

A IMPORTÂNCIA DA CONSCIÊNCIA DE GÊNERO NAS COMPRAS PÚBLICAS: UMA NECESSIDADE A SER INTEGRADA

Carmen Iêda Carneiro Boaventura¹

Agláé Caroline Santos Carneiro²

É cediço que a mulher vem galgando, cada vez mais, espaços relevantes no mercado de trabalho e, conseqüentemente, no âmbito das compras públicas. A busca pela igualdade de gênero é constante e, atualmente, percebe-se que a própria legislação brasileira vem atuando no sentido de incentivar e proporcionar essa equidade. Inicialmente, pode-se trazer como norteadora de todo o ordenamento jurídico brasileiro a Constituição Federal, que já inclui em seu escopo disposição relativa à igualdade de gênero – como será exposto *a posteriori*. Também pode-se mencionar, a importância de determinadas leis que incluem no seu conteúdo a matéria, sobretudo no campo do Direito Administrativo.

A Carta Magna prevê em seu artigo 5º, inciso I, que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, ratificando o entendimento de que não deve haver quaisquer tipos de preconceito ou discriminação entre gêneros. Entretanto, estudos apontam que até os dias atuais, as mulheres ainda assumem um papel de desigualdade diante dos homens, levando-se em consideração, por exemplo, a faixa salarial.

Uma pesquisa realizada pelo IBGE (COSTA; ELLER, 2019) evidencia que os homens recebem salários superiores aos das mulheres, independentemente da área de atuação – Em 2018, trabalhadoras da faixa etária mais jovem, de 25 a 29 anos, recebiam 87% do rendimento médio dos homens. Na faixa de 30 a 39 anos, elas ganhavam 81,6%. Mas, entre as de 40 a 49 anos, o percentual baixava para 75%. Nesse último grupo, o rendimento médio da mulher era de R\$ 2.199,00 e o do homem, R\$ 2.935,00. Esses dados demonstram que as mulheres possuem um percentual de rendimento salarial inferior ao dos homens e que, quanto maior a idade da mulher, essa situação de desigualdade se intensifica.

¹ Advogada. Consultora Jurídica em Licitações e Contratos Administrativos.

² Advogada. Mestranda em Políticas Públicas e Cidadania. Especialista em Ciências Criminais.

O Estado de Minas Gerais, através de lei estadual – Lei 21.043/2013 recentemente alterada pela Lei 23.529/2020 - acertadamente, e pensando justamente na questão de gênero, trouxe à baila a previsão de diversos dispositivos relacionados à temática, colacionando situações de estímulo à inserção de mulheres nos cargos e funções administrativas, bem como coibindo a prática de qualquer tipo de discriminação à figura feminina.

A mencionada legislação destaca em seu artigo 1º, que, é papel do Estado, em sentido lato, promover a igualdade entre mulheres e homens, bem como prevenir, coibir e eliminar as formas de discriminação direta e indireta contra a mulher. Assim, nota-se que o comando legal prevê como dever da Administração Pública o estabelecimento de parâmetros que conduzam à igualdade de gênero, impedindo quaisquer atos atentatórios à dignidade da mulher, inclusive no que diz respeito à interseção entre gênero e raça (RIBEIRO, 2016).

No que diz respeito à igualdade, Angela Davis (2018) ensina que é necessário buscar a adoção de práticas pró-equidade de gênero, considerando, no entanto, um modelo de medidas positivas. É o caso de, na busca por uma igualdade concreta, dever-se-ia buscar a integração de práticas progressistas para ambos os gêneros. E isso porque a questão de gênero é constituída de uma mentalidade voltada para o desenvolvimento humano como um todo: é um compromisso com a mudança para a melhor, mais do que uma paridade de tratamento entre sexos, pura e simplesmente.

De volta à legislação mencionada, um dos dispositivos interessantes que pode ser destacado é o que trata da necessidade de colaboração no desenvolvimento de estatísticas sobre postos e cargos diretivos ocupados por mulheres, especificando-se os dados relativos aos postos e cargos diretivos ocupados inclusive por mulheres negras, na administração pública direta e indireta, com divulgação periódica dos dados.

Relevante observar que a lei menciona a palavra mulher, integrando-a como categoria de observância especial e, não somente a mulher em sentido amplo, mas, a mulher negra. Inclui, como dito, a necessidade de interseção entre gênero e raça (RIBEIRO, 2016). Nesse mister é válido salientar a intenção do legislador em estabelecer cargos diretivos de ocupação feminina, inclusive em relação à mulher negra, que, historicamente, foi relegada à condição de desprezo, estigmatizada (GOFFMAN, 1988) e à margem da sociedade (DAVIS, 2018).

Outro aspecto da lei estadual de Minas Gerais que merece destaque é o estímulo à criação de políticas públicas para geração de emprego que priorizem a participação das mulheres no mercado de trabalho. Sabe-se que os espaços públicos sobretudo responsáveis por questões decisórias são marcados majoritariamente pela figura masculina. Ao agregar essa consciência de gênero, o legislador possibilita a garantia de maior espaço para a atuação profissional feminina; para a igualdade de oportunidades e tratamento; e, também para uma emancipação financeira, através da renda (PAUTASSI, 2007; GOLDANI, 2002)³.

