

**A VULNERABILIDADE DA MULHER NO MERCADO DO
TRABALHO E O PAPEL DO CONSELHO MUNICIPAL DOS
DIREITOS DA MULHER**

***THE VULNERABILITY OF WOMEN IN THE LABOR MARKET
AND THE ROLE OF THE MUNICIPAL COUNCIL FOR WOMEN'S
RIGHTS***

***LA VULNERABILIDAD DE LA MUJER EN EL MERCADO
LABORAL Y EL PAPEL DEL CONSEJO MUNICIPAL DE LOS
DERECHOS DE LA MUJER***

Iacita Terezinha R. de Azamor Pionti¹

RESUMO: Esta pesquisa faz uma análise das vulnerabilidades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho, as políticas públicas que foram implementadas em nossa capital, o controle social e o trabalho realizado pelo Conselho Municipal que mantém parceria com a rede de atendimento a essas mulheres e com o terceiro setor. Focamos o que chamamos de “feminização da pobreza”, mostramos como é a situação vivenciada pelas mulheres que por um valor irrisório, servem como babás de 4 a 5 crianças para que as outras mães possam trabalhar. Nossa metodologia se constituiu em uma revisão bibliográfica sistemática a respeito dos casos que envolvem as influências e consequências relacionadas ao processo da inserção das mulheres no mercado de trabalho, associado a uma análise aos casos expostos no Conselho Municipal de Campo Grande-MS e as políticas públicas desenvolvidas e projetos em execução para combate à discriminação e a violência contra a mulher. O artigo é a apresentação sintética, em forma de relatório escrito, dos resultados de investigações ou estudos realizados a respeito desta questão.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de trabalho. Vulnerabilidade da mulher. Controle Social. Conselho Municipal.

ABSTRACT: This research analyzes the vulnerabilities faced by women in the labor market, the public policies that have been implemented in our capital, social control, and the work carried out by the Municipal Council, which maintains partnerships with the network that provides assistance to these women and with the third sector. We focus on what we call the “feminization of poverty,” showing the situation experienced by

¹ Iacita Terezinha Rodrigues de Azamor Pionti, advogada, especialista em Direito do Trabalho, voluntária em causas sociais e direitos da mulher, foi presidente do Conselho Estadual dos Direitos das Mulheres de Mato Grosso do Sul, ocupa a presidência do Conselho Municipal dos Direitos da Mulher pela quarta vez, tendo sido agraciada com condecorações pelos serviços prestados pela Câmara Municipal, Assembleia Legislativa e a Comenda Guaicurus pelo Tribunal Regional do Trabalho da 24ª. Região.

women who, for a pittance, serve as nannies for four to five children so that other mothers can work. Our methodology consisted of a systematic literature review of cases involving the influences and consequences related to the process of women's entry into the labor market, associated with an analysis of the cases presented to the Municipal Council of Campo Grande-MS and the public policies developed and projects underway to combat discrimination and violence against women. The article is a summary, in the form of a written report, of the results of investigations or studies conducted on this issue.

KEYWORDS: Labor market. Women's vulnerability. Social control. Municipal Council.

RESUMEN: Esta investigación analiza las vulnerabilidades a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, las políticas públicas que se han implementado en nuestra capital, el control social y el trabajo realizado por el Consejo Municipal, que mantiene una colaboración con la red de atención a estas mujeres y con el tercer sector. Nos centramos en lo que denominamos «feminización de la pobreza» y mostramos la situación que viven las mujeres que, por un salario irrisorio, cuidan de cuatro o cinco niños para que otras madres puedan trabajar. Nuestra metodología consistió en una revisión bibliográfica sistemática de los casos que involucran las influencias y consecuencias relacionadas con el proceso de inserción de las mujeres en el mercado laboral, asociada a un análisis de los casos expuestos en el Consejo Municipal de Campo Grande-MS y las políticas públicas desarrolladas y los proyectos en ejecución para combatir la discriminación y la violencia contra la mujer. El artículo es una presentación sintética, en forma de informe escrito, de los resultados de investigaciones o estudios realizados sobre esta cuestión.

PALABRAS CLAVE: Mercado laboral. Vulnerabilidad de la mujer. Control social. Consejo Municipal.

INTRODUÇÃO

Atualmente o perfil das mulheres mudou e nesta pesquisa apresentaremos um panorama em torno das vulnerabilidades da mulher no mercado de trabalho. As mulheres alcançaram espaços de poder, de decisão e muitos cargos almejados que estavam há anos luz de suas possibilidades e oportunidades.

No entanto, continuam responsáveis pelas tarefas tradicionais de ser dona de casa, mãe, esposa, filha, enfermeira e cuidadora da família, o que lhes dificulta essa progressão, posto que têm que atender e se adaptar a dupla ou tripla jornada. Por outro lado, os homens se preocupam apenas com ascensão e poder individual, enquanto as mulheres seguem valorizando mais a coletividade do que a individualidade.

Além disso, cabe ressaltar que a maternidade tolhe as suas oportunidades, vista como um empecilho na sua contratação e na ascensão profissional. Não podemos omitir ainda as dificuldades dentro do espaço profissional e de poder, onde muitas mulheres são tratadas com desrespeito, sendo assediadas moral e sexualmente, e ainda responsabilizadas pela violência sofrida. Por falar em violência, essa tem sido a maior batalha, pois acontece em todos os níveis e espécies em relação às mulheres e os agressores nem sempre são penalizados.

Trabalhar fora de seu lar é um desafio e foi uma árdua conquista, recebendo muitas críticas dos homens, reflexo das gerações anteriores, época em que as mulheres eram fadadas a serem donas de casa, sem acesso aos estudos, impedidas de se habilitar a cargos profissionais e muito menos sonhar com uma carreira política ou profissional.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho exigiu mais escolaridade e conhecimento, e, no Brasil, ocupam atualmente a maioria dos cursos universitários e a estimativa de 44% do mercado de trabalho, no entanto, os homens ganham 77% a mais do que elas para o mesmo cargo, sem contar as dificuldades para ascensão de cargos superiores, na maioria destinada aos homens.

Outro fator relevante é que muitas são chefes de família, necessitam de uma rede de apoio, que nada mais é que depender de outra mulher para cuidar de seus filhos ou dos afazeres domésticos para se dedicar à sua profissão ou estudos. Nossas escolas ainda são deficientes para os cuidados com a primeira infância e isso trouxe o que chamamos de "feminização da pobreza", uma situação paralela vivenciada pelas mulheres. Por um valor irrisório, as mulheres "servem" como babás de 4 a 5 crianças, atendendo crianças de outras e as suas ao mesmo tempo, para que as mães possam trabalhar.

Queremos trazer a importância do controle social e a presença do Conselho Municipal de Campo Grande-MS que, como todo conselho, representa o controle social das políticas públicas implementadas pelo gestor municipal,

colegiado paritário com 10 entidades não-governamentais e 10 entidades do governo.

Neste trabalho demonstraremos os projetos e eventos realizados pelo Conselho Municipal de Campo Grande que visam promover o cumprimento dessas políticas públicas com um trabalho de parceria com a rede de atendimento das mulheres e parcerias com o terceiro setor. Para tanto, dividimos o trabalho em 04 (quatro) partes: primeiramente, de forma concisa, a evolução histórica até o período moderno, no qual nos fixamos na comparação e na evolução dos direitos humanos e da mulher.

Em seguida, discorreremos sobre as vulnerabilidades enfrentadas pelas mulheres e opiniões de estudiosos sobre o assunto, a cultura machista e patriarcal, as faltas de oportunidades e a dupla jornada que atinge todas as mulheres independente de raça, cor, religião, orientação sexual, condição financeira e intelectual.

Depois, apontamos a importância do controle social e dos conselhos de direitos e, para finalizar, destacamos a visão sobre os trabalhos desenvolvidos pelo Conselho Municipal dos direitos das mulheres e os avanços e retrocessos nas políticas públicas para as mulheres.

Os resultados desta pesquisa vão além de apresentar as vulnerabilidades enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho e as políticas públicas que foram implementadas, o controle social e o trabalho realizado pelo Conselho Municipal em nossa capital. O artigo é a apresentação sintética, em forma de relatório escrito, dos resultados de investigações ou estudos realizados a respeito de uma questão.

DESENVOLVIMENTO E DEMONSTRAÇÃO DOS RESULTADOS: evolução histórica

O que costumeiramente se ouve é que as mulheres ingressaram no mercado de trabalho no século XX, contudo, aquelas em situação vulnerável sempre foram obrigadas a trabalhar para prover seu sustento e de seus filhos.

Nos livros didáticos, víamos as mulheres negras escravizadas e as libertas vendendo doces, em relatos do século XVIII e XIX, depois as imagens das operárias nas tecelagens da Europa, além das empregadas domésticas, trabalhadoras rurais e outras funções delegadas a pessoas pouco letradas ou analfabetas mesmo, lutando pela sobrevivência, seja no Brasil ou mundo a fora.

