pensado como uma questão de *status social*. Na sua perspectiva, o que exige reconhecimento não é a identidade específica de um grupo, mas a condição dos membros do grupo como parceiros integrais na interação social. E, segundo a autora, o não reconhecimento, conseqüentemente, não importa na depreciação e deformação da identidade de grupo. Na verdade, ele significa subordinação social no sentido de ser privado de participar como um igual na vida social. Fraser defende que “reparar a injustiça certamente requer uma política de reconhecimento, mas isso não significa mais uma política de identidade. No modelo de *status*, ao contrário, isso significa uma política que visa a superar a subordinação, fazendo do sujeito falsamente reconhecido um membro integral da sociedade, capaz de participar com os outros membros como igual.”³⁰⁶

Parece interessante trazer a própria articulação de Fraser sobre sua teoria:

“Permitam-me elaborar. Entender o reconhecimento como uma questão de *status* significa examinar os padrões institucionalizados de valoração cultural em função de seus efeitos sobre a posição relativa dos atores sociais. Se e quando tais padrões constituem os atores como *parceiros*, capazes de participar como iguais, com os outros membros, na vida social, aí nós podemos falar de *reconhecimento recíproco e igualdade de status*. Quando, ao contrário, os padrões institucionalizados de valoração cultural constituem alguns atores como inferiores, excluídos, completamente “os outros” ou simplesmente invisíveis, ou seja, como menos do que parceiros integrais na interação social, então nós podemos falar de *não reconhecimento e subordinação de status*. Em todos os casos, conseqüentemente, uma demanda por reconhecimento é necessária. Mas note precisamente o que isso significa: visando a não valorizar a identidade de grupo, mas superar a subordinação, as reivindicações por reconhecimento no modelo de *status* procuram tornar o sujeito subordinado um parceiro integral na vida social, capaz de interagir com os outros como um par. Elas objetivam, assim, *desinstitucionalizar padrões de valoração cultural que impedem a*

³⁰⁵ Idem. 106-120.

³⁰⁶ Idem. P. 108.

paridade de participação e substituí-los por padrões que a promovam. “
³⁰⁷

É preciso que se ressalte que Fraser entende que o modelo de *status* previne muitas das dificuldades apontadas no modelo da identidade. São estas: i) ao rejeitar a visão de reconhecimento como valorização da identidade de grupo, ele evita essencializar tais identidades; ii) ao focar nos efeitos das normas institucionalizadas sobre as capacidades para a interação, ele resiste à tentação de substituir a mudança social pela reengenharia da consciência; iii) ao enfatizar a igualdade de *status* no sentido da paridade de participação, ele valoriza a interação entre os grupos, em oposição ao separatismo e ao enclausuramento; iv) o modelo de *status* evita reificar a cultura, sem negar a sua importância política, pois, atento ao fato de que os padrões institucionalizados de valoração cultural podem ser veículos de subordinação, ele procura desinstitucionalizar os padrões que impedem a paridade de participação e os substituem por padrões que a promovam.³⁰⁸

Há ainda, na proposta de Fraser, a formulação de que o reconhecimento é um remédio para a injustiça social e não a satisfação de uma necessidade humana genérica. Portanto, nos casos em que o não reconhecimento envolve a negação da humanidade comum de alguns participantes, o remédio é o reconhecimento universalista. Já quando o não reconhecimento envolve a negação daquilo que é distintivo de alguns participantes, o remédio pode ser o reconhecimento da especificidade. Colocando questões de justiça em posição central, a autora entende que as necessidades por reconhecimento de atores subordinados diferem das dos atores dominantes e que apenas aquelas reivindicações que promovem a paridade de participação são moralmente justificadas, devendo estas ser provadas.³⁰⁹

As ideias de Nancy Fraser estão de acordo com a visão feminista de igualdade que entendemos que melhor justifica a proposta de quotas para mulheres em Conselhos de Administração e a sub-representação delas nestes: a teoria da dominação de Catherine MacKinnon. Acreditamos que a sua aposta em abandonar o clássico debate feminista da *igualdade x diferença*, em prol da noção do desequilíbrio de poder entre os sexos, é a melhor alternativa para justificar as quotas, estudadas nesta tese. Mas antes de argumentarmos o porquê do nosso entendimento neste sentido, iremos, primeiramente, discutir a negação às demais opções.

³⁰⁷ Idem. 106-120.

³⁰⁸ Idem. P. 109 -120.

³⁰⁹ Idem. P. 121.

Como já foi dito, o feminismo pós-moderno costuma ressaltar que as compreensões em torno do termo “mulher”, assim como pregadas pelas outras correntes feministas, acabam recaindo em conceitos essencialistas, pois ignoram os impactos que a raça, classe, idade e orientação sexual promovem nas vidas destas pessoas. Por conta da multiplicidade de experiências, valores e interesses das mulheres, parece inadequado para as feministas pós-modernas postular a representação da “mulher”, enquanto grupo social. E, mesmo que se deseje considerar a mulher como um conjunto de pessoas que sofrem opressões distintas, tal percepção, ainda que abrangente, também não se mostrará em consonância com as lições feministas pós-modernas. Com efeito, tal linha de pensamento entende que o status é um conceito culturalmente dependente, não podendo se generalizar um “status de grupo subordinado” para as mulheres, já que, cada uma destas, têm o seu próprio contexto pessoal e histórico, devendo estes ser considerados em qualquer análise sobre as condições femininas.³¹⁰

Para as feministas pós-modernas, as demais teorias feministas falham ao não reconhecerem as diferenças entre as próprias mulheres e o impacto destas nas vidas pessoais de cada uma delas. A proposta de “múltiplas consciências” permite que se supere esta dificuldade, ao sugerir que qualquer leitura de mundo leve em consideração, simultaneamente, distintas perspectivas. Ademais, ao entender a identidade como um processo, o feminismo pós-moderno têm o mérito de não estatuir uma forma de ser e se pensar a “mulher”.³¹¹

Parece-nos coerente que se leve em consideração, quando da formulação de políticas públicas, as mais diversas formas de opressão sofridas pelos indivíduos. No entanto, não é factível que se pense em iniciativas tão específicas ao ponto de contemplar cada uma das dificuldades vivenciadas por cada uma das mulheres deste mundo. Este nos parece o grande problema do feminismo pós-moderno: em prol do seu ideal de desconstrução não-essencialista, este recusa a idéia de grupos. E como se pode pensar uma ação política feminista sem este sujeito mínimo? O feminismo pós-moderno, apesar do mérito de não obscurecer as diversas faces da construção pessoal dos indivíduos, peca enquanto “teoria”, pois é necessário algum grau de abstração para se qualificar como tanto. Ademais, vale relembrar que até Judith Butler reconhece a necessidade política de o

³¹⁰ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 804-806.

³¹¹ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 98-100.

feminismo falar pelas mulheres, concordando com manifestações, esforços legislativos e movimentos radicais que precisam fazer reivindicações em nome destas.”³¹²

Sobre o feminismo pós-moderno, estatui Catherine MacKinnon:

“É comum se dizer que algo é bom na teoria e não na prática. Eu sempre tenho vontade de dizer, então não é uma boa teoria, não? Ser bom na teoria e não na prática coloca a relação entre teoria e prática que coloca a teoria como prioritária à prática, tanto metodologicamente quanto normativamente, como se a teoria fosse um objetivo em si mesma. A imagem convencional das duas é primeiro a teoria, depois a prática. Você tem uma ideia e depois coloca em prática. Na academia jurídica, você teoriza, depois tenta que alguém coloque sua teoria em prática. Para ser mais exata, você lê resenhas de artigos jurídicos e depois escreve mais artigos jurídicos. O mais próximo que os acadêmicos do Direito chegam à prática é através do ensino (...)”³¹³

A partir da fala acima, MacKinnon passa a expor seu incômodo com o feminismo pós-moderno. Para a autora, esta é uma teoria que se caracteriza por ser um idealismo formal que não leva em consideração, de fato, a realidade das vidas das mulheres e não se reverte em práticas. Ademais, esta assevera que o feminismo pós-moderno consiste numa atividade elitista que acaba consentindo a perpetuação das relações de dominação, já que não se traduz em nenhuma forma de ação que vise a melhora da condição feminina. Segundo MacKinnon, o movimento feminista, desde os seus primórdios, tem como valor primordial a mudança social, sendo que esta decorre primeiro da prática, depois da teoria. Na sua opinião, o feminismo pós-moderno é um feminismo meramente acadêmico, um quebra cabeças, uma utopia. Este não permite ferramentas para o combate da subordinação e das desigualdades que acometem as mulheres.³¹⁴

Concordamos com as críticas de MacKinnon. No entanto, não negamos que o feminismo pós-moderno, em que pese não permitir bons argumentos para a justificação das quotas para mulheres em Conselhos, nos permite, ao menos, um bom *insight* sobre o

³¹² BUTLER, Judith. *Fundamentos Contingentes: o Feminismo e a questão do pós-modernismo*. Disponível em: <<http://marcoareliosc.com.br/butler3.pdf>> P. 24.