Estudos indicam que as mulheres são maioria no que diz respeito aos cargos diretivos e de liderança em empresas de médio e pequeno porte (BRASÍLIA, 2018). Leslie Harper, mestre em Estudos Latinoamericanos, pela Universidade de Londres, ao apresentar no Fórum Nacional de Contas Públicas, realizado em dezembro de 2018, em Brasília, foi a responsável por este estudo. Ela comentou que, essas mesmas mulheres em cargos diretivos ou de liderança investem até 90% da sua renda em comunidades locais, o que indica a importância da mulher no fomento ao desenvolvimento humano e, sobretudo, no crescimento econômico destas mesmas localidades. A pesquisadora defende, neste desiderato, que, o empoderamento feminino é um fenômeno que deve ser estimulado, não apenas para impulsionar boas práticas, mas para a promoção do desenvolvimento econômico e do progresso social.

O Fundo Monetário Internacional estima que o PIB global poderia ter um aumento de 10% se as mulheres tivessem oportunidades iguais em relação aos homens no ambiente de trabalho (BRASÍLIA, 2018). Assim, se destaca a grande importância do fomento à inclusão de mulheres nos contratos firmados entre instituições públicas e empresas privadas: Não apenas por uma necessidade histórica e de inclusão, mas, para a garantia, dentre outros, do desenvolvimento econômico nas contratações públicas.

Como exemplo de política internacional, podemos citar a ONU Mulheres, instituição com sede em Nova Iorque, nos Estados Unidos, criada, em 2010, para unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres, com atuação em diversas áreas, incluindo programas de liderança e

³ Para Goldani (2002, p. 36), apenas a renda possui potencial transformativo: “o salário é parte fundamental da renda familiar e só assim as famílias conseguem manter um padrão de vida adequado”.

participação política das mulheres e empoderamento econômico (CHIN, 2017). Nos Estados Unidos, igualmente, em meados de 2000, o Congresso Americano aprovou o Ato de Igualdade de Contratação para Mulheres (Equity in Contracting for Women Act), autorizando entidades compradoras federais a resguardar ou destinar licitações para concorrência entre pequenas empresas pertencentes a mulheres (PEPMs). Estas duas políticas são exemplos de práticas governamentais planejadas e pensadas exclusivamente para a inclusão da pauta de gênero no cenário público.

A inclusão da temática de gênero já se mostra, entre os países com interesses progressistas, como necessidade atual e premente. “*A questão de gênero é importante em qualquer canto do mundo*”, diria Chimamanda Ngozi (2014, p. 30). Diversos são os atos normativos, leis, regulamentos que se preocupam com a inserção da mulher no cenário das compras públicas. O incentivo à participação das mulheres nos processos de contratações é discussão global devido a sua já notada importância para as mais diversas áreas do desenvolvimento social.

Por estas razões, cabe ao Estado e, a cada um de nós, sobretudo servidores públicos e demais representantes estatais, propiciar e estimular a participação cada vez maior das mulheres no âmbito das contratações públicas. Assim, há a materialização da justiça e da igualdade de gênero, com a promoção de direitos iguais para todos e a concretização de medidas já insculpidas em legislação ordinária e norteadas por princípios constitucionais de caráter fundamental.

Referências:

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos Todos Feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BRASÍLIA, Ministério do Planejamento. I Fórum Nacional de Compras Públicas. **Maior participação das mulheres em compras públicas fortalecerá economia, afirma especialista do BID**. Dezembro de 2018. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br/compraspublicas/noticias/maior-participacao-das-mulheres-em-compras-publicas-fortaleceria-economia-afirma-especialista-do-bid>

CHIN, Keric. **O Poder de Compras: Como adquirir de negócios liderados por mulheres - Guia Corporativo de Compras Sensíveis a gênero**. ONU Mulheres,

2017. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/08/OPoderDeCompras_final.pdf

MINAS GERAIS, Assembleia Legislativa de. **Lei Estadual nº 21.043 de 2013**. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/lei-ordinaria-n-21043-2013-minas-gerais-dispoe-sobre-a-promocao-da-igualdade-entre-os-generos-e-acrescenta-dispositivo-a-lei-no-11-039-de-14-de-janeiro-de-1993-que-impoe-sancoes-a-firma-individual-e-a-empresa-juridica-de-direito-privado-em-cujo-estabelecimento-seja-praticado-ato-vexatorio-discriminatorio-ou-atentatorio-contr-a-mulher-e-da-outras-providencias?q=21043>

DAVIS, Angela. **Estarão as prisões obsoletas?** Rio de Janeiro: Difel, 2018.

DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

COSTA, Daiane; ELLER, Johanns. **Desigualdade salarial entre homens e mulheres é maior na faixa dos 40 anos**. São Paulo: O Globo, 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/celina/desigualdade-salarial-entre-homens-mulheres-maior-na-faixa-dos-40-anos-23506416>

GOLDANI, Ana Maria. **Família, gênero e políticas: famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção**. Revista Brasileira de Estudos de População, v. 19, n.1, jan./jun. 2002. Disponível em: https://www.rebep.org.br/revista/article/view/329/pdf_309

GOFFMAN, Irvin. **Estigma: Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

PAUTASSI, Laura C. **Há igualdade na desigualdade? Abrangência e limites das ações afirmativas**. Sur, Revista Int. de Direitos Humanos. 2007, vol.4, n.6, pp.70-93.

RIBEIRO, Djamila. Prefácio à Edição Brasileira. In: DAVIS, Angela. **Mulheres, Raça e Classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.