No século XX, as mulheres passaram a ocupar as linhas de produção das indústrias, pois eram eficientes e a mão de obra mais barata; neste período, o desenvolvimento do capitalismo estava em pleno vapor e se estabelecia em grandes nações. Karl Marx (1985) afirmava que a presença delas nas áreas urbanas e em larga escala na linha de produção obrigava os homens a também baratarem sua mão de obra. Contudo, trouxe um acúmulo de jornadas, visto que não modificou na mesma proporção as responsabilidades das mulheres em relação aos afazeres domésticos e os cuidados sempre atribuídos a elas com as crianças, idosos e enfermos da família.

Ainda no século XIX, o Estado passou a investir nos sistemas de educação pública básica para as crianças, mas esqueceram de acolher a mulher trabalhadora que não tinha onde deixar seus filhos(as). Pensaram apenas na formação do trabalhador moderno, principalmente diante da tecnologia que se agigantava. O(a) trabalhador(a) necessitava ter conhecimentos básicos como ler, escrever e a fazer contas matemáticas para aprender a manusear maquinários que faziam parte do processo tecnológico industrial aumentando por consequência a produtividade. De tal forma que a educação passou a ser direito do cidadão e obrigação do Estado e da família.

No Brasil, desde os tempos do império temos a educação pública gratuita, sendo objeto de um decreto do imperador Dom Pedro I, a criação de escolas públicas em todas as cidades, vilas e lugares, incluindo educação para meninas e condicionando o pagamento igual para mestres e mestras (Casa Civil, Lei de 15 de outubro de 1827)².

² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM..-15-10-1827.htm

Nos EUA, a educação pública existe desde o século XVI, inicialmente de forma desorganizada, passou a avançar em 1850 para todas as regiões e se tornou direito fundamental a partir de 1918. Desde 1772, a instituição Academy and College na cidade de Salem oferece ensino para mulheres e continua suas atividades nesses moldes até a atualidade.

Na Europa, a partir da segunda metade do século XIX, vários países implementaram a educação pública e obrigatória, mas somente a partir do século XX a educação secundária passa a ser um direito dos jovens, meninos e meninas europeias. Com o fim da Segunda Guerra Mundial, a educação se firmou como direito fundamental para o desenvolvimento da sociedade, sendo incluída, como direito humano, no art. 26 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, s/p)³.

Ao entrar no mercado de trabalho, a mulher urbana passou a contar com as escolas para deixar seus filhos enquanto trabalhavam. Nos países industrialmente mais desenvolvidos, tais como Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha e Japão, as escolas tiveram essa preocupação em atender às crianças no turno de 06 (seis) horas estendido ao contra turno.

No Brasil, ainda caminhamos a passos lentos nesse sentido, posto que, apesar de garantir constitucionalmente os direitos iguais entre homens e mulheres e desde o século XIX definir a possibilidade da educação para as meninas, ainda hoje se mantém a política de meio período escolar, manhã ou tarde, portanto apenas 04 (quatro) horas. Enquanto isso, as mães têm jornada mínima de 06 (seis) horas e a maioria das trabalhadoras de 08 (oito) horas, previstas na CLT-Consolidação das Leis Trabalhistas.

Esse contexto reflete o fato de que legislações e decisões estão centradas nas mãos dos homens e a mínima participação feminina nos espaços de poder e

³ <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/dezembro/artigo-26deg-direito-a-educacao>

decisão. Além disso, a dupla jornada da mulher não é levada em consideração para análise das políticas públicas e para a criação de condições de trabalho para tal público, diferente dos homens que têm a mulher para cuidar de seus filhos e afazeres domésticos.

Ser mãe é uma função divina atribuída única e exclusivamente para a mulher, levando ao entendimento de que ela também seria a única responsável pela geração e a criação do filho, no máximo podendo transferir tal responsabilidade para a professora, extensão da mãe, para esses cuidados por conta da necessidade de trabalhar e prover também o sustento do filho, gerado por ela e pelo pai. Advém, então, desse modelo a primeira infância em que a criança é levada para o colégio no berçário, ainda com poucos meses de vida para uma professora que deve suprir essa necessidade básica de carinho, afeto, cuidado e amor para a criança e, em razão disso, a qualidade do ensino fica em segundo plano. Como aponta Alessandra Arce (2001, p. 182): vê-se a imagem de um profissional da educação infantil “[...] por intermédio da mulher naturalmente educadora nata, passiva, paciente, amorosa, que sabe agir com bom senso, é guiada pelo coração, em detrimento da formação profissional”. Vê-se que isso teve reflexos na vida da mulher e no mercado de trabalho, pois não se pode olvidar que essa professora também trabalha em horário que seu filho está na escola.

As mulheres passaram a ser chamadas para esse tipo de trabalho, sem vocação, mas, para poder conciliar seu trabalho com os cuidados em relação aos seus próprios filhos e o Estado acabou por utilizar essa necessidade a seu favor, incentivando a entrada de mulheres nessa área e sem ter que se preocupar em criar políticas públicas que reforçassem a autonomia, a independência financeira ou estímulo a outros cargos ou conhecimentos superiores.

Apesar de estarem desde o início da institucionalização da educação, como alunas, professoras e/ou gestoras, essas mulheres sempre ocuparam lugares desprestigiados, considerando o limitado acesso. Mas as mulheres, apesar de

todas essas dificuldades e desprestígio, capacitaram-se cada vez mais, especializaram-se e ocuparam os espaços que lhes eram devidos.

As primeiras políticas educacionais se concretizaram através das Escolas Normais, centros de formação de professores(as) para o ensino básico em sua maioria ocupada por mulheres. Aliás, os homens que se atreviam a integrar essas escolas eram criticados e desprestigiados, numa evidente e clara discriminação de gênero ao tratarem tal contexto como se fosse um ensino inferior ou destinado apenas ao sexo feminino, afinal esse era o sexo inferior. Contudo, as mulheres souberam usar esse avanço como uma forma de se aperfeiçoar e poder ter uma função que lhe desse o sustento da família e lhes permitisse cuidar dos filhos e afazeres domésticos.

Nos idos de 1930 a 1940, a pedagogia ganhou força com a busca dessas mulheres normalistas em se especializar e aumentar seus conhecimentos e, por consequência, alçar novos rumos e cargos. Até porque eram impedidas de usar a formação das Escolas Normais para fazer vestibular para Direito, Engenharia ou Medicina: as melhores as opções existentes naquela oportunidade.

Situação que se modificou apenas com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação de 1961, apesar de todos os obstáculos sempre impostos às mulheres, elas avançaram para o ensino superior e desde 1991 são a maioria nas cadeiras universitárias (INEP, 2007). E não se restringiram aos cursos superiores relacionados aos cuidados, também já ultrapassaram os homens nos cursos de Medicina e Direito (BRASIL, 2020). E esse avanço educacional tem sido o fator primordial para o acesso das mulheres ao mercado de trabalho e na busca por autonomia e disputa de cargos e remuneração melhores, o que trouxe uma ascensão dentro de sua profissão, porém, ainda não alcançaram a igualdade entre homens e mulheres.

No entanto, a realidade é, ainda, que elas continuam ganhando menos, estudam mais e são sobrecarregadas com dupla ou tripla jornada. Essa condição dos cuidados com a família e responsabilidades com as crianças é um reflexo

histórico da divisão sexual do trabalho. A separação entre trabalhos de homens e trabalho de mulheres explicita uma hierarquia que entende que os trabalhos executados pelos homens são mais relevantes socialmente que os trabalhos executados por mulheres.

Essa divisão é legitimada por meio do processo de naturalização dos papéis sociais sexuais, encarados como se fossem o destino biológico da espécie. Desvaloriza-se o trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres no interior das residências para a sobrevivência da família, que culturalmente não é sequer considerado trabalho, mas sim “afazeres domésticos”, como vocação natural feminina, obrigação das mulheres, forma de dedicação amorosa. (VIEIRA, 2019, p.40)

Essa visão distorcida, e até romantizada, tem gerado a ocultação e desvalorização do trabalho doméstico e dos cuidados que são realizados pelas mulheres. Diante disso, verifica-se que atividades econômicas são reconhecidas como produtivas e dotadas de prestígio social, enquanto as tarefas domésticas são vistas como reprodutivas, posto que ao se voltarem para a reprodução e manutenção da vida são destituídas de qualquer reconhecimento socioeconômico.

Os dados do IBGE indicam que as mulheres predominam nas atividades ligadas ao cuidado, à educação e aos serviços domésticos, enquanto os homens se concentram nas áreas de agropecuária, indústria, comércio, construção e administração. Na pandemia, ainda vimos o aumento dos problemas com a saúde mental das mulheres, já que boa parte passou a executar suas funções em *home office*, a partir do qual suas responsabilidades familiares se intensificaram e sua jornada ficou ainda mais estressante e difícil.