³¹³ Tradução livre. Original em inglês: “It is common to say that something is good in theory but not in practice. I always want to say, then it is not such a good theory, is it? To be good in theory but not in practice posits a relation between theory and practice that places theory prior to practice, both methodologically and normatively, as if theory is a terrain unto itself. The conventional image of the relation between the two is first theory, then practice. You have an idea, then act on it. In legal academia you theorize, then try to get some practitioner to put it into practice. To be more exact, you read law review articles, then write more law review articles. The closest most legal academics come to practice is teaching--their students, most of whom will practice (...).” “MACKINNON, Catherine. *From Practice to Theory, or What is a White Woman Anyway?* Disponível em: <<http://www.feminist-reprise.org/docs/from%20practice%20to%20theory.htm>> Acesso em 06 de julho de 2014.

³¹⁴ Idem.

assunto. A ênfase da perspectiva pós-moderna na linguagem, enquanto categorias de construção, permitiu às feministas compreendê-la como mecanismo de sedimentação dos interesses e visões patriarcais. No capítulo em que estabelecemos as principais noções da Teoria Feminista do Direito, apresentamos a crítica feminista ao poder masculino de nomear as categorias de acordo com seus interesses. E, diante de tal lição, não parece ser uma coincidência que se denomine de “chairman” o Presidente do Conselho de Administração. Tal termo apenas traduz aquilo que os números informam: as “cadeiras” dos Conselhos, especialmente a do seu líder, parecem “naturalmente” destinadas aos homens, pois não cabe às mulheres estar em posições de liderança.

O feminismo cultural, particularmente o defendido por Carol Gilligan, também não parece adequado para justificar a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração. Prega tal corrente que as diferenças entre homens e mulheres, tanto físicas quanto psicológicas, devem ser celebradas e levadas em consideração pelo Direito.³¹⁵ Visa o feminismo cultural ressaltar que as mulheres possuem atitudes morais distintas dos homens e isto faz com que elas tratem as questões de modo diferente deles.

A ideia de que pessoas do sexo feminino tomam suas decisões de modo diferente das do masculino e que estas são adeptas à uma ética do cuidado (que se funda na autenticidade, compaixão, responsabilidade, cuidado com o outro, dentre outras virtudes) permite o risco de se construir uma visão “marianista” da condição das mulheres, ideal este muito próximo dos ditames patriarcais. Tal proposta, apesar do mérito de tentar enaltecer qualidades pouco valorizadas na sociedade capitalista contemporânea, implica num essencialismo equivocado, pois a mera observação da realidade indica que nem todas as mulheres são dotadas das características pregadas pelo feminismo cultural. Ainda: o feminismo cultural se mostra perigoso, principalmente, nos termos definidos por Carol Gilligan, pois cria *scripts* de gênero para as mulheres, não respeitando as múltiplas formas de personalidades que estas podem ter.

Martha Chamallas destaca que o caso *Sears, Roebuck & Co. v. Stiffel Co* é exemplificativo de como o feminismo cultural pode ter seus argumentos manipulados em prol da manutenção da subordinação das mulheres. Basicamente, tal caso consistia na alegação de que a empresa Sears deveria recrutar mais mulheres, dentre o seu enorme quadro de suas vendedoras não comissionadas, para atuar como comissionadas. A empresa

³¹⁵ BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998. P. 584.

se defendeu afirmando que a diferença de gêneros, nestas posições profissionais, se dava por conta da opção das próprias mulheres, pois elas não demonstravam interesse em tais cargos devido à natureza do trabalho e os produtos que eram vendidos. Chamallas ressalta que a Sears retratou que o cargo de vendedor comissionado demandava um perfil bastante competitivo, que suportasse riscos e que estivesse disposto a comercializar peças automotivas, telhados, fornalhas, etc. Por contraste, a empresa relatou as atividades dos não comissionados como mais agradáveis, com menos pressão e risco. Ademais, os produtos que eram comercializados pelos não comissionados atraíam mais as mulheres, tais como: domésticos, roupas infantis, etc. A defesa da tese da Sears foi conduzida por Rosalind Rosenberg, historiadora feminista, que tratou das diferenças de gênero. Ela ressaltou a tendência histórica de as mulheres se interessarem por assuntos mais voltados às necessidades da família, às relações de cooperação entre as pessoas, ao invés de se envolverem em competições. As generalizações de Rosemberg a respeito das “inclinações femininas”, embasadas pelas construções do feminismo cultural, acabou por legitimar a segregação das mulheres nos espaços de trabalho, permitindo a perpetuação dos estereótipos femininos nestes. Vale dizer que as ideias de Rosemberg acabaram também criando um precedente para desconfigurar os pleitos de igualdade para as mulheres, no mundo corporativo. Em que pese ter Alice Kessler-Harris, também historiadora feminista, estatuido uma posição diferente da de Rosemberg, o juiz deu ganho de causa para a Sears, por considerar os argumentos decorrentes do “feminismo cultural” mais convincentes. Em consonância com Chamallas, acreditamos que a decisão do caso Sears é um alerta para todos preocupados em permitir igualdade para as mulheres, pois são grandes as chances de o feminismo cultural ser usado para perpetuar a subordinação feminina.³¹⁶

Catherine MacKinnon é também uma crítica ferrenha do feminismo cultural. Para a autora, falar em “voz feminina autêntica” reforça a supremacia masculina, já que se funda em estereótipos de gênero. Ainda tal autora defende que não existe uma “voz autêntica diferente”, pois as mulheres sempre foram silenciadas pela sociedade patriarcal e o que elas têm são experiências de subordinação para contar, sendo sua voz, na verdade, a “voz das vítimas”. Por fim, MacKinnon defende que o feminismo cultural não se dedica a

³¹⁶ CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999. P. 69-71.

estudar o impacto da dominação sobre a vida das mulheres, algo que em nada colabora para a transformação do opressor status quo vigente.³¹⁷

É preciso ainda que se diga que não parece adequado, como faz a teoria das feministas culturais, definir a mulher como alguém que detém maior capacidade para o cuidado com o outro, pois tal tipo de argumento tem sido utilizado pelo patriarcalismo como justificativa para confinar as mulheres nos interesses e desejos masculinos, fazendo com que elas percam sua noção de sua individualidade.

Caso se argumente a favor de as mulheres serem inseridas nos Conselhos de Administração porque estas possuem virtudes que lhes fariam tomar decisões diferentes das dos homens, as executivas acabarão sendo cobradas a atuar deste modo e serão avaliadas a partir deste parâmetro. Portanto, frente ao risco de se propor uma justificação que incremente os riscos do “*tokenismo*” no ambiente de trabalho, descartamos tal corrente feminista como orientadora da formulação das bases da política afirmativa, estudada nesta tese. Assim, não achamos pertinente que a proposta de quotas para mulheres em Conselhos de Administração seja embasada a partir do argumento da diferença. Defender que as mulheres, por terem qualidades essencialmente distinta das dos homens, podem agregar novas perspectivas que se refletirão nas suas decisões tomadas, permite a construção de visões equivocadas e essencialistas, que ignoram as particularidades de cada uma das mulheres.

Atualmente, nas legislações que dispõem sobre a composição dos Conselhos de Administração, não existem empecilhos para a admissão de mulheres nestes. Em verdade, pode-se dizer que tais leis se encontram em perfeita consonância com a visão de igualdade proposta pelas feministas liberais. Como já foi mencionado, o feminismo liberal tinha como intenção equiparar as mulheres legalmente aos homens, buscando acomodá-las também nas esferas públicas. Mas a forma como tal corrente entende que isto deve acontecer é a partir do estabelecimento de regras que tratem ambos os sexos da mesma maneira, enfatizando as características que eles têm em comum. A consequência desta ideologia é a possibilidade legal de as mulheres terem o mesmo acesso que os homens à instituições econômicas e educacionais. No entanto, o ideal do feminismo liberal apenas configura uma igualdade formal que não questiona conceitos patriarcais presentes nas leis, tampouco desconstitui suas estruturas de poder.

³¹⁷ FISS, Owen M. *What is feminism?* Disponível em: <http://www.law.yale.edu/documents/pdf/What_Feminism.pdf> Acesso em 06 de julho de 2014.

Não há na visão das feministas liberais a defesa de que a razão legal, apesar de parecer neutra, é uma manifestação dos desejos masculinos. Por conta disso, o feminismo liberal tem uma forma de atuação limitada, pois apenas visa impedir que estereótipos femininos sejam usados pelas leis enquanto formas de opressão contra as mulheres. Ele não compreende que as estruturas de dominação contaminam as perspectivas legais de tal forma que não basta que uma legislação afirme que “todos são iguais”, mas que esta permita que isto aconteça de forma substancial, a partir de comandos que interfiram diretamente na base conceitual que gera as desigualdades. Sendo assim, pouco tem o pensamento feminista liberal a contribuir como teoria para justificar a propositura de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, já que de acordo com suas premissas clássicas, não haveria a necessidade destas.

