

15/05/2018 - 05:00

Cotas ampliam presença feminina em diretorias e conselhos, diz Bird

Por **Bruno Villas Bôas**

O sistema de cotas para mulheres em conselhos de administração e cargos de direção pode ser fundamental para aumentar a presença de mulheres no alto escalão do setor público e privado, disse ontem a especialista em gênero do Banco Mundial (Bird), Paula Tavares, ao lançar estudo do organismo sobre inclusão econômica feminina.



Paula Tavares, do Banco Mundial: "Cotas ajudam a mudar a mentalidade nas empresas e incentivaram as mulheres"

"As mulheres são 50% da população, 43% da força de trabalho e só 37% dos cargos gerenciais. Poucas estão nas altas administrações. As cotas são uma discriminação ao contrário, reparatórias", disse Tavares, em evento da Fundação Getúlio Vargas (FGV), no Rio. "As cotas ajudam a mudar a mentalidade nas empresas e incentivaram as mulheres."

De acordo com o estudo, metade dos países adota algum tipo de cota para aumentar a representação das mulheres nos mais altos níveis de governo e do setor privado. Na Noruega, por exemplo, a legislação determina que as companhias locais tenham 40% dos assentos de seus conselhos ocupados por mulheres, sob risco de pesadas sanções.

Outros países têm, inclusive, livres iniciativas nesse sentido. No Reino Unido, o 30% Club, criado em 2010, tem com objetivo fazer com que 30% ou mais dos membros de conselhos de administração de empresas sejam mulheres. Nos Estados Unidos, o Thirty Percent Coalition (Coalizão dos 30%, em inglês) tem esse mesmo objetivo.

Cecilia Machado, pesquisadora da FGV EPGE (Escola Brasileira de Economia e Finanças), disse que existem visões antagônicas sobre as cotas na literatura econômica. Segundo ela, há uma linha de entendimento de que as cotas poderiam desincentivar as mulheres a investir na própria formação profissional, na medida em que criam uma espécie de "reserva de mercado".

"Mas existe também a literatura que diz que as mulheres não investem mais para ter esses cargos porque percebem uma discriminação e entendem que vai ser mais difícil de obtê-los. Nesse caso, a cota não é necessariamente um instrumento ruim", disse a pesquisadora, sem se posicionar contra ou a favor das cotas.

Em termos de representação parlamentar, a Lei das Eleições brasileira estabelece que, nas eleições proporcionais, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% para candidaturas femininas. Isso não garante, porém, um mínimo de assentos. Parte das candidaturas femininas lançadas não recebe apoio efetivo dos partidos.

Isso garante candidatura, não assentos. Ter um mínimo de representação feminina no importante é desejável porque legisladores são responsáveis pelas leis que tratam a questão da igualdade de gênero", disse a especialista do Banco Mundial.

Tavares criticou outros aspectos que considera limitar a ascensão profissional das mulheres. Entre eles, a diferença de cinco anos na idade mínima de aposentadoria entre homens e mulheres. Para ela, a diferença pode afetar negativamente os salários femininos ao longo da vida profissional, assim como benefícios previdenciários, poupanças e perspectivas de carreira.

"Quando se aposenta mais cedo, a mulher encerra a carreira mais cedo. Ou seja, a vida profissional dela terá sido mais curta. Isso tem efeitos negativos no tempo de contribuição, assim como gera menor renda na aposentadoria", disse a especialista.

A equiparação da idade mínima chegou a ser proposta pelo governo na reforma da Previdência. O assunto enfrentou resistências durante sua tramitação no Congresso. Na Comissão de Defesa dos Direitos da Mulher da Câmara dos Deputados, diferentes instituições defenderam a manutenção da diferença como forma de compensação da desigualdade de gênero.

No relatório, o Banco Mundial informa que em 41 dos 189 países analisados as mulheres podem se aposentar com benefícios integrais um a dez anos antes dos homens. Em 13 economias, incluindo o Brasil, as leis permitem que as mulheres se aposentem com benefícios parciais antes dos homens. É neste caso que as mulheres podem perder "a oportunidade de promoções e aumentos devido à aposentadoria precoce".

O Banco Mundial também criticou o custo a ausência de uma legislação no país prevendo a licença parental, que permite repartir a licença entre pai e mãe. No Brasil, a legislação prevê 120 dias de licença-maternidade, mas só cinco dias de licença-paternidade. "O sistema de licença parental é adotado em 58 economias, mas não no Brasil. Isso poderia incentivar a divisão de tarefas de cuidados com a família", disse Paula Tavares.

Além disso, as leis brasileiras não estabelecem a igualdade de remuneração para homens e mulheres na mesma função, assim como não prevê jornadas de trabalho flexíveis, o que permitiria às mulheres melhor conciliar sua dupla jornada. "Também não existe lei que diga que o empregador não pode perguntar para uma mulher se ela é casada ou se ela pretende ter filho ou não", disse a advogada.