A participação das mulheres, tanto no mercado de trabalho, quanto na responsabilidade do lar, que outrora já foi definida com a dupla presença, atualmente é denominada de “dupla presença/ausência”, simbolizando as limitações que a situação impõe: [...] obriga as mulheres à prática constante de passar de um trabalho ao outro, das características específicas da atividade familiar aos horários e valores do trabalho assalariado, da cultura do cuidado à cultura do lucro, que lhes exige interiorizar tensões, tomar decisões e fazer escolhas às quais os homens não estão obrigados. (CARRASCO, 2003, p. 27-28)

Nesse sentido, a experiência cotidiana das mulheres é uma negociação contínua em diferentes âmbitos sociais – como cuidadoras responsáveis dos

outros e como trabalhadoras assalariadas, com todas as restrições e obrigações que isso significa. Essa “dupla presença/ausência” tem imposto às mulheres, com responsabilidades familiares, pesados ônus: a necessidade dessas mulheres se inserirem precariamente no mercado de trabalho, em busca da conciliação dos diferentes papéis (BERTOLIN & SILVEIRA, 2019), a sensação de que estão sempre incompletas (devendo alguma coisa, em casa e no trabalho) e uma culpa permanente, por tudo isso.

Faz-se relevante analisar, então, os efeitos da pandemia de COVID-19 no Brasil sobre o trabalho reprodutivo. Chama-se carga mental o fenômeno de o cérebro rodar em segundo e terceiro planos pensando sem parar nas coisas que têm que ser feitas, antes, durante e depois de delegá-las. É, por exemplo, todo o trabalho que faz o ambiente doméstico funcionar, uma criança não sair pela rua sem roupa do seu tamanho ou até mesmo ficar sem fraldas no meio da madrugada porque ninguém viu que estava no fim.

É o lembrar de que tem que agendar a consulta com o pediatra, dar vacinas, ver a tarefa da escola (...). A questão é que, mesmo em famílias em que o casal divide as tarefas operacionais (ou seja, a execução), geralmente é só a mulher (especialmente mãe) quem tem que pensar em toda a estratégia e logística, já que o marido se coloca em atitude passiva e é preciso pedir-lhe para fazer as coisas. A mulher, no melhor dos cenários, é praticamente uma ‘gerente do lar’ (LEITE, 2019, p. 103).

Portanto, pelo que se vê ainda na atualidade, a mulher enfrenta dificuldades relacionadas à discriminação de gênero, à cultura machista e patriarcal que lhe impõe restrições, falta de oportunidades, jornadas duplas, excesso de obrigações e responsabilidades que lhe são atribuídas, apesar do progresso em relação ao conhecimento.

VULNERABILIDADES NO MERCADO DE TRABALHO

As mulheres estudaram e lutaram para avançar em seus direitos e, com relação ao mercado de trabalho, não foi diferente, apesar de atualmente ocuparem a maioria nas universidades e cursos superiores, mestrados e doutorados, ainda enfrentam problemas com falta de oportunidades, tratamento

desigual, exigências maiores do que aquelas exigidas dos homens para a mesma função e outros tantos problemas que tentaremos trazer para reflexão.

Consideramos que o maior desafio delas ainda é a dupla ou tripla jornada, ter que conciliar a responsabilidade pelos afazeres domésticos, cuidados com a família e a vida profissional. E ainda ir em busca de cursos que possam possibilitar sua ascensão a funções com melhor remuneração ocupando, também, espaços de poder e decisão.

Essa responsabilidade trouxe uma sobrecarga física e emocional às mulheres levando ao aumento de problemas com a saúde mental e psicológica, em especial durante a pandemia, ao terem que administrar o *home office* e os cuidados com a casa, cuja demanda foi muito maior e exigiu melhor administração do tempo e dos afazeres. Junte-se a isso a exigência do mercado que cobra da trabalhadora mais conhecimentos acadêmicos e horas a mais com cursos superiores, mestrados e doutorados. Apesar de ocuparem a maioria dos bancos escolares na atualidade, isso demanda uma série de sacrifícios e escolhas, na maioria das vezes, sendo a razão pelo aumento dos problemas na sua vida pessoal.

A decisão de ser mãe é vista como outro empecilho na sua vida profissional e um dos maiores motivos apresentados pelas empresas quando contratam um homem no lugar de uma mulher, apesar desta ter melhores qualificações. Quando ela se candidata a uma entrevista de emprego, as perguntas são diferenciadas das aplicadas aos homens e vão de encontro justamente sobre sua intenção de ser mãe, se tem filhos e quem os cuida, se tem pais, se é casada, se tem quem lhe ajude nos afazeres domésticos, somando-se à aparência física que é levada em consideração e assim por diante.

A licença maternidade é um obstáculo gigante para as mulheres em idade fértil, posto que o homem não tem esse “direito”, e, portanto, não deixarão a empresa para cuidar de seu filho quando nascer não tendo que levá-lo ao médico, além de não precisarem sair mais cedo para amamentar, não precisarão faltar ao

serviço se a babá não puder ir e isso tudo é avaliado, independentemente da capacidade da mulher e de seu currículo.

Outro ponto que ainda dificultoso para a mulher no mercado de trabalho é a separação construída através dos tempos, e ainda presente, que se referem aos trabalhos destinados a homens e a mulher, deixando-as relegadas a trabalhos mais “femininos” como de cuidadora, enfermeira, empregada doméstica, vendedora etc., tendo muita dificuldade em serem aceitas na área da construção civil, trabalhos rurais, sobremaneira, naqueles que dependem de força bruta, tais como pedreiros e ajudantes e tratorista. Porém, não é muito diferente para a engenheiras civis ou arquitetas que trabalham em canteiros de obras e enfrentam o machismo arraigado dos prestadores de serviço ao duvidarem de suas orientações e comando. Muitos mestres de obra as tratam com desdém, questionam suas ordens diante de outros empregados e as relegando a situações em que precisam se impor pela capacidade ao deixarem claro o trato discriminatório pelo sexo, apenas por sua condição de ser mulher.

Essa condição ocasiona muitas denúncias de assédio moral e sexual, seja descendente ou ascendente, posto que o assédio pode ocorrer até por outras mulheres e não apenas pelos homens. Na maioria das vezes, acontecem situações em que a vítima não tem testemunhas e está em condição de pressão ou inferioridade. Se for de superior hierárquico, este vai usar de seu poder para pressionar e exigir consentimento, com promessas de aumento salarial ou novo cargo e a vítima se sente obrigada e em solidão, pois tem vergonha de expor essa situação para seus colegas ou familiares cedendo ou deixando o emprego. Portanto, o que acontece, na maioria dos casos, é que essa mulher chega ao ponto de ter que se submeter a tratamento psicológico.

Já acompanhamos diversos casos reais em nosso escritório, especializado em causas trabalhistas, e a grande dificuldade, geralmente, é a falta de provas da vítima. Hoje, percebe-se uma melhora devido ao uso do celular, usado para gravar mensagens e fazer fotos ou vídeos.

Recentemente ocorreu um caso em que a agressora era uma mulher, gerente de uma grande loja do shopping e a vítima era mais jovem, mais bonita e com um bom currículo; ao ser contratada, chamou a atenção do proprietário, que por vezes lhe fazia elogios, pois era sempre simpática com o cliente e uma boa vendedora. Porém, despertou ciúmes da gerente, que se viu ameaçada com a presença da vendedora e passou a lhe tratar com desrespeito na frente dos outros empregados e dos clientes, exigindo que fizesse serviços de limpeza do chão e dos banheiros, apenas para lhe humilhar, condição a qual acabava por aceitar, pois necessitava do emprego. Mas a gota d'água foi o fato de a vendedora ter sido empurrada pela gerente de cima da escada tendo, como consequência da agressão, um braço quebrado e diversos machucados. A prova da agressão foi a filmagem que a incriminou, sendo objeto de ação por dano moral, nesse caso, responsabilidade da empresa e da preposta.

Portanto, entendemos que os assédios são uma grande vulnerabilidade no mercado de trabalho, pois a mulher está exposta aos diversos tipos nesse ambiente que, *a priori*, deveria lhe proporcionar segurança e dignidade, direitos constitucionais que lhe são assegurados.

Outra vulnerabilidade que cabe trazer é com relação à discriminação em virtude da raça, cor, religião, orientação sexual, aparência física etc., em que já na contratação temos empresas que separam os currículos de mulheres negras, com orientação sexual que não aprovam ou mesmo porque estão acima do peso, porque usam piercings, cabelos afros e outras discriminações que são difíceis de superar, até mesmo porque na maioria dos casos tais preconceitos são velados e não declarados. Inclusive temos os casos de violência e estupro muito frequentes após a negativa da vítima para a relação sexual.

As mulheres negras são as que mais encontram dificuldade no mercado de trabalho e as oportunidades lhes são negadas pela sua própria aparência, sem que o currículo e conhecimento tenham o peso devido ou até mesmo seja experimentado retirando uma oportunidade de trabalho e de demonstrar seu

potencial. Amenizando o fato de que sua cor não tem nada a ver com sua capacidade, isso é racismo e racismo é crime.