É na teoria da dominação de Catherine MacKinnon que encontramos a melhor forma de justificar a sub-representação das mulheres nos Conselhos de Administração, assim como a política de quotas para estas. Isto porque, tal visão consiste num modelo teórico que permite a melhor compreensão do *glass ceiling* presente nas empresas e consente um paradigma de alteração das estruturas de poder, fundado na experiência das executivas.

A partir do estudo das lições de MacKinnon, passamos a compreender que o processo de seleção dos membros dos Conselhos de Administração é marcado por um discurso que, apesar de se pretender neutro, atribui valor apenas ao conhecimento masculino, tratando as experiências femininas como hierarquicamente inferiores. Também, quando nos deparamos com a teoria da dominância de MacKinnon, descobrimos que a noção de mulheres, enquanto grupo social, foi concebida para atender aos desejos e interesses masculinos, o que explica as diferenças de poder existentes entre os sexos. Acreditar que as leis, ao adotarem o modelo da diferença irão permitir igualdade, é o mesmo que reforçar a dominação masculina. Para MacKinnon, foi a própria dominação masculina que fundou o ideal da “diferença” entre os sexos, enquanto instrumento de subordinação feminina, atribuindo às mulheres apenas o mundo que os homens consideravam conveniente. Portanto, falar em diferença para combater a dominação não faz sentido, pois a diferença foi criada pela dominação, devendo tal discurso ser abandonado em prol do reconhecimento da falta de poder das mulheres e da necessidade de mudança desta situação.

Como MacKinnon, achamos que é preciso que seja desconstituído o ideal masculino presente nas legislações, em prol do reconhecimento das dificuldades que as mulheres enfrentam como paradigmas para a produção legislativa. A partir da análise das falas das executivas e das pesquisas colecionadas, não temos dúvidas que as mulheres encontram obstáculos para serem admitidas em Conselhos de Administração, primordialmente, devido aos preconceitos existentes com o sexo feminino. Sim, é verdade que muitas delas, por conta das estruturas de poder, acabam renunciando à possibilidade de crescimento profissional, em função da necessidade de dedicação à família. Mas não se deve tomar tal afirmação como o mesmo que a defesa de que este é o principal motivo para a não ascensão destas. Afinal, muitos dos homens que se encontram nos Conselhos de Administração, também são casados e têm família. Portanto, por que aceitar tal explicação como a única justificativa para a sub-representação feminina? Tememos que esta aceitação permita a conclusão de que é apenas a dificuldade de conciliar carreira e vida profissional que impede as mulheres de alcançarem altos postos de liderança. E concluir algo deste tipo acabaria por dar invisibilidade para a opressão vivenciada pelas mulheres que já alcançaram as posições que habilitam suas indicações aos Conselhos de Administração, além de não questionar, como ensina MacKinnon, a racionalidade masculina que fundamenta olhares sociais. Deixamos explícita tal questão porque ela é fundamental para a compreensão da importância das quotas para mulheres em Conselhos de Administração, já que acreditar que a sub-representação feminina decorre apenas do problema “trabalho x família” indicaria que medidas que corrijam tal dificuldade, automaticamente, resolveriam a situação.

Costuma-se criticar MacKinnon por, supostamente, não considerar que são muitas as formas de opressão, possuindo sua teoria um caráter essencialista que determinaria que todas as mulheres são sujeitos da dominação masculina. Seus críticos também afirmam que a teoria da não-subordinação falha por ignorar a capacidade de agência feminina e por enxergar as mulheres como vítimas. Já manifestamos nossa posição a respeito da necessidade de uma adoção estratégica do discurso feminista de igualdade que melhor permita a compreensão da dificuldade particular que as mulheres vivenciam. No caso desta tese, observamos o panorama da sub-representação feminina nos Conselhos de Administração, e entendemos que a teoria da dominação, nos termos propostos por MacKinnon, é a única que permite um olhar apropriado não apenas para explicar o problema, mas também para ajudar a resolvê-lo efetivamente. E, sim, é verdade que, ao

defender as mulheres enquanto grupo social oprimido pela subordinação masculina, incorre-se num certo essencialismo. Mas é naquele que Elizabeth Rapaport denomina de essencialismo “fraco”.³¹⁸

O essencialismo “forte” se caracteriza por ser aquele que acredita que as mulheres dividem certas características comuns, em todos os momentos históricos e qualquer cultura, e que defende que estas possuem funções morais e comportamentais distintas dos homens. Teorias que se baseiam nas diferenças biológicas, enquanto embasadoras de crenças a respeito do papel social da mulher, padecem deste tipo de essencialismo. Já a teoria de MacKinnon, evita considerar a biologia enquanto fator determinante para a condição feminina e considera a subordinação das mulheres como fruto do sistema de dominação masculina, que atribui significado social à diferença entre os gêneros a fim de manter sua exploração. Portanto, o modelo de MacKinnon incorre apenas num essencialismo fraco que busca, a partir de generalizações a respeito da experiência da mulher, construir uma explicação para sua dominação.³¹⁹

Feitas estas considerações, é interessante que se traga o conceito de essencialismo estratégico, assim como pensado por Gayatri Spivak. Tal autora introduz tal conceito para sugerir que, em certos momentos, é preciso que determinados grupos sociais simplifiquem a sua representação para ganharem espaço político e atingirem seus objetivos. Como assevera Teresa Sachett, “Spivak é contra o essencialismo na medida em que para ela as palavras assumem seus significados por meio do uso e de poderes discursivos, e o essencialismo pressupõe a unidade do sujeito e o significado essencial de termos específicos.”³²⁰ No entanto, a autora reconhece a importância da sua utilização de forma estratégica. Teresa Sachett concorda com tal proposta e assevera que:

“O temor do essencialismo não deve impedir a sugestão de projetos que possam contribuir para melhorar a vida das mulheres e de outros grupos desfavorecidos. Fraser argumenta que as feministas precisam fazer afirmações normativas e oferecer alternativas emancipatórias. Para o projeto feminista ir além dos círculos feministas acadêmicos, se seu objetivo é maior do que somente desestabilizar as certezas políticas, as feministas precisam fazer afirmações em nome das mulheres, mesmo que provisoriamente, e tentar apontar sugestões para melhorar a situação de

³¹⁸ RAPAPORT, Elizabeth. *Generalizing Gender: Reason and Essence in the Legal Thought of Catherine MacKinnon*. Disponível em: < <https://repository.unm.edu/handle/1928/20498>>. Acesso em 09 de julho de 2014. P. 137-138.

³¹⁹ Idem.

³²⁰ SACCHET, Teresa. *Representação política, representação de grupos e políticas de cotas: perspectivas e contendas feministas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000200004> Acesso em 04 de julho de 2014.

igualdade social e política delas. Apesar de a afirmação da identidade não dever se tornar uma meta em si, a afirmação estratégica da identidade continua necessária para o desenvolvimento de qualquer movimento político, mesmo daqueles abertos às coalizões. O receio do essencialismo não pode, portanto, frear a luta pela igualdade de gênero, racial ou étnica, ou impedir afirmações sobre as desigualdades existentes entre mulheres e homens, negros e brancos, e entre minorias e majorias étnicas.”³²¹

A forma como MacKinnon vê as mulheres, ainda que seja condicionada pela ideia da dominação masculina, as permite um alto grau de liberdade, pois não determina, com antecedência, como estas devem ser ou se comportar. Isto é especialmente valioso para as executivas que irão ser beneficiadas pelas quotas em Conselhos de Administração, já que estas não terão que justificar suas escolhas e performances profissionais, a partir de nenhum estereótipo de gênero, podendo ser “masculinas” ou “femininas” se assim desejarem.

No tocante à questão da agência feminina, entendemos que esta apenas pode se dar se as mulheres tiverem condições reais de atuação. Por “teoria da agência feminina”, deve-se entender o reconhecimento da capacidade individualizada de as mulheres fazerem escolhas e agirem em busca do seu próprio bem. MacKinnon não nega tal capacidade das mulheres, na realidade, ela conclama que estas construam seus modos de vida de forma independente dos ditames masculinos. No entanto, é verdade que MacKinnon escuta a voz das mulheres enquanto relatos de pessoas oprimidas, defendendo que, só a partir da revolução do sistema, será possível que estas falem sem reproduzir os padrões institucionalizados de sua opressão. No que tange à sub-representação feminina nos Conselhos, vemos esta questão de modo claro: ainda que muitas executivas se posicionem no sentido de negar as quotas enquanto instrumento de promoção de sua condição, acreditamos que tal comportamento é apenas reflexo do medo de serem consideradas incompetentes, medo este insuflado pelos ditames liberais que informam o ambiente corporativo. Acreditamos que tal receio, a partir da implementação efetiva das quotas, tende a desaparecer, pois se naturalizará a presença das mulheres nos Conselhos de Administração e, conseqüentemente, as atuações destas desmistificarão os receios que impediam sua indicação.

Feitas as considerações acima, pensamos que o modelo de Fraser, em conjunto com a teoria de MacKinnon, permitem justificativas para a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração que diminuam substancialmente os riscos de se

³²¹ Idem.

pensar nestas como um projeto que congela a identidade feminina (ora mitificando-a, ora negando-a). E é em consonância com tais visões que julgaremos os argumentos que costumam ser utilizados a favor de tal iniciativa legal, conforme se verá no tópico que se segue.

4.1 Sobre os argumentos a favor das quotas para mulheres em Conselhos de Administração e sua pertinência em relação à teoria da dominação

Costuma-se argumentar a favor das quotas para mulheres em Conselhos de Administração da seguinte forma: i) as mulheres devem encontrar assento nos Conselhos porque estas, apesar de sua competência, têm sido negligenciadas por conta de sexismo. Portanto, é preciso que se combata a desigualdade entre os sexos no mundo corporativo, em todas as suas nuances, sendo a iniciativa de quotas um instrumento relevante para se permitir a igualdade de gênero (argumento de justiça); ii) a presença de mais mulheres nos Conselhos de Administração tem caráter simbólico e permitirá que estas acreditem que podem se tornar líderes, colaborando para modificar realidades discriminatórias e mitigar limitações auto-impostas pelas próprias mulheres (argumento de simbolismo); iii) as mulheres, por terem qualidades pessoais essencialmente distintas das dos homens, podem agregar aos Conselhos de Administração diferentes perspectivas que se refletirão nas decisões tomadas (argumento da diferença) e iv) a presença de mulheres em Conselhos de Administração, segundo as pesquisas, melhoram o desempenho econômico da companhia.

Na introdução deste trabalho, apresentamos a hipótese da nossa pesquisa. E, após diversas ponderações, constatamos que esta se sustenta teoricamente. Dentre as visões de igualdade propostas pelas teóricas feministas do Direito, a que melhor justifica a baixa presença de mulheres em Conselhos de Administração é mesmo a teoria da não subordinação de Catherine MacKinnon. Isto porque, tanto as abordagens da igualdade que defendem o critério “semelhança” quanto aquelas que advogam pelo valor “diferença” falham por não conseguirem compreender que as mulheres estão submetidas à regras masculinas que se fazem universais e que não são perceptíveis sem um olhar crítico adequado. O feminismo que combate a dominação masculina, como proposto por MacKinnon, se mostra engajado na prática de identificação e desafio das regras de superioridade masculina, bem como dos padrões de socialização que levam à opressão das

mulheres. Portanto, este é o que oferece melhores fundamentos para a iniciativa de quotas para mulheres em Conselhos de Administração.

Quanto aos argumentos que devem ser usados para justificar a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração, defendemos que os mais adequados à teoria da dominância são: i) é preciso que se combata a desigualdade entre os sexos no mundo corporativo, em todas as suas nuances, sendo que tal espécie de ação afirmativa é a única medida que resolve tal questão de modo célere e ii) a presença de mais mulheres nos Conselhos de Administração tem caráter simbólico e permitirá que estas acreditem que podem se tornar líderes.

De fato, após as análises feitas, os outros dois argumentos não parecem em sintonia com a teoria da não subordinação. De fato, a defesa de que as mulheres têm qualidades distintas dos homens e que estas se refletem no modo como elas tomam decisões, se funda na doutrina da “voz moral autêntica feminina”, teoria do feminismo cultural que, como foi demonstrado, tem o potencial de criar diversos problemas para as mulheres. No caso das executivas beneficiadas pelas quotas, estas poderão ser exigidas a seguir um “*script de gênero*”, reforçando os estereótipos já existentes no mundo corporativo. Já o segundo argumento, pode sugerir que apenas se deve ter mulheres em Conselhos de Administração se for realmente comprovado que estas ajudam as companhias a obterem melhores resultados econômicos. E, de fato, tal “prova de fogo” parece também não condizente com a teoria da não subordinação, pois os homens, enquanto grupo social, não são obrigados a se submeterem a uma expectativa desta ordem, nem têm suas indicações vinculadas especificamente a algo do tipo.

Por fim, é necessário que se deixe claro que, ainda que as quotas sejam previstas num número que impeça o *tokenismo* e que as justificativas para estas estejam em consonância com a teoria da não-subordinação, estas correm o risco de não serem devidamente implementadas, caso sua lei instituidora não preveja sanções para as empresas que as descumprirem. Não é demais lembrar que a Noruega, um dos melhores países do mundo quando se pensa em justiça de gênero, somente conseguiu que se cumprisse sua determinação de 40% dos assentos dos Conselhos de Administração, ocupados por mulheres, quando editou uma lei dispondo sobre o assunto e estabelecendo sanções graves para as empresas que não respeitem tal mandamento legal.

CONCLUSÕES

PORQUE CADA MULHER TEM UM NOME EM COMUM

A matéria, veiculada pelo jornal Folha de São Paulo, não poderia ter um título mais apropriado: Supremo Constrangimento. Veiculada em 26 de março de 2006, ela retratou cenas da sessão da Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal que aprovou o nome de Ellen Gracie Northfleet, então ministra do Supremo Tribunal Federal, para a presidência desta Corte e para o comando do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Não poderiam ser mais vergonhosos os comentários dos Senadores, presentes em tal sessão. Wellington Salgado (PMDB-MG), depois de mencionar que conhecia as qualificações profissionais de Ellen Gracie, anunciou: "O meu voto ainda leva em conta a beleza e o charme. Assim voto com muito prazer." Já Mozarildo Cavalcanti (PTB-RR) afirmou que falaria não como Senador, mas como "médico ginecologista". Após fazer elogios às mulheres, em geral, este afirmou entendê-las em razão da atividade profissional. "Como ginecologista, aprendi a lidar de perto com as mulheres, a entender muito profundamente a sensibilidade feminina". O Senador José Agripino (PFL-RN) estatuiu: "A senhora não veio ser sabatinada, veio ser homenageada". O então líder do governo no Senado, Aloizio Mercadante (PT-SP), seguiu a mesma linha: "Eu não poderia deixar de participar dessa homenagem." No final da sessão, após a aprovação unânime da indicação de Ellen Gracie, o então presidente da Comissão de Constituição e Justiça, Antonio Carlos Magalhães (PFL-BA), tentou reparar as declarações constrangedoras. Disse que a ampla aceitação do nome dela se devia "à elegância física e moral, à dignidade e sobretudo à competência" da ministra.³²²

³²² FREITAS, Silvana de. *Supremo constrangimento. Machismo marca sabatina de Ellen Gracie*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc2303200617.htm>> Acesso em 13 de julho de 2014.

Simone Beauvoir, nascida em Paris, em 09 de janeiro de 1908, segundo sua biógrafa, ficava extremamente feliz quando lhe diziam, na infância, que ela pensava como um homem.³²³ Esta autora, um dos nomes máximos do feminismo, acabou entendendo, ainda em 1949, que as mulheres foram definidas pelos homens como o “outro”, o segundo sexo, tendo lhes sido proposto, por quem assim as classificava, um mundo cheio de restrições. Beauvoir, com sabedoria, percebeu que o destino feminino não era fruto da biologia, mas da formação das mulheres, dentro de uma sociedade patriarcal que costuma reduzi-las às funções de esposas e mães.³²⁴

A lição de Beauvoir e a situação vivenciada por Ellen Gracie Northfleet, acima narrada, explicitam que o corpo feminino permanece sofrendo escrutínio alheio, não apenas nos espaços privados, mas também nos públicos. Enquanto os homens são entendidos como paradigmas “neutros”, as mulheres, mesmo aquelas que se encontram em altas posições profissionais, continuam sendo lembradas de que são um “outro”, ou melhor, de que pertencem ao sexo feminino e que, por conta disso, devem se submeter à circunstâncias sexistas, socialmente naturalizadas.

Foi com a intenção de mudar a realidade das mulheres, permitindo melhores condições de vidas para estas, que o feminismo surgiu. A Teoria Feminista do Direito, reflexo deste movimento, tem como intuito deixar claro que, em muitas situações, o Legislativo e o Judiciário costumam criar e interpretar leis de modo preconceituoso contra as mulheres, se utilizando do clássico discurso jurídico da “objetividade” e “neutralidade” jurídica para atender os interesses tidos como “universais” da sociedade, sendo que, na maioria das vezes, estes não passam de construções normativas baseadas somente na experiência masculina dominante. No primeiro capítulo desta tese, estudamos as principais bases teóricas desta escola do pensamento. Descobrimos que a proposta legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração das empresas está em consonância com os pressupostos desta teoria, pois promovem a participação feminina nos espaços públicos de produção e descortinam as dificuldades que as mulheres encontram para ascender profissionalmente.