A orientação sexual também tem sido uma grande barreira na ascensão profissional, pois a sociedade brasileira tem preconceito em relação às relações homossexuais, famílias formadas por pessoas do mesmo sexo, como se fosse uma anomalia que poderá interferir no desempenho profissional. As empresas deverão se atualizar e acolher essas profissionais em igualdade de condição com as demais colaboradoras, buscar integrá-las no seu grupo de trabalho sem discriminação, mas apenas apreciar seu desempenho e capacidade para a função a que foi contratada.

Outra vulnerabilidade que nos cabe refletir é a chamada “feminização da pobreza” que acontece no mundo, a partir da qual mulher não consegue sair de sua condição de nascimento, mora em favelas ou comunidades, sem acesso à educação de qualidade, sem oportunidades de empregos decentes, sem esclarecimentos sobre o planejamento familiar e uso de preservativos. Logo cedo, ainda na adolescência, deixa a escola para trabalhar e arruma seu primeiro namorado, também nas mesmas condições precárias, e reproduzem a vida de suas mães, criam uma rede, morando mal, comendo mal e com diversos filhos que precisam de seu trabalho para o sustento, mas como trabalhar se não tem onde deixar os filhos?

A mulher cuida de 04 a 05 crianças das amigas para que elas possam fazer diárias ou faxinas próximas ao local em que moram e, se conseguem um trabalho fixo, a situação continua. Mesmo quando as crianças alcançam a idade escolar, no contraturno, fica com a vizinha que “cuida pra não morrer”, até porque o ganho para esse cuidado com as crianças é muito pequeno, uma vez que a mãe também recebe muito pouco e a pobreza vai se multiplicando numa rede de “feminização da pobreza”.

Quando a mulher não conta com esse apoio da vizinha ou de um parente, transforma-se em empreendedora, “empreendedora da sobrevivência”, pois, com

exceções, não têm vocação para o comércio, mas precisam ganhar algum dinheiro e começam a fazer artesanatos, pintar panos de prato, pegar cosméticos para vender de porta em porta e assim por diante aumentando e reproduzindo a cada dia, mais e mais, a “feminização da pobreza”.

A mulher também enfrenta exigências maiores sobre aparência física se comparada ao homem, pois, para a mulher, essa boa aparência é muito mais cobrada, seja com o físico esbelto, cabelos bem arrumados e dentro dos padrões que a sociedade exige com maquiagem e roupas nos moldes que a mídia divulga. Ainda maior são as cobranças em relação às mulheres negras, seus cabelos, seus perfumes. Posturas e vestimentas das mulheres trans, lésbicas e/ou das idosas também são questionadas, estas últimas, por vezes, são tratadas como “burras” ou incompetentes por serem mais lentas, além de toda a discriminação natural de seus pares do gênero masculino.

Cabe lembrar, ainda, que as mulheres negras têm sido as maiores vítimas de violência contra a mulher, além de serem muito comuns as situações de desvios de procedimentos ou situações de dúvidas dentro da empresa, quando elas são as primeiras as serem apontadas e investigadas. As mulheres, em virtude de suas jornadas duplas ou triplas, com afazeres domésticos diários não remunerados, estão mais expostas a riscos de acidentes e doenças profissionais, esforços repetitivos e outros acidentes de trabalho, por isso apresentam os maiores índices de adoecimento.

A visão machista dentro do mercado do trabalho ainda reproduz tabus tais como: lugar de mulher é na cozinha, esfregando a barriga no tanque, pilotando fogão e, quando reage, escuta que é mal-amada, se falar mais alto para ser ouvida ou se defender é chamada de louca ou bruxa. Ela por si só já se exclui de certas disputas ao pensar em seus filhos(as) e no cuidado, podendo reduzir seu tempo no lar; por diversas vezes, perde oportunidades ou deixa de aceitar promoções porque exigirão mais tempo, viagens, almoços e jantares com

clientes, preferindo ficar em cargo inferior, apesar de sua competência em benefício da família e do casamento.

E isso faz com que fiquem na mesma função por 20 a 25 anos sem mudança, enquanto os homens se propõem a mudar de emprego ou de empresa sem a menor dificuldade. Uma situação muito diferente, pois, eles não pensam um minuto em não aceitar uma promoção, mesmo que vá prejudicar sua convivência familiar, posto que entende que tal responsabilidade de cuidadora é da mulher e sua esposa suprirá sua falta.

Dr^a. Patricia Tuma Martins Bertolin (2017), uma de nossas mestras nessa pós-graduação, apresentou-nos uma pesquisa em que realizou entrevistas em grandes escritórios de advocacia na cidade de São Paulo e concluiu que, nos postos de comando, as sócias das grandes empresas poderiam contar com mais mulheres, no entanto, muitas delas preferem ficar apenas como advogada podendo oferecer atendimento aos seus filhos, leva-los à escola, balé, inglês e outras atividades extracurriculares, posto que não teriam como conciliar as duas coisas diante das exigências de viagens, jantares e almoços com clientes, assim como trabalho até tarde no escritório para cumprir prazos.

Esses desafios são diários, primeiro, o salário recebido em muitos casos é inferior ao do homem em pelo menos 30% (trinta por cento), seja com relação às cobranças discriminatórias, competência colocada em xeque a todo o momento, além da exposição a assédios, dificuldades de falar na reunião com vários homens por serem interrompidas reiteradamente (*manterrupting*).

Recebem dos homens tratamento pejorativo ou com colocações que possam depreciar seu cargo e posição, exigem explicações detalhadas e desnecessárias para que os demais acreditem, fazem de tudo para desqualificar seus projetos ou descredibilizá-los, todos esses desafios e problemas somente pela condição de ser mulher. Ademais, quando se fala em cargo eletivo, os problemas e dificuldades já começam na candidatura nem sempre aceita pelos

familiares, amigos e, pior ainda, pelo partido, cujas mulheres ainda são utilizadas para cumprir cota e servir como cabo eleitoral.

Quando apresenta sua candidatura, primeiro, deve comprovar sua competência (que deve reiterar muitas vezes ser superior à candidatura dos candidatos homens), é-lhe exigida postura inabalável, dinheiro suficiente para a campanha, família estruturada e com condições de cuidar de tudo junto com as atribuições do cargo a que se propõe.

Superada essa primeira fase, a mulher passa a ser sujeita aos ataques pessoais, sua vida será vasculhada e será cobrada desde o primeiro cigarro da adolescência, fotos que possam comprometer qualquer falha de sua vida passada, de seus filhos e a própria família.

Apesar de o Censo 2018 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicar que o Brasil possui mais de 50% (cinquenta por cento) do eleitorado formado por mulheres, quando eleita e assumindo seu cargo, não acaba o problema, posto que pouco mais de 14% (quatorze por cento) é o percentual de mulheres ocupando cargos no legislativo e executivo. Diante disso, para se impor ou ter condições de apresentar projetos e discutir políticas públicas nos parlamentos, advém novos desafios, aprender a compor dentro do partido sem se corromper, conseguir que suas propostas e falas sejam ouvidas, em especial, as pautas feministas tendo muita dificuldade de fazer andar ou ser aprovada pelos seus pares.

Em palestra, ouvi a ex-senadora Simone Tebet contar que a bancada feminina desengaveta todas as pautas feministas ou relacionadas aos direitos das mulheres no mês de março, pois a visibilidade é maior e os demais congressistas se sensibilizam e votam projetos que antes eram deixados de lado ou considerados de somenos importância. E sabemos que se não progredirmos nesse percentual nos cargos de poder e decisão, os avanços serão muito lentos e difíceis, uma vez que sobrepõe a qualquer projeto ou proposta a visão tradicional e cultural machista.

Ainda no âmbito do contexto supracitado, reitera-se o caso das mulheres deficientes, trans, lésbicas, negras, indígenas e idosas que enfrentam dupla dificuldade, pois seus direitos são invisíveis e desrespeitados reiteradamente de forma acintosa e sem precedentes. Assim, essas dificuldades apresentadas pela condição de ser mulher ainda são mais aviltantes quando nos voltamos a esses segmentos específicos.

Uma pesquisa de 2018 do IBGE apresenta homens trabalhando 71,5% (setenta e um, vírgula cinco por cento) e mulheres 52,7% (cinquenta e dois, vírgula sete por cento), portanto, 18,8% (dezoito, vírgula oito por cento) menos e ganham em média 30% (trinta por cento) mais que as mulheres em certas áreas como educação, saúde e serviços chegam a 67,2% (sessenta e dois vírgula dois por cento) e na informalidade 47% (quarenta e sete por cento) de mulheres, sendo 23% (vinte e três por cento) sem registro e 23,9% (vinte e três vírgula nove por cento) em atividade por conta própria ou auxílio à família. Mulheres que trabalham fora de casa dedicam 17,3 (dezessete vírgula três por cento) horas semanais a serviços domésticos e homens apenas 8,5 (oito vírgula cinco por cento) horas.