No segundo capítulo deste estudo, apresentamos as principais visões teóricas, defendidas pelas correntes feministas, a respeito da igualdade entre os sexos. Compreendemos os pontos fortes e frágeis de cada abordagem. E concluímos, na esteira de

³²³ BAIR, Deirdre. *Simone de Beauvoir: A Biography*. New York: Summit Books, 1990.

³²⁴ BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009

Diana Majury, que não se deve pensar em igualdade com um fim, mas como uma estratégia para se endereçar as desigualdades que acometem as mulheres. Portanto, é preciso que se observe cada situação opressora, em particular, para se descobrir qual discurso da igualdade melhor se encaixa a ela, no sentido de promover a melhora das condições femininas.

No terceiro capítulo desta tese, após analisarmos o instituto “ações afirmativas” como um todo, descobrimos que a iniciativa legal de quotas para mulheres em Conselhos de Administração das empresas é uma política pública legítima, pois se encontra em consonância com a busca pela igualdade substancial de gênero, no mercado de trabalho, ao permitir que se quebre o *glass ceiling* que impede o progresso feminino. Também compreendemos que não há qualquer impedimento para que mulheres, já bem colocadas profissionalmente, se beneficiem de ações afirmativas. Até porque, de acordo com os ditames da justiça distributiva, a simples existência de desigualdades injustificáveis na sociedade seria suficiente para autorizar, por si só, a implantação de políticas de ação afirmativa. Ademais, também é preciso que se ressalte que um dos objetivos das ações afirmativas é promover personalidades emblemáticas porque isto teria efeito o simbólico de permitir que pessoas, pertencentes à grupos socioeconomicamente desfavorecidos, ao se depararem com a ascendência de um indivíduo também oriundo de um grupo social oprimido, sejam estimuladas a acreditarem em si mesmas e a aprimorarem suas habilidades.

No quarto capítulo desta pesquisa, avaliamos os impedimentos que as mulheres encontram para serem indicadas para os Conselhos de Administração das empresas e buscamos, a partir de um olhar a respeito dos motivos da baixa presença feminina em tais órgãos, encontrar, dentre as perspectivas feministas de igualdade, aquela que melhor fundamenta tanto esta sub-representação quanto a iniciativa legal de quotas. Concluimos que a maneira mais apropriada de se pensar a política legal de quotas para mulheres, em Conselhos de Administração, é entendê-la não como uma proposta que visa promover a afirmação da identidade feminina, mas como uma iniciativa que depende da afirmação das mulheres, enquanto grupo oprimido, para permitir a participação paritária destas, nos espaços de decisão. Portanto, dentre as visões de igualdade propostas pelo feminismo, a teoria da dominação, nos termos pensados por Catherine MacKinnon, parece ser a que melhor permite um olhar sobre o problema, além de oferecer propostas de solução para ele.

A teoria de MacKinnon, enquanto justificativa para as quotas em Conselhos de Administração, permite que as executivas, que irão ser beneficiadas por estas medidas, atuem de forma mais livre, já que não terão que justificar suas escolhas e performances profissionais, a partir de nenhum estereótipo de gênero. Também entendemos que a teoria da dominação impele que dois sejam os argumentos principais, a favor das quotas de gênero nos Conselhos: i) as mulheres devem encontrar assento nos Conselhos porque estas, apesar de sua competência, têm sido negligenciadas por conta de sexismo. Portanto, é preciso que se combata a desigualdade entre os sexos no mundo corporativo, em todas as suas nuances, sendo a iniciativa de quotas um instrumento relevante para se permitir a igualdade de gênero (argumento de justiça) e ii) a presença de mais mulheres nos Conselhos de Administração tem caráter simbólico e permitirá que estas acreditem que podem se tornar líderes, colaborando para modificar realidades discriminatórias, além de mitigar limitações auto-impostas pelas próprias mulheres (argumento de simbolismo).

Um das premissas da Teoria Feminista do Direito é que a experiência feminina seja levada em consideração pelas leis e instituições jurídicas. Também é pressuposto da metodologia desta escola do pensamento o olhar sobre a realidade das mulheres a respeito das dificuldades que elas enfrentam, no seu cotidiano. No livro *Feminist Legal Theory: Foundations*, de Kelly Weisberg, descobrimos, logo no seu prefácio, que ele é uma afirmação pessoal e política da autora, pois fora concebido, enquanto ela lutava contra seu empregador pelo direito de ter licença maternidade.³²⁵ E, frente a tudo que foi dito, ao longo deste trabalho, não poderíamos também deixar de trazer um pouco da nossa experiência pessoal. Passamos a usar, então, a primeira pessoa, nos parágrafos que se seguem.

Ainda cedo, eu me dei conta de que ser mulher poderia ser um empecilho para a realização dos meus sonhos. Mesmo que nada me dissessem sobre o assunto, eu me sentia incomodada por perceber que as regras sociais que valiam para mim, não eram as mesmas que julgavam o comportamento dos homens ao meu redor. Pior: as mulheres do meu convívio não pareciam se incomodar com o sexismo cotidiano. Feminismo, na opinião delas, era coisa de mulher feia, de gente mal-amada. Melhor nem falar disso para não se tornar desinteressante para os homens...

Eu tinha dezesseis anos, quando o mundo começou a fazer algum sentido para

³²⁵ WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.xi.

mim. Todos me diziam que eu era igual aos homens, que eu tinha os mesmos direitos que eles, mas eu sentia que não era bem assim. Foi, a partir da leitura deste trecho de Marguerite Duras, que descobri o que tanto queria dizer, mas não sabia como:

“Já estou ciente. Sei algumas coisas. Sei que não são as roupas que tornam as mulheres mais ou menos belas, nem os cuidados de beleza, nem o preço dos cremes, nem a raridade, o valor dos adornos. Sei que o problema está em outro lugar. Não sei onde. Só sei que não é onde as mulheres pensam que está. Olho as mulheres nas ruas de Saigon, nos postos do interior. Há mulheres belíssimas, alvíssimas, aqui se têm um cuidado extremo com a beleza, principalmente no interior. Elas não fazem nada, apenas se guardam, guardam-se para a Europa, os amantes, as férias na Itália, as longas licenças de seis meses a cada três anos, quando finalmente poderão falar do que se passa aqui, dessa existência colonial tão particular, do serviço dessas pessoas, desses criados, tão perfeitos, da vegetação, dos bailes, dessas mansões brancas, tão grandes que a gente se perde nelas, onde são alojados os funcionários nos postos distantes. Elas esperam. Elas se arrumam para o nada. Elas se cuidam. Na sombra dessas mansões, elas se cuidam para o futuro, acreditam viver um romance, já estão com os armários tão cheios de roupas que não sabem o que fazer com elas, colecionadas com o tempo, a longa sucessão de dias de espera. Algumas enlouquecem. Algumas são abandonadas. Abandonadas. Ouve-se o golpe dessa palavra quando as atinge, o som que faz, o som da bofetada que ela desfere. Algumas se matam. Essa omissão das mulheres em relação a si mesmas, praticada por elas mesmas, sempre me pareceu um erro.”³²⁶

Através da literatura, percebi que aquilo que Duras descreveu, tantos anos antes do meu nascimento, permanecia acontecendo com as mulheres que eu conhecia. Viviam estas se guardando para os homens, viviam estas em função dos desejos destes, viviam estas subordinadas à sonhos românticos que acabavam lhes trazendo mais dores do que alegrias. Viviam estas a partir deles e para eles. E, sim, muitas foram abandonadas. Duas se mataram.

Porque, ainda na adolescência, decidi que comigo seria diferente, escrevo esta tese. E, sim, este trabalho, assim como o de Weisberg, é meu projeto pessoal e político. Sinto-me feliz por, diferente desta autora, ter tido a oportunidade de começar a redigir esta pesquisa, enquanto me encontrava de licença maternidade. No entanto, sinto-me profundamente incomodada com as dificuldades que a vida empresarial permanece apresentando para mães que trabalham, assim como eu. De qualquer modo, esta pesquisa me permitiu a satisfação de poder relatar, sem medo ou máscaras, os preconceitos estruturais e o *glass ceiling* que acomete as mulheres, no mundo corporativo. *Eu nunca fui de tocar a vida com as pontas dos dedos*, disse Iberê Camargo, uma das epígrafes do

³²⁶ DURAS, Marguerite. *O Amante*. CosacNaify: São Paulo, 2012. P. 19.

trabalho. Há muito que compreendi que comigo também é assim.

REFERÊNCIAS

Artigos e Livros

ABREU, Sergio. *Igualdade. A afirmação de um princípio jurídico inclusivo*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG.