No entanto, verificamos que nunca se discutiu tanto a discriminação racial, religiosa e de gênero, o direito de ser como você se sente em relação ao mundo e ao seu corpo e à sua vida estão em alta. Nesse bojo, evocam-se discussões e mudanças importantes para a redução da discriminação e preconceitos. Entendemos que a mulher terá ganhos com essas mudanças, pois são as mais atingidas pelo preconceito de gênero, racial e religioso no mundo todo.

Com relação à agenda mundial 20\30, as políticas públicas para as mulheres, sua efetivação e implementação terão papel fundamental em vista dos números disponibilizados pelo Censo do IBGE (2018), como por exemplo: ODS 1 - Erradicação da Pobreza – Ocorreu um aumento dos domicílios chefiados por mulheres e isso dependerá de políticas públicas e a disposição do Estado voltado para a colocação da mulher no mercado de trabalho; 2 – Fome Zero e Agricultura

Sustentável – As trabalhadoras rurais representam 45% (quarenta por cento) da força de trabalho; 3 – Saúde e Bem-Estar – As mulheres representam 85% (oitenta e cinco por cento), na enfermagem 45,6% (quarenta e cinco vírgula seis por cento) na medicina, 85% (oitenta e cinco por cento) de cuidadoras de idosos e acamados; 4 – Educação de Qualidade – dos alunos cadastrados 54,1% (cinquenta e quatro vírgula um por cento) de mulheres; 5 – Igualdade de Gênero – Maior desafio das mulheres com o aumento da violência de todos os tipos e em todas as esferas públicas e privadas, inclusive, aumento do tráfico de pessoas e feminicídio; 6 – Água Potável e Saneamento – Até 2016, 27,2 milhões de mulheres não tinham acesso; 7 – Energia Acessível e Limpa – A iluminação noturna para todas as cidades e comunidades é uma necessidade urgente, posto que reduz a violência praticada contra mulheres; 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico – Pouco mais de 40% (quarenta por cento) das mulheres estão devidamente empregadas, restante estão na informalidade ou com total falta de renda, a feminização da pobreza; 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura – As mulheres empreendedoras e com anseio de conhecimento deverão ser destaques em futuro próximo e já estão se sobressaindo em cargos de poder e decisão; 10 – Redução das Desigualdades – O aumento das discussões sobre as desigualdades, a mulher está no coração disso, pois além da condição de mulher enfrenta a discriminação racial, de classe, orientação sexual e outras; 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis – As cidades com acessibilidade, iluminação correta, calçadas com acessibilidade total, locomoção adequada e eficiente, descarte de lixos planejados, uso de energia solar, alimentos orgânicos e outras medidas, os quais a mulher tem maior consciência e busca desde o presente praticar e ensinar seus filhos; 12 – Consumo e Produção Responsável – A mulher influencia em até 90% (noventa por cento) das compras de bens de consumo e são atuantes responsáveis na implementação de padrões sustentáveis; 13 – Ações Contra a Mudança Global do Clima – As mulheres e crianças são mais vulneráveis à ação do clima, secas, inundações, furacões e outros desastres naturais e, portanto, as políticas públicas deverão ser revistas e direcionadas a

atender os mais fragilizados; 14 – Vida na Água – A mulher tem tido participação eficiente, pois temos inúmeras mulheres responsáveis por avanços tecnológicos e da ciência em todo o mundo; 15 – Vida Terrestre – É de suma importância o papel da mulher nos avanços da proteção ambiental; 16 – Paz, Justiça e Instituições Eficazes – É evidente o destaque das mulheres no ativismo pela paz, apesar de estarmos ocupando a 5ª colocação mundial em feminicídio.

As mulheres terão que aprender a praticar a sororidade e a empatia, promover a união forte das mulheres na luta pelos direitos civis, sociais e políticos, devem ser agentes de transformação para construir um mundo melhor. Portanto, sem sombra de dúvidas, as vulnerabilidades da mulher no mercado de trabalho atingem a todas as camadas sociais e financeiras, a condição de gênero tem interferência direta e precisamos de educação voltada para essa pauta, além da efetivação de políticas públicas que possam modificar a situação atual e avançar no sentido de busca da consciência de que os direitos das mulheres estão inclusos nos direitos humanos, aceitando a igualdade e equidade entre homens e mulheres.

CONTROLE SOCIAL E OS CONSELHO: o que é controle social

O controle social é a participação do cidadão na fiscalização, monitoramento e no controle das ações da Administração Pública, sendo um importante mecanismo de combate à corrupção e fortalecimento da cidadania. Temos como o principal canal de participação popular encontrada nas três instâncias de governo (Federal, Estadual e Municipal). Todos na sociedade são responsáveis por debater em suas organizações e dialogar com o Estado.

Esses processos são importantes para garantir o atendimento às necessidades da população, melhorar os níveis de oferta e qualidade dos serviços e, também, para fiscalizar a aplicação dos recursos públicos. Os conselhos são os mecanismos usados para a legitimidade social e a cidadania. Espaços públicos de composição plural e paritária entre Estado e sociedade civil, de natureza

deliberativa e consultiva, cuja função é formular e controlar a execução das políticas públicas setoriais.

Diante desta conjuntura, ascende no Brasil um intenso debate em torno da 'participação' onde os mais diversos atores têm reivindicado a participação social, a democracia participativa, o controle social sobre o Estado, a realização de parcerias entre o Estado e a sociedade civil (ALBUQUERQUE, 2004).

CONSELHOS DOS DIREITOS NO BRASIL

O processo constituinte aprofundou a questão colocada pelo movimento social ao final da década de 1970 e início dos anos 1980 sobre a democratização do Estado e os mecanismos necessários para torná-lo público. Os movimentos trouxeram para o processo constituinte, além da democratização e publicitação do Estado, a necessidade de controle social, em cinco dimensões: formulação, deliberação, monitoramento, avaliação e financiamento das políticas públicas.

A Constituição Federal de 1988 apresentou grandes avanços em relação aos direitos sociais, introduziu instrumentos de democracia direta (plebiscito, referendo e iniciativa popular), instituiu a democracia participativa e abriu a possibilidade de criação de mecanismos de controle social, como, por exemplo, os conselhos de direitos, de políticas e de gestão de políticas sociais específicas.

Como já vimos, os conselhos são os mecanismos de participação e de legitimidade sócia, fruto da organização e das lutas sociais. As mediações povos-poderes por meio dos conselhos, como esferas públicas de exercício do poder no Brasil surgem nas décadas de 1970-1993. Dentre os tipos básicos de conselhos criados ao longo desse período, alguns aparecem na cena política a partir da iniciativa popular ainda no contexto ditatorial, a exemplo dos conselhos comunitários e outros que foram criados por exigências constitucionais e legais, como os conselhos de políticas públicas e os de direitos.

É com o retorno do exercício dos direitos civis e políticos que os conselhos como esferas públicas entram em cena na institucionalidade democrática, como mecanismos institucionais de participação da sociedade civil organizada.

A *Constituição Federal de 1988* criou as condições jurídico-políticas para a criação e funcionalidade de órgãos de natureza plurirepresentativa com função de controle social e de participação social na gestão da coisa pública. Os conselhos de políticas públicas e de direitos são, portanto, formas concretas de espaços institucionais de exercício da participação social.

A implementação efetiva dos direitos depende da realização de políticas públicas, cujas linhas gerais estão previstas na *Constituição Federal de 1988*, assim como a participação popular na elaboração na formulação, dentre outras, das políticas públicas da saúde, assistência social, educação e direitos da criança e do adolescente. Essa participação ocorre por meio dos conselhos respectivos, em especial dos Conselhos Municipais, aqueles que mais próximos estão dos interesses da comunidade que são, então, gestores de políticas públicas.

Os conselhos institucionalizados a partir da *Constituição Federal de 1988* são órgãos colegiados, permanentes, consultivos ou deliberativos, incumbidos, de modo geral, da formulação, da supervisão e da avaliação das políticas públicas de garantia dos direitos humanos, em âmbito federal, estadual e municipal.

Se, em âmbito nacional, os conselhos de políticas públicas como saúde, educação e outros foram paulatinamente criados como órgãos de gestão e de monitoramento da gestão das políticas sociais; no campo dos conselhos, de direitos e defesa dos direitos humanos, só após a *Constituição Cidadã de 1988*, com a institucionalização do Estado Democrático de Direito, é que os órgãos de defesa dos direitos humanos se ampliaram na cena política brasileira.

No âmbito nacional, no campo dos direitos humanos, pelo menos dois destes conselhos merecem referência por sua criação pioneira, anterior à *Constituição de 88*. São eles: o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana e o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, segundo citação de José Antonio Moroni em *História dos movimentos e lutas sociais*, de 1995.

O Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, de âmbito nacional, foi criado através da Lei 4.319 e sancionada em 16 de março de 1964, numa

conjuntura política crítica. Com o processo ditatorial, desfavorável ao exercício dos direitos civis e políticos, o CDDPH figurou por muito tempo com funções legais de promoção e defesa dos direitos humanos impossíveis de efetuação. Sua atuação foi muito restrita no período ditatorial, uma vez que as denúncias de violações eram prontamente arquivadas.