ARAÚJO, Cecília. *Mulheres líderes: vamos falar de cotas*. Disponível em: <<http://thinkolga.com/2014/05/06/mulheres-lideres-vamos-falar-de-cotas/>> Acesso em 01 de junho de 2014.

ARCOVERDE, Letícia. *Cresce o número de mulheres em cargos de liderança*. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/3157310/cresce-o-numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca>> Acesso em 12 de junho de 2014.

APPLEYARD, Brian. *THINKERS OF THE NINETIES: Catharine Mackinnon The feminist against freedom*. Disponível em: <<http://www.independent.co.uk/life-style/thinkers-of-the-nineties-catharine-mackinnon-the-feminist-against-freedom-1526382.html>> Acesso em 20 de junho de 2014.

BA, Hilarie Barnett. *Introduction to Feminist Jurisprudence*. Londres: Cavendish Publishing Limited, 1998.

BAIR, Deirdre. *Simone de Beauvoir: A Biography*. New York: Summit Books, 1990.

BARTLETT, Katherine. *Feminist Legal Methods*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

BEAUVOIR, Simone de. *O Segundo Sexo*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 2009.

BEDICKS, Heloisa. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em: <http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigoSepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014.

BELMONTE, Renata Leal Conceição. *Levando as capacidades a sério: a perspectiva de Martha Nussbaum para o desenvolvimento das mulheres*. Dissertação de Mestrado defendida na Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/8382>> Acesso em 16 de julho de 2014.

BENDER, Leslie. *Lawyer's Primer on Feminist Theory*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

BERTONCINI, Mateus Eduardo Siqueira Nunes. TRIPPIA, Luciane Maria. *Cotas para mulheres em conselhos diretores – uma realidade europeia necessária e factível para o Brasil?* Disponível em: <

<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=77932c2c6056e219>>. Acesso em 16 de julho de 2014.

BORGES, Iara Farias. *Especialistas defendem cotas para mulheres nos conselhos de empresas públicas*. Disponível também em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2012/05/24/especialistas-defendem-cotas-para-mulheres-nos-conselhos-de-empresas-publicas>> Acesso em 21 de junho de 2014.

BOTTOMORE, Tom. Dicionário do pensamento marxista. 5 ed. São Paulo: Jorge Zahar, 1997.

BUTLER, Judith. *Fundamentos Contingentes: o Feminismo e a questão do pós-modernismo*. Disponível em: < <http://marcoareliosc.com.br/butler3.pdf>>

CAIN, PATRICIA. *Feminism and The Limits of Equality*. Disponível em: < <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1265&context=facpubs>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

_____, *Feminist Legal Scholarship*. Disponível em: < <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1277&context=facpubs>> Acesso em 12 de junho de 2014.

_____, *The Future of Feminist Legal Theory*. Disponível em: < <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1260&context=facpubs>>. Acesso em 01 de maio de 2014.

_____, *Feminist Jurisprudence: Grounding the Theories*. Disponível em: <<http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1025&context=bglj>> Acesso em 20 de junho de 2014.

CAMPOS, Luis Augusto. FERES, João Feres. *Ação afirmativa, comunitarismo e multiculturalismo*. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v29n84/06.pdf>> Acesso em 04 de julho de 2014.

CHAMALLAS, Martha. *Introduction to Feminist Legal Theory*. Nova York: Aspen Law & Business, 1999.

CHARLESWORTH, Hilary. *Human Rights as Men's Rights*. In: WOLPER, Andrea. PETERS, Julie. *Women's Rights, Human Rights: International Feminist Perspectives*. Nova York: Routledge.

CONOVER, Pamela Johnston. TURNIER, William. LOWERY, David Lowery. *Redistributive Justice and Cultural Feminism*. Disponível em: < <http://www.wcl.american.edu/journal/lawrev/45/turnier.pdf>> Acesso em 22 de junho de 2014.

CREDIT SUISSE. *Gender Diversity and Corporate Leadership*. Disponível em: https://www.creditsuisse.com/newsletter/doc/gender_diversity.pdf Acesso em 03 de março de 2014.

COUTINHO, Marianne. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em:

<http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014. P. 22-26.

DALTON, Clare. *Where We Stand: Observation on the Situation of Feminist Legal Thought*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

DEPARTMENT FOR BUSINESS, INNOVATION & SKILLS. *Women on Boards. February 2011*. Disponível em: <<https://www.gov.uk/government/publications/women-on-boards-review>> Acesso em 03 de março de 2014.

DURAS, Marguerite. *O Amante*. CosacNaify: São Paulo, 2012.

DWORKIN, Ronald. *The Moral Reading of the Constitution*. Disponível em: <<http://www.nybooks.com/articles/archives/1996/mar/21/the-moral-reading-of-the-constitution/?page=2>> Acesso em 13 de maio de 2014.

FERREIRA, Maria Luiza Ribeiro. *Tem sentido falar em uma natureza feminina?* Disponível em: < <http://www.uece.br/kalagatos/dmdocuments/V3N6-Tem-sentido-falar-de-uma-natureza-feminina.pdf>> Acesso em 23 de junho de 2014.

FRANCO, Michele Cunha. *Teorias Feministas: Contribuições para uma análise crítica do do Direito como instrumento de exercício de direitos*. Disponível em: < <http://www.criticadodireito.com.br/todas-as-edicoes/numero-1---volume-34/teorias-feministas> contribuicoes-para-uma-analise-critica-do-direito-como-instrumento-de-exercicio-de-direitos> Acesso em 15 de julho de 2014.

FREITAS, Silvana de. *Supremo constrangimento. Machismo marca sabatina de Ellen Gracie*. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc2303200617.htm>> Acesso em 13 de julho de 2014.

FRASER, Nancy. *Reconhecimento sem ética?* Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n70/a06n70.pdf>> Acesso em 06 de julho de 2014.

_____, Nancy. *Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas de justiça na era “pós-socialista”*. Disponível em: < www.revistas.usp.br/cadernosdecampo/article/download/50109/54229> Acesso em 13 de maio de 2014.

_____, Nancy. *O feminismo, o capitalismo e a astúcia da história*. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/4505/3782>> Acesso em 13 de julho de 2014.

FILHO, Manoel Gonçalves Ferreira. *Introdução*. In: MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001.

FINANCIAL TIMES. Angela Merkel against quotas for women. Disponível em: <http://blogs.ft.com/women-at-the-top/2011/10/14/angela-merkel-against-female-quota/#axzz34I4IM66F>. Acesso em 14 de junho de 2014.

FINEMAN, Martha L. A. *Feminist Theory and the Law*. Disponível em: <<http://www.ssc.wisc.edu/irpweb/initiatives/trainedu/igrfp/readings06/Fineman.HJLP.95.pdf>> Acesso em 01 de junho de 2014.

FISS, Owen M. *What is feminism?* Disponível em: <http://www.law.yale.edu/documents/pdf/What_Feminism.pdf> Acesso em 06 de julho de 2014.

FRIEDMAN, Betty. *Mística Feminina*. Petrópolis: Editora Vozes Limitada, 1971.

GOMES, Camila de Magalhães. *Quem é a mulher vulnerável e hipossuficiente?* Disponível em: <<http://blogueirasfeministas.com/2013/07/quem-e-a-mulher-vulneravel-e-hipossuficiente/>> Acesso em 27 de abril de 2014.

GOMES, Joaquim Barbosa B. *A recepção do instituto da ação afirmativa pelo Direito Constitucional Brasileiro*. Disponível em: <<http://www.adami.adv.br/artigos/19.pdf>>. P. 11. Acesso em 22 de abril de 2014.

_____, *As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva*. Disponível em: <<http://daleth.cjf.jus.br/revista/SerieCadernos/Vol24/artigo04.pdf>> Acesso em 13 de julho de 2014.

GOLDIN, Claudia. ROUSE, Cecilia. *Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians*. Disponível em: <https://faculty.diversity.ucla.edu/resources-for/searchcommittees/search-toolkit/Orchestrating_Impartiality.pdf> Acesso em 28 de junho de 2014.

GOSH, Partha S. *“Positive Discrimination in Índia: A Political Analysis*. Disponível em: <http://arpitnaagar.weebly.com/uploads/8/6/6/3/8663201/positive_discrimination.pdf> Acesso em 06 de maio de 2014.

GUERRA, Sandra. *No topo da pirâmide*. In: KPMG Business Magazine 31. Disponível em: <http://www.kpmg.com/BR/PT/Estudos_Analises/artigosepublicacoes/Documents/KPMG%20Business%20Magazine_31_web.pdf> Acesso em 25 de julho de 2014.

GUY, Marie-Laurence. MOLINE, Ann. NIETHAMMER, Carmen. *Women on Boards: A Conversation with Male Directors*. Disponível em: <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/global+corporate+governance+forum/publications/focus_case+studies/focus+9+women+on+boards+-+a+conversation+with+male+directors> Acesso em 06 de julho de 2014.

HANISH, Carol. *The personal is political*. Disponível em: <<http://www.carolhanisch.org/CHwritings/PIP.html>>. Acesso em 14 de junho de 2014.

HARVARD LAW SCHOOL. *Femist Legal Theories*. Disponível em: <<http://cyber.law.harvard.edu/bridge/CriticalTheory/critical3.txt.htm>> Acesso em 28 de abril de 2014.

HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em 20 de janeiro de 2014.

HUNT, Lynn. *A invenção dos Direitos Humanos. Uma história*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

IKAWA, Daniela. *Ações afirmativas em Universidades*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

IOIRO, Ubiratan. *Cotas são lorotas*. Disponível em: <http://www.ubirataniorio.org/antigo/AM_12_Mai.pdf>. Acesso em 25 de maio de 2014.

JÚNIOR, JOÃO FERES. *Comparando justificações das políticas de ação afirmativa: EUA e Brasil*. Disponível em: < http://www.achegas.net/numero/30/joao_feres_30.pdf > Acesso em 14 de maio de 2014.

JUNIOR, Martin Luther King. *Why We Can't Wait*. New York: Penguin, 2000.

JUNIOR, Policarpo. *Enfim, um negro chega lá*. Disponível em: < http://veja.abril.com.br/140503/p_050.html >. Acesso em 22 de abril de 2014.

KANTER, Moss Rosebeth. *Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women*. Disponível em: <<http://www.nhh.no/files/filer/adm/personal/likestilling/mosskanter.pdf> > Acesso em 06 de julho de 2014.

KENNEDY, Duncan. *Critical Labor Law Theory: A Comment*. Apud SHNEIDER, Elizabeth. *Dialectic of Rights and Politics*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

KRIEGER, Linda J. COONEY, Patricia N. *The Miller-Wohl Controversy: Equal Treatment, Positive Action and the Meaning of Women's Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P.156

LAGARDELE, Christine. Entrevista concedida ao Financial Times. Disponível em: <<http://video.ft.com/677520169001/Lagarde-speaks-out-on-female-quotas/World>> Acesso em 14 de junho de 2014.

LEWANDOWSKI, Ricardo. Voto na ADPF 186. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>> Acesso em 06 de maio de 2014.

LITTLETON, Christine. *Reconstructing Sexual Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

MACKINNON, Catherine. *From Practice to Theory, or What is a White Woman Anyway?* Disponível em: <<http://www.feminist-reprise.org/docs/from%20practice%20to%20theory.htm>> Acesso em 06 de julho de 2014.

_____. *Toward a Feminist Theory of The State*. Cambridge: Harvard University Press, 1989.

_____. *Feminism, Marxism, Method, and the State: Toward Feminist Jurisprudence*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993. P. 429.

_____. *Difference and Dominance: On Sex Discrimination*. In: *Feminist Unmodified*. Massachusetts: Harvard University Press, 1987.

MADDOX, Marion. *Affirmative Actions: Liberal Accommodation or Radical Trojan Horse*. Disponível

em: <<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB8QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.crsi.mq.edu.au%2Fpublic%2Fdownload.jsp%3Fid%3D4059&ei=Xr6ZU8eMLqeqsASH6ICYCA&usg=AFQjCNHSvwy0YSK5oHdXB7k0Qs84u5qrbg&sig2=kQbRkkX5wqcnMCUOUV5Tvg&bvm=bv.68911936,d.b2U>> Acesso em 12 de junho de 2014.

MAJURY, Diana. *Strategizing in Equality*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

MARGEM, Helena. *Participação das mulheres no Conselho de Administração e Diretoria, Valor e Desempenho das Companhias Brasileiras de Capital Aberto*. Dissertação de Mestrado defendida na Escola de Pós Graduação em Economia da Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro, em 2013. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/11078/Dissertacao%20Helena%20Margem.pdf?sequence=1>> Acesso em 21 de junho de 2014;

MENEZES, Paulo Lucena de. *A Ação Afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte-Americano*. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2001.

MENICUCCI, Eleonora. Nota da ministra Eleonora Menicucci sobre a decisão do STJ no caso Luana Piovani Disponível em: <http://www.spm.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2014/04/02-04-nota-da-ministra-eleonora-menicucci-sobre-a-decisao-do-stj-no-caso-luana-piovani> Acesso em 27 de abril de 2014.

MENKEL-MEADOW, Carrie. *Feminist Legal Theory, Critical Legal Studies, and Legal Education Or the Fem-Crits Go to Law School*. Disponível em: <<http://heinonline.org/HOL/Print?collection=journals&handle=hein.journals/jled38&id=73>> Acesso em 20 de junho 2011. P. 63-66.

_____. *Portia in a Different Voice: Speculations on a Women's Lawyering Process*. Disponível em: <<http://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=bglj>>. Acesso em 23 de junho de 2014.

MITCHELL, Juliet. *Woman's Estate*. Nova York: Pantheon Books, 1971. P. 100-110.

_____. *Mulheres: a revolução mais longa*. Disponível em: <<http://www.ieg.ufsc.br/admin/downloads/artigos/08112009-015900mitchell.pdf>> Acesso em 14 de junho de 2014.

MOEHLECKE, Sabrina. *Ação Afirmativa: Histórias e debates no Brasil*. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n117/15559.pdf>> Acesso em 12 de maio de 2014.

MONTENEGRO, Thereza. *Diferenças de gênero e desenvolvimento moral das mulheres*. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2003000200008&script=sci_arttext>. Acesso em 24 de junho de 2014.

NATIONAL WOMEN'S LIBERATION. *Feminist Consciousness-Raising*. Disponível em: <<http://www.womensliberation.org/priorities/feminist-consciousness-raising>> Acesso em 14 de junho de 2014

NEDER CEREZETTI, Sheila C. *Breve descrição dos deveres e responsabilidades dos administradores das companhias abertas brasileiras*. 2013. (Apresentação de Trabalho/Seminário). Publicação cedida pela autora.

NUSSBAUM, Martha. *The Professor of Padody*. In: The New Republic Online. Disponível em: <<http://www.akad.se/Nussbaum.pdf>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

_____. *Women and Human Development: The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

_____. *Sex and Social Justice*. Nova York: Oxford University Press, 1999.

PIOVESAN, Flavia. *Integrating Gender Perspective into Brazilian Legal Doctrine and Education: Challenges and Possibilities*. In: Journal of Gender, Social Policy & The Law.

Disponível em: <<http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1153&context=jgspl>> Acesso em 17 de junho de 2014.

_____. *A proteção internacional dos Direitos Humanos das Mulheres*. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_70.pdf>

Acesso em 06 de junho de 2014.

_____. *Ações Afirmativas e Direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.usp.br/revistausp/69/04-flavia.pdf>> Acesso em 13 de maio de 2014.

RABENHORST, Eduardo Ramalho. *As Teorias Feministas do Direito e a violência de gênero*. Disponível em: <

http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista57/revista57_20.pdf>

Acesso em 15 de julho de 2014.

RAGO, Margareth. *Epistemologia feminista, gênero e história*. In: Masculino, Feminino, Plural. Florianópolis: Editora Mulheres, 1998.

RAGINS, Rose Belle. TOWNSEND, Bickley. MATTIS, Mary. *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling*. Disponível em:

<http://www.ekof.bg.ac.rs/nastava/org_ponasanje_master/2010/DOPUNSKA%20LITERATURA/ZENE%20U%20ORGANIZACIJAMA%20.pdf> Acesso em 27 de junho de 2014.

RAPAPORT, Elizabeth. *Generalizing Gender: Reason and Essence in the Legal Thought of Catherine MacKinnon*. Disponível em: <

<https://repository.unm.edu/handle/1928/20498>>. Acesso em 09 de julho de 2014.

REVISTA ÉPOCA. *Beyoncé e Sheryl Sandberg se unem em campanha para estimular a liderança feminina*. Disponível em:

<<http://epocanegocios.globo.com/Informacao/Acao/noticia/2014/03/beyonce-e-sheryl->

[sandberg-se-unem-em-campanha-para-estimular-lideranca-feminina.html](#) > Acesso em 20 de junho de 2014.

RODRIGUES, Carla. *Diferença sexual, direitos e identidade: um debate a partir do pensamento da desconstrução*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-83332010000100009&script=sci_arttext> Acesso em 23 de junho de 2014.

SACCHET, Teresa. *Representação política, representação de grupos e políticas de cotas: perspectivas e contendas feministas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000200004> Acesso em 04 de julho de 2014.

SACHS, Andrea. *A Slap at Sex Stereotypes*. Disponível em: <<http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,151787,00.html>> Acesso em 20 de junho de 2014.