Somente após a *Constituição Federal*, a partir de 1993, o conselho passou a ter um importante papel na articulação com a sociedade civil no sentido de avançar a legislação interna de proteção dos direitos humanos e os encaminhamentos de adesão aos mecanismos internacionais de proteção dos direitos humanos.

O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher surge a partir das lutas e das reivindicações dos movimentos sociais feministas e de mulheres impulsionado na década de 1970 com a instituição do “Ano Internacional da Mulher”, em 1975, pela ONU. “Em agosto de 1985, finalmente, foi atendida a histórica reivindicação das mulheres e criado o Conselho Nacional de Políticas para as Mulheres (CNDM)” e “vinculado ao Ministério da Justiça, com o objetivo de promover em âmbito nacional, políticas que visem a eliminar a discriminação da mulher, assegurando-lhe condições de liberdade e igualdade de direitos” além de “sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país”. A mesma lei cria o Fundo Especial de Direitos da Mulher que dotaria o CNDM dos recursos necessários para o desenvolvimento de suas atividades.

No período pré-Constituição, o CNDM articulou junto com os movimentos feministas e de mulheres, os conselhos estaduais e municipais e a Bancada Feminina no Congresso Nacional, estratégias visando a inclusão dos direitos humanos das mulheres na *Constituição de 1988*. A campanha “Constituinte para valer tem que ter palavra de mulher” e o “lobby do batom” resultaram na “Carta das Mulheres aos Constituintes” e, em 1988, a nova *Constituição* incorporou a maioria das reivindicações deste movimento.

Em comum, esses dois conselhos são órgãos colegiados, de caráter consultivo e integrantes respectivamente da estrutura da Secretaria Especial dos Direitos Humanos e da Subsecretaria Especial de Políticas para as Mulheres, ambos da Presidência da República.

Entre os conselhos ancorados ou criados a partir da *Constituição Federal de 1988*, vale uma distinção quanto os que foram regulamentados por meio de uma legislação ordinária. São eles: os conselhos de saúde, de assistência social, dos direitos da criança e do adolescente e do idoso. São caracterizados pelo poder deliberativo de todas as suas atribuições, seja de formulação de políticas, seja de controle ou de avaliação, e implica na vinculação do governo em cada uma das instâncias as deliberações do colegiado.

CONSELHO MUNICIPAL DOS DIREITOS DA MULHER

O Conselho Municipal dos Direitos da Mulher foi criado pela Lei nº. 3352 de 15 de julho de 1997, alterada pela lei 4318 de 16 setembro de 2005 e pela lei 6.576 de 06 de maio de 2021, regulamentado pelo Decreto nº. 9.404 de 04 de outubro de 2005 e alterado pelo Decreto nº. 12.955 de 11 agosto de 2016, que se encontra em vigor. O Conselho conta com a Lei de criação que define seus objetivos e um regulamento aprovado pela plenária e pelo Prefeito Municipal a partir do qual é possível verificar que se trata de um órgão colegiado de caráter consultivo, paritário, sendo composto de 10 (dez) entidades públicas e de 10 (dez) entidades civis, contando atualmente com 40 (quarenta) membros, sendo 20 (vinte) titulares e 20 (vinte) suplentes.

Os membros que representam as Secretarias são indicados pelos Secretários com anuência do Prefeito Municipal e as Entidades Civis pelo presidente da Entidade, sendo que todos são nomeados pelo Prefeito Municipal com anuência da Câmara Municipal e exercem o cargo de forma voluntária.

Conforme previsto na legislação (Lei de criação e Regulamento), o mandato das Entidades membros é de 03 (três) anos e são renovadas as Entidades Civis através de Edital publicado convocando para que se inscrevam e

serão aprovadas por votação da plenária. Está vinculado à Subsecretaria de Políticas Públicas das Mulheres, e se reúnem uma vez por mês no prédio destinado à Assessoria dos Colegiados, contando com uma Secretaria Executiva de apoio. A representação se dá pela diretoria formada por Presidente, Vice-Presidente, Secretaria e Secretaria Adjunta com eleição pela plenária para mandato de 02 (dois) anos.

O Conselho ainda conta com Comissões previstas no seu regulamento, sendo Comissão de Políticas Públicas, Comissão de Legislação e Normas, Comissão de Eventos, Comissão de Comunicação e outras que podem ser criadas para atender situações Especiais.

O CMDM tem como principal finalidade promover políticas de eliminação da discriminação da mulher, assegurando-lhe o pleno exercício de seus direitos, bem como sua participação e integração no desenvolvimento econômico, político e cultural do município de Campo Grande (MS), suas competências são: acompanhar implantação e operacionalização de programas, projetos e serviços de atenção a mulher que possam melhorar suas condições de acesso ao atendimento nas áreas de educação, saúde, assistência social, qualificação profissional, geração de renda etc.

Definir políticas públicas de promoção e defesa dos direitos da mulher, promover integração entre órgãos e entidades encarregadas dessa política pública, requerer estudos e pesquisas que retratem a situação social, política, econômica e cultural da mulher, promover campanhas de conscientização e divulgação relativas aos direitos das mulheres, participar e sugerir dotações orçamentárias destinadas à execução dessas políticas e fiscalizar os mecanismos e diretrizes para atingir a sua finalidade.

Ademais, realiza-se Conferência Municipal a cada dois anos nos termos da sua Lei de criação e regulamento ou quando convocada pela Secretaria Nacional a fim de que propostas sejam levadas por delegados eleitos na Conferência Municipal para a Conferência Estadual e desta para a Conferência

Nacional em Brasília (DF). Onde, após apresentação, discussão e avaliação, é divulgado um relatório com proposições e diretrizes para as políticas públicas a serem implementadas e efetivadas pelos Conselhos e Secretarias, bem como propostas de projetos de lei a serem encaminhados para o Legislativo e Executivo de conformidade com as matérias e competências envolvendo todas as áreas, tais como habitação, autonomia financeira, mercado de trabalho, saúde e bem estar, combate à discriminação e violência.

O trabalho desenvolvido pelo Conselho tem sido de fundamental importância para as mulheres da capital de Campo Grande (MS) que encontram nesse colegiado respaldo às suas demandas, além da fiscalização de políticas públicas, cobranças das Entidades e gestores responsáveis pelo cumprimento dessas políticas e, ainda, apresentação de propostas de novas políticas públicas e projetos voltados para a mulher.

Os trabalhos desenvolvidos pelo Conselho Municipal e toda a Rede de Atendimento se intensificam nos meses de março – mês da mulher; maio – Dia das Mães; agosto – Agosto Lilás – Mês em que a Lei Maria da Penha foi promulgada; outubro – Outubro Rosa – Combate ao Câncer e de 20 de novembro a 10 de dezembro, os 16 dias de ativismo.

Dentre os trabalhos, podemos citar a participação do CMDM através de sua presidente na Comissão da Saúde da Mulher dentro do Conselho Municipal da Saúde, órgão colegiado consultivo, participação no Comitê da Mortalidade Feminina e Infantil, Rede de Atendimento formado por todos os integrantes e administradores da Casa da Mulher Brasileira, Grupo de Trabalho Inter setorial formado por integrantes das Diversas Secretarias Municipais, Fórum Institucional pela Paridade Institucional e Político da Mulher no qual o CMDM é um dos fundadores. Nessas participações, o Conselho leva suas propostas, cobra soluções, indica caminhos e fomenta ações, audiências públicas, seminários e outros tipos de eventos que possibilitem a discussão e proposição de temas voltados ao combate à discriminação e à violência contra a mulher, além de

palestras levando conhecimento sobre os direitos da mulher para órgãos públicos, CRAS, CRES etc.

Essas palestras são uma constante e podem ser virtuais, presenciais ou híbridas e se realizam também em parceria nas Escolas públicas e particulares, para Comunidades e Associações de Bairros, nas Associações de mulheres, como Mulheres pela Paz, Associação de Mulheres de Negócios e Profissionais – BPW, OAB-MS, Associação das Mulheres com Deficiência e Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica.

Durante a pandemia, através da Secretaria de Saúde e da Secretária de Assistência Social, foi utilizada a visita dos Agentes de Saúde nas casas para entrega de folhetos com telefones úteis e informações para a busca de ajuda para a violência doméstica contra a mulher e para as crianças. Realiza-se também trabalho voltado para a saúde da mulher, combate à violência obstétrica, uma vez que o corpo da mulher é continuamente desrespeitado por profissionais da saúde, tendo sido realizada roda de conversa e Seminário com a presença da Associação de Ginecologia e Obstetrícia do Estado de Mato Grosso do Sul – Sogomat, representantes dos diversos hospitais, representantes das Doulas, da Defensoria Pública, Secretaria de Saúde-SAS e da Subsecretaria de Políticas para a Mulher de Campo Grande – SEMU Audiências públicas na Assembleia Legislativa e na Câmara Municipal.

Encaminhamentos junto ao Ministério Público Estadual para ajuste de conduta dos procedimentos adotados pelas Secretarias de Saúde Municipal e Estadual, eventos sobre o tema na OAB-MS e na Defensoria Pública – NUDEM, apresentação do projeto Violência Obstétrica –, boas práticas para o parto humanizado na Conferência Nacional da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica realizada em nossa capital e, posteriormente, levado para Conferência Internacional realizada em Goiânia-GO. Deste trabalho, resultou um reconhecimento pelas ações, no dia 07 de outubro, com láurea do Hospital Universitário Maria Aparecida Pedrossian pela colaboração com a entidade

durante o ano de 2019, em que o CMDM tem participado junto às mães gestantes e parturientes e crianças com campanhas explicativas no dia das mães, páscoa etc.

Por iniciativa do CMDM e encaminhamento da SEMU-Subsecretaria de Políticas Públicas da Mulher, foi criado o Fundo Municipal de Enfrentamento à Violência e Promoção dos Direitos da Mulher de Campo Grande, anseio antigo, que foi aprovado pela Lei n. 6.104 de 18 de outubro de 2018. Regulamentado em 2020, oferece maior liberdade para angariar recursos públicos e privados para implementar novos projetos e custear eventos.

Outro projeto de iniciativa do CMDM é chamado de Apitajo que consiste na entrega, para as mulheres nos terminais de ônibus da capital, de um apito para se defender se sofrer assédio ou qualquer tipo de perturbação dentro do coletivo ou na rua e com informações de telefone para ligar, como forma de defesa efetiva. O apito também pode ser uma importante ferramenta para as mulheres cegas, surdas e deficientes, pois possibilita chamar auxílio por meio do barulho. São realizadas também Blitz Educativa nos meses de março, agosto e novembro em bairros da cidade com a entrega de folhetos nos semáforos, com mensagens e informações de telefones.

Foi realizada também caminhada pela Paz e Caminhada do Laço Branco, ambas saindo de uma Praça denominada Praça do Rádio Clube e indo até a outra Praça denominada Praça Ary Coelho onde diversas autoridades e representantes de parceiras e grupos de mulheres se manifestaram sobre o combate à violência e a cultura da paz, além de contar com apresentações culturais de poesia, música e dança.

No tocante ao empreendedorismo, o CMDM tem trabalhado diretamente com vítimas de violência e mulheres dos bairros e comunidades, sendo que são levadas a participar de cursos de formação realizados pela SEMU e o Conselho procura incentivá-las à venda dos seus produtos nas diversas feiras da cidade, tais como Feira da Praça do Peixe, Feira do Carandá Bosque, Cidade do Papai

Noel, *Drive-thru* da Reciclagem e outras para que possam ter sua própria renda e autonomia.

Mensalmente, o Conselho realiza em algum bairro ou comunidade da cidade uma ação social, reunindo mulheres e crianças ao levar lanche, diversão para as crianças, brindes para sorteios, cortes de cabelo, cursos rápidos, informações e orientações gerais, palestras motivacionais, informativos sobre a Lei Maria da Penha e serviços oferecidos pela Casa da Mulher Brasileira.

Nessas ações sociais, o Conselho tem levado assistencialismo, produtos de higiene, máscaras na pandemia, doação de roupas, sapatos, enxovais para bebê, fraldas, brinquedos nos dias da criança e no Natal como forma de aproximação com essas mulheres. Muitas delas em relacionamento abusivo e arredias sobre o assunto ou se escondendo com respostas evasivas; depois da aproximação, consegue-se falar em rompimento de ciclo de violência, direitos e legislação que podem lhes proteger e aos seus filhos, sendo o principal medo: perder a guarda dos filhos ou que eles fiquem desprotegidos, sem comida ou um teto para morar.

Essas ações são realizadas em parceria com o Sindicato dos Cabeleireiros, a Secretaria de Cultura e Turismo, Subsecretaria de Políticas para a Mulher, BPW – Associação de Mulheres de Carreira Jurídica e Profissionais, Grupo Ipê Rosa, grupo de jovens Anjos de Maria da Igreja católica.

Cabe ressaltar os resultados positivos de tais ações, pois, além das inúmeras mulheres alcançadas e que são salvas do feminicídio, numa dessas ações foi realizado o casamento comunitário de várias mulheres, jovens e idosas. Convidamos o Prefeito Municipal e a comunidade apresentou sua demanda pela regularização fundiária, já que moravam em barracos e o Prefeito constatando a situação determinou a regularização tão almejada e, hoje, a comunidade Estrela da Manhã está com as 50 (cinquenta) famílias com seus terrenos e casas regularizadas, trazendo paz e redução da violência doméstica.

Como resultado dessas ações, entregamos durante o ano de 2019 mais de 100 cestas básicas, 400 brinquedos para crianças e 400 brindes para as mulheres,

além de várias palestras educativas e entrega de folders e informativos que atingiram aproximadamente 400 mulheres em 2020, mesmo com a pandemia que restringiu a atividade, mas em 2021 e 2022 retornamos aos números do ano anterior.

Foram realizados também trabalhos em parceria com as mulheres em situação de prisão, com ciclos de palestras informativas e doação de absorventes além de atendermos mulheres com deficiência com palestras e entrega de cestas básicas. Destacamos que o CMDM tem uma boa parceria de trabalho com a Subsecretaria e demais integrantes da Casa da Mulher Brasileira, com franco diálogo na solução dos problemas e encaminhamentos de mulheres e suas demandas.

A Casa da Mulher Brasileira de Campo Grande é a primeira e a mais estruturada do país, contando com todos os serviços de atendimento à mulher funcionando 24 (vinte e quatro) horas por dia. A mulher vítima chega à recepção e é encaminhada para o setor psicossocial, relata o ocorrido e preenche uma ficha de atendimento que segue para a Delegacia onde é lavrado o Boletim de Ocorrência ou Termo Circunstanciado com os pedidos de medidas protetivas que imediatamente são providenciadas pela Vara de Violência que funciona dentro da Casa, nos termos previstos na Lei Maria da Penha.

Funciona também a Defensoria Pública que direciona os pedidos para a Promotoria especializada e a mulher pode contar com a Patrulha Maria da Penha da Guarda Civil Militar para retornar ao seu lar ou retirar pertences. Funciona ainda a Casa de Passagem e Brinquedoteca onde a mulher pode ficar por 24 horas junto com seus filhos ou ser encaminhada para a Casa Abrigo podendo permanecer por até 10 (dez) dias. A Casa ainda possui uma cela para abrigar o agressor preso em flagrante. Sua administração é realizada pela Prefeitura Municipal com uma coordenação da Secretaria Nacional e o trabalho conjunto dos executivos municipal, estadual e federal.

AVANÇOS E RETROCESSOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Consideramos a violência contra a mulher ainda o maior desafio em nossa cidade e como o maior avanço na defesa dos direitos da mulher a instalação da Casa da Mulher Brasileira que, apesar do aumento dos casos de feminicídio, tem salvado muitas vidas com atendimento 24 (vinte e quatro) horas de todos os serviços de qualidade e eficiência.

O ideal é que não tenhamos mais nenhuma mulher morrendo pelo simples fato de ser mulher, mas isso ainda depende de mudanças na educação e da quebra de paradigmas enraizados há séculos na sociedade. Contudo, algumas políticas públicas devem ser enumeradas como avanços, especialmente a Lei Maria da Penha, considerada uma das 05 (cinco) melhores leis de proteção à mulher trazendo benefícios e defesa a esse público.

A Lei do feminicídio, que alterou a legislação penal para aumentar a pena do homicídio qualificado, também aprofundou a segurança jurídica das mulheres. Mas ainda temos juízes machistas pelo Brasil que se negam a enxergar o óbvio no tratamento discriminatório da mulher, tendo o CNJ editado portaria com protocolo para ser seguido pelo judiciário em relação ao gênero. Todavia, ainda temos pouco a comemorar em vista do avanço pífio no tratamento da mulher no mercado de trabalho, na publicidade, ocorrendo ainda inúmeros casos de assédios sexuais e morais, todo tipo de violência doméstica, apesar de ter legislação própria e específica.

As políticas públicas voltadas para a mulher caminham a passos lentos, pois dependem de homens para legislar que nem sempre estão dispostos a participar ou reconhecer os direitos que lhe são apresentados, com um número reduzido de parlamentares mulheres que se esforçam para demonstrar as desigualdades e somente no mês de março conseguem algum apoio pela visibilidade que o ato traz para as Câmaras, Congresso ou Senado. Na fase da regulamentação, temos outra briga e discussão, pois ainda pode ser vedado integral ou parcial pelo Executivo. E ainda vem a outra dificuldade que é inserir

no orçamento, pois políticas para mulheres não são importantes e não trazem voto.