SCALES, Ann C. *Emergence of Feminist Jurisprudence*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

SCHNEIDER, Elizabeth M. TAUB, Nadine. *Women's Subordination and the Role of Law*. In: COSTA, Mariarosa Dalla. JAMES, Selma. *Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press, 1972.

SERAFIM, Fabrizia Pessoa. *Teoria Feminista do Direito: Uma necessidade no Brasil*. Disponível em: < <http://seer.bce.unb.br/index.php/redunb/article/viewFile/7070/5589> > Acesso em 15 de julho de 2014.

SENKEVICS, Adriano. *O patriarcalismo pensado pelo feminism radical*. Disponível em: < <http://ensaiosdegenero.wordpress.com/2012/02/13/o-patriarcado-pensado-pelo-feminismo-radical/>> Acesso em 12 de junho de 2014.

SICCA, Ligia Paula Pires Pinto. SILVEIRA, Alexandre di Miceli da. DONAGGIO, Angela Rita Franco. RAMOS, Luciana de Oliveira. *Participação de mulheres em cargos de alta administração: relações sociais de gênero, direito e governança corporativa*. Dados cedidos pelo autor.

SIEGEL, REVA. *"The Rule of Love": Wife Beating as Prerogative and Privacy*. Disponível em: <http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2092&context=fss_paper_s> Acesso em 27 de abril de 2014. SHNEIDER, Elizabeth. *Dialectic of Rights and Politics*. In: WEISBERG, Kelly. *Feminist Legal Theory: Foundations*. Filadélfia: Temple University Press, 1993.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli. *Governança Corporativa no Brasil e no Mundo*. São Paulo: Elsevier, 2012.

SWEIGART, Anne. *Women on Board for Change: The Norway Model of BoardRoom Quotas as a Tool for Progress in the United States and Canada*. Disponível em:

<<http://scholarlycommons.law.northwestern.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=njilb>> Acesso em 15 de julho de 2014.

THE LAW DICTIONARY. *Who Was Myra Bradwell: America's First Woman Lawyer*. Disponível em: < <http://thelawdictionary.org/article/who-was-myra-bradwell-americas-first-woman-lawyer/>> Acesso em 04 de junho.

TONG, Rosemarie. *Feminist Thought. A More Comprehensive Introduction*. Third Edition. Carolina do Norte: Westview Press.

VASCONCELLOS, Paulo Conte. *O conselho de administração ideal de uma empresa*. Disponível em: < <http://www.bmfbovespa.com.br/pdf/CiasListadasArtigo3.pdf>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

VENTURA, Luciano Carvalho Ventura. *Porque alguns Conselhos de Administração funcionam melhor do que outros*. Disponível em <<http://www.lcvco.com.br/conselho2.htm>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

ZAGO, Marco Antonio. *É preciso arriscar muito mais*. Entrevista concedida à Lucas Souza e Mariana Barros, jornalistas da Revista Veja. Disponível em: < http://www.usp.br/imprensa/wp-content/uploads/revista_veja.pdf>. Acesso em 25 de junho de 2014.

ZONINSEN, Jonas. JÚNIOR, JOÃO FERES. *A consolidação da ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG.

WALBY, Sylvia. *Post-Post-Modernism? Theorizing Social Complexity*. In: BARRET, Michele. PHILLIPS, ANNE. *Destabilizing Theory. Contemporary Feminist Debates*. California: Standford University Press, 1992.

WASELFISZ, Julio Jacobo. *Mapa da Violência 2012. Os novos padrões da violência homicida no Brasil*. São Paulo: Instituto Sangari, 2011. Disponível em: <http://mapadaviolencia.org.br/pdf2012/mapa2012_mulher.pdf>. Acesso em 03 de junho de 2012.

WALTERS, Rosie. *Are Women's Rights Human Rights? Critically Evaluate the Tensions Between Feminist and Non-Feminist Approaches to Contemporary Human Rights Issues and Debates*. Disponível em: < <http://www.e-ir.info/2013/07/20/are-womens-rights-human-rights/>> Acesso em 04 de junho de 2014.

WEISBERG. Kelly. *Applications of Feminist Legal Theory to Women's Lives. Sex, Violence, Work and Reproduction*. Philadelphia: Temple University Press, 1996.

WEISSKOPF, Thomas E. *A experiência da Índia com a ação afirmativa na seleção para o ensino "superior"*. In: *Ação afirmativa no ensino superior brasileiro*. Minas Gerais: Editora UFMG.

WILLIAMS, Christine L. *The glass escalator: Hidden advantages for men in the 'female' professions*. Disponível em:

<<http://stjsociologyofgender.files.wordpress.com/2010/10/williams-glass-escalator.pdf>>
Acesso em 14 de julho de 2014.

WILLIAMS, Joan. *Reconstructive Feminism: Changing the Way We Talk About Gender and Work Thirty Years After the PDA*. Disponível em: <http://repository.uchastings.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1801&context=faculty_scholarship> Acesso em 04 de julho de 2014.

WORLD ECONOMIC FORUM *Gender Gap Report 2013*. Disponível em: <<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2013/>> Acesso em 15 de julho de 2014.

YOUNG, Cathy. WEISS, Michael. *Feminist Jurisprudence: Equal Rights or Neo-Paternalism?* Disponível em: <<http://www.cato.org/pubs/pas/pa-256.html>> Acesso em 20 de junho de 2011.

YOUNG, Iris Marion. *Justice and the politics of difference*. New Jersey: Princeton University Press, 1990

Documentos Legais, Jurisprudência e Notícias

AMCHAM BRASIL. *Mais de 66% dos conselhos administrativos não têm mulher, no Brasil*. Disponível em: < <http://www.amcham.com.br/gestao-empresarial/noticias/mais-de-66-dos-conselhos-administrativos-nao-tem-mulher-no-brasil-4762.html>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

BRASIL. Lei n. 6.404/76, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm> Acesso em 21 de maio de 2014.

_____, Lei n. 9.100, de 29 de setembro de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm>. Acesso em 31 de maio de 2014.

_____. Lei n. 10.224, de 15 de maio de 2001. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm> Acesso em 15 de julho de 2014.

_____. Lei n.11.340, de 07 de agosto de 2006. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em 10 de julho de 2014.

CEDAW. Disponível em: <<http://www.agende.org.br/docs/File/convencoes/cedaw/docs/Convencao.pdf>> Acesso em 04 de junho de 2014.

IBGC. Certificação de Conselheiros. Disponível em: < http://www.bmfbovespa.com.br/Pdf/Certificacao_Conselheiros_IBGC.pdf> Acesso em 06 de julho de 2014.

_____. *Carta opinião. Cotas para mulheres em conselhos de administração*. Disponível em: <<http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CDw>>

[QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ibgc.org.br%2FDownload.aspx%3FRef%3DManifestacao%26CodManifestacao%3D37&ei=2HWMU6ecBsWqkAeAs4DoBQ&usg=AFQjCNHrbskqMZVaEEAZTR4X9LwgZarQCg&sig2=r1ZrergjQq0-MyxdZdnh7A&bvm=bv.62286460,d.eW0](http://www.ibgc.org.br/Download.aspx?Ref%3DManifestacao%26CodManifestacao%3D37&ei=2HWMU6ecBsWqkAeAs4DoBQ&usg=AFQjCNHrbskqMZVaEEAZTR4X9LwgZarQCg&sig2=r1ZrergjQq0-MyxdZdnh7A&bvm=bv.62286460,d.eW0)> Acesso em 04 de março de 2014.

IBGE. *Pesquisa Mulher no Mercado de Trabalho: Perguntas e Respostas*. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/Mulher_Mercado_Trabalho_Perg_Resp_2012.pdf> Acesso em 01 de março de 2014.

FGV. *DIREITO GV debate cota para mulheres em conselhos de administração pública*. Disponível em: <<http://fgvnoticias.fgv.br/pt-br/noticia/direito-gv-debate-cota-para-mulheres-em-conselhos-de-administracao-publica>>. Acesso em 25 de junho de 2014.

RIO DE JANEIRO, Tribunal de Justiça, Processo no 0376432-04.2008.8.19.0081, Relator: Des. Sidney Rosa da Silva, 2013. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivo_artigo/art20130704-05.pdf>. Acesso em 27 de abril de 2014.

PODER JUDICIÁRIO. ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Myrthes Gomes de Campos: primeira mulher a exercer a advocacia no Brasil*. Disponível em: <<http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/museu/curiosidades/no-bau/myrthes-gomes-campos>> Acesso em 04 de junho de 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI n. 1.946-DF. Relator. Min. Sydney Sanches. Disponível em: <<http://www.stf.gov.br/noticias/informativos/anteriores/info308.asp>> Acesso em 15 de julho de 2014.
_____. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/ministro/listarPresidente.asp>>. Acesso em 22 de abril de 2014.

SENADO FEDERAL. PLS n. 112/2010. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/76440.pdf>> Acesso em 03 de março de 2014.