Percebemos nas últimas eleições que os candidatos buscaram apoio de lideranças femininas, trouxeram mais mulheres para disputa de cargos e a OAB deu um grande salto; após luta de advogadas pelo país, a OAB determinou que em seus quadros a eleição para diretoria deveria contar com a paridade, assim como as disputas pelas indicações ao quinto constitucional também. O que tem servido como parâmetro para outras entidades e dado oportunidade de verdade para as mulheres, que sequer entravam na disputa, pois sabedoras de que não teriam nenhuma chance, isso fortaleceu o movimento e deu poder de luta e decisão para as mulheres advogadas.

A cada gestão os passos retroagem na proporção de dois para frente e um para trás e se começa toda a luta em direção ao que se almeja avançar. Mas, sendo otimistas, acreditamos que o maior avanço que conseguimos nos últimos anos foi em relação às discussões sobre o tema junto com temas sensíveis como orientação sexual, religião, racismo, misoginia, deficiência e que a interseccionalidade nos obrigou a trazer conhecimento sobre gênero e a visibilidade dos temas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como discutimos, a mulher ainda tem tantas vulnerabilidades a serem superadas que precisa de condições propícias e oportunidades reais para que possa alcançar voos mais altos. Movimentos como o de nome Paridade de Verdade, hoje, tomou proporções a nível nacional e que tem dado suporte para as mulheres que se propõem a disputar cargos em todas as esferas, seja público ou privado. São iniciativas fundamentais que agregam e enriquecem a luta das mulheres.

Ainda nos incomoda muito ouvir: “a primeira mulher a ocupar tal cargo ou a primeira negra a ocupar tal cargo”, como se fosse condecorada pelos homens como um prêmio de consolação, não reconhecendo ali real capacidade em ocupar

o cargo e os desafios que teve que enfrentar. Os retrocessos são evidentes na esfera pública, pois, como citamos alhures, cada mudança na gestão pública ou mesmo na privada, o gestor toma posse e quer dar sua “cara” para a entidade, e, sempre, a primeira política pública a ser reduzida dentro do orçamento são aquelas relacionadas aos direitos da mulher.

Em Campo Grande existia apenas uma coordenação de políticas para mulheres, mas, depois de muita luta, foi criada a Secretaria da Mulher, porém em outra gestão, houve novo retrocesso, passando a ser subsecretaria, sem orçamento próprio e com todas as dificuldades que a falta de dinheiro traz para qualquer implementação de política pública, redução de servidores, dependência econômica da secretaria de governo que nunca tinha verba para o segmento mulher, além do descaso com o prédio e com os eventos relativos ao segmento.

Contudo, temos que fazer uma ressalva com relação aos gestores que, com pouco, fazem muito, acompanhamos o esforço para implementar projetos vitais, como cursos para as mulheres mais fragilizadas, comunidades urbanas e rurais. Oferecendo capacitação para servidores da casa da Mulher Brasileira, da Polícia Civil, da Polícia Militar e outras Secretarias, que atuam neste segmento e fazem atendimentos mesmo que indiretos.

Destacamos, também, o importante Projeto Recomeçar, lançado em 2022, que trabalha com agressores encaminhados pelo Judiciário e que tem surtido muito efeito na redução da reincidência desses homens. Segundo relatos das psicólogas, eles demoram muito para reconhecer que são agressores e, quando enfim acontece, a mudança de comportamento e arrependimento se fazem presente.

Mas somente políticas públicas não são suficientes para a mudança do comportamento da sociedade e dos paradigmas que se perpetuaram desde a antiguidade; apesar de toda a evolução humana, avanços tecnológicos etc., a mulher ainda é vista como um objeto de prazer e sexo frágil, o homem ainda a enxerga como sua propriedade e quando ela se põe em contrário a seu pensar,

ou tem a petulância de encerrar um relacionamento, seu destino é traçado através de uma morte com requintes de crueldade e sentimento de ódio.

Em prol de tais mudanças, somente a educação de gênero nas escolas, desde a educação básica, poderá trazer alguns avanços nas próximas gerações. Já vislumbramos algumas mudanças com relação a temas sensíveis como racismo, religião, tipos de família, modos de amar e o gênero perpassa por todos eles. Esses movimentos proporcionaram profundas mudanças no *status quo* das relações de gênero. Alguns desses avanços são: o direito ao voto, direito ao aborto (embora ainda regulado pelo Estado), acesso aos métodos contraceptivos, promulgação das leis de proteção à mulher, contra o assédio sexual e contra o estupro e em 2021 a portaria do CNJ que instituiu o protocolo para julgamento com perspectiva de gênero, um avanço dentro do judiciário.

Tais avanços e retrocessos são sentidos, em especial, no mercado de trabalho, como já se demonstrou nos itens anteriores. O machismo é cultural e deve ser combatido em todas as esferas, a efetivação de políticas públicas tem avançado de forma muito lenta a surtir efeitos mais positivos, precisamos de mais ações positivas do Poder Público e um engajamento das Entidades Civas e a sociedade, posto que, mais do que criar leis, temos que lutar para mudança de paradigmas.

Sem dúvida, é necessário fomentar ações afirmativas que intensifiquem os debates, com o objetivo de identificar e analisar sob a perspectiva de gênero a formulação de iniciativas legislativas e políticas de estado que fortaleçam a representatividade política das mulheres, combata a violência de gênero na política, criem oportunidades de acesso ao mercado de trabalho com equidade, salário igual para trabalho igual e, principalmente, o combate a todo tipo de violência contra a mulher.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Denise Almeida de Andrade; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; MACHADO, Monica Sapucaia. As mulheres e as tarefas de cuidado no contexto da pandemia de COVID-19 no Brasil: (não) divisão das responsabilidades

parentais e o *homeschooling*. In: **Revista da Faculdade Mineira de Direito: Dossiê "O desafio do trabalho feminino e sua relação com o Direito: entre o trabalho de cuidado, emocional e de (re) produção"**, Belo Horizonte, v. 24, n. 47, p. 183-206, jun. 2021.

ARCE Alessandra. A pedagogia na "era das revoluções": uma análise do pensamento de Pestalozzi e Froebel. In: **Cadernos de pesquisa**, p. 167-184, 2001.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; SILVEIRA, Nereida Salette Paulo da. Precarização: palavra feminina. In: **Espaço jurídico Journal of Law [EJL]**, [S.L.], v. 20, n. 1, p. 355-376, 2019. DOI: 10.18593/ejl.17363. Disponível em: <https://portalperiodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/17363>

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. *Mulheres na advocacia: padrões masculinos de carreira ou teto de vidro*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 mar. 2023.

CARRASCO, Cristina. Sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? In: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (org.). **A produção do viver: ensaios de economia feminista**. São Paulo: SOF, 2003, p. 27-28

GIMENEZ, Fernando Antonio Prado *et al.* Empreendedorismo Feminino no Brasil: gênese e formação de um campo de pesquisa. In: **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, [S.L.], v. 6, n. 1, p. 40-74, 1 abr 2017. <http://dx.doi.org/10.14211/regepe.v6i1.450>.

GONZÁLEZ, M. I. M. *et al.* **El acoso: tratamiento penal y procesal**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2011.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. In: **Cadernos de Pesquisa**, [S.L.], v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <https://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

INÁCIO, Aparecido. **Assédio moral no mundo do trabalho: doutrina, orçamentários jurisprudência e casos concretos**. São Paulo, Ideias e Letras, 2012.

KERGOAT, Danièle. "Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo". In: HIRATA, H. *et al.* (orgs.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009, p. 67-75.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**, São Paulo: SaraivaJur, 2019

MORONI, José Antônio. **Conselho Social e Conselhos de Direitos no Brasil**. São Paulo: Loyala, 1995.

NASSIF, Vânia Maria Jorge *et al.* As competências essenciais das mulheres empreendedoras. **Anuário de Pesquisa 2012-2013**, São Paulo: FGV EAESP, 2013, p. 32-33.

SILVA, Pablo Marlon Medeiros da *et al.* A resiliência do empreendedorismo feminino. **Gestão e Sociedade**, [S.L.], v. 13, n. 34, p. 2629-2649, 1 dez 2018. Revista Gestao e Sociedade. <http://dx.doi.org/10.21171/ges.v13i34.2346>.

RODRIGUES, Ariele Silva Moreira *et al.* Fatores críticos relacionados ao empreendedorismo feminino. In: **Espacio Abierto**, Maracaibo, Venezuela, v. 30, n. 1, p. 75-96, jan-mar. 2021.

TABET, Paola. Mãos, instrumentos, armas. In: GUILLAUMIN, Colette; MATHIEU, Nicole-Claude; TABET, Paola. **O Patriarcado Desvendado**: teorias de três feministas materialistas. Recife: SOS Corpo, 2014, p. 101-174.

ALBUQUERQUE, M. do C. **Participação Cidadã nas Políticas Públicas**. In: HERMANNNS, K. (Ed.). **Participação Cidadã - Novos Conceitos e Metodologias**. 1a. ed. Ceará - Fortaleza: Expressão Gráfica e Editora, 2004, p. 168.