

Igualdade de gênero: evolução e desafios

Renata Helena Redigolo

Pós-graduada em Administração Financeira, em Recursos Humanos e Marketing e em Administração Pública; Auditora de Controle Externo no TCESP
rredigolo@tce.sp.gov.br

RESUMO

Este artigo busca expor objetivamente como as mulheres brasileiras vivem na atualidade em suas relações sociais, trabalhistas e familiares, de acordo com dados de órgãos oficiais dedicados ao tema “igualdade de gênero”, nas esferas pública e privada, assim como a opinião de alguns estudiosos sobre o assunto. A desigualdade perante os homens cria barreiras que limitam sua representatividade no mercado de trabalho e na tomada de decisões comprometendo seu pleno desenvolvimento social e financeiro, diminuindo ou dificultando o acesso a direitos fundamentais. Atualmente há uma evolução por meio de iniciativas de organizações e de alterações nas leis vigentes. Há também diversas contestações quanto à justificativa do tratamento desigual pelo fato de que fisiologicamente os sexos se diferenciam. Tudo isso não significa que a solução do problema seja iminente. Mesmo com tantos mecanismos criados, notamos o crescimento dos casos de violência vitimando mulheres e, ainda, apesar de as mulheres representarem a maioria no campo acadêmico, sua renda não acompanha a evolução observada nos investimentos em educação. Percebe-se, pois, um longo caminho a ser percorrido para a construção de uma sociedade mais justa, em que homens e mulheres comunguem de direitos e obrigações iguais.

PALAVRAS-CHAVE: Igualdade de gênero; Representatividade; Limitações.

ABSTRACT

This article seeks to objectively expose how Brazilian women currently live in their social, work and family relationships, according to data from official bodies dedicated to the theme of “gender equality”, in the public and private spheres, as well as the opinion of some scholars on the subject. Inequality towards men creates barriers that limit women’s representativeness in the job market and in decision-making, compromising their full social and financial development, reducing or hindering access to fundamental rights. There is currently progress being made through initiatives by organizations and changes in current laws. There are also several objections regarding the justification for unequal treatment because the sexes are physiologically different. None of this means that a solution to the problem is imminent. Even with so many mechanisms in place, we have seen an increase in cases of violence against women, and even though women represent the majority in the academic field, their income has not kept pace with the growth observed in investments in education. Therefore, there is a long way to go to build a more just society, where men and women share equal rights and obligations.

KEYWORDS: Gender equality; Representativeness; Limitations.



INTRODUÇÃO

Desigualdade de gênero é um problema antigo. Desde o início da vida em grupo, os homens detinham o poder de mando no âmbito familiar. Aristóteles já dizia que a mulher deveria ser submissa ao homem e que essa submissão se dava pelos fatores naturais do gênero humano, não podendo modificar-se. “(...) Entre os sexos também, o macho é por natureza superior e a fêmea inferior; aquele que domina e esta é dominada.” (Aristóteles, 1985, p.25).

Esse modelo se transpôs ao longo dos anos, estendendo-se até a organização do convívio social, reforçando a exclusão da mulher da participação efetiva no trabalho e na tomada de decisões. Ao comportamento da mulher era dado todo tipo de restrição (imposta ou culturalmente aceita), diferentemente do que ocorria com os homens, que possuíam garantia da liberdade de escolhas. Para Rocha-Coutinho (1994), à mulher caberia o lugar da boa mãe, dedicada em tempo integral, responsável pelo cuidado da casa, dos filhos e do marido. Ao homem, cabia todo o espaço público da produção, das grandes decisões e do poder. Os únicos ofícios permitidos

para a mulher fora de casa eram a educação de crianças, a enfermagem e o serviço doméstico, porém, eram restritos e limitados àquelas de classe social baixa.

Pode-se afirmar que tal panorama prevaleceu quase intacto até meados do Século XX. Não que não houvesse o desejo (e iniciativas) de mudança. O enfraquecimento dos regimes absolutistas, iniciado por volta do Século XVIII, coincidiu com o início do levante feminista, inaugurado pela luta por direitos políticos e pelo trabalho remunerado, abrindo portas para a discussão quanto à igualdade entre os gêneros como modo de legitimar a democracia. Na França patriarcal, machista e sexista, o feminismo reivindicava a igualdade entre os sexos (Mill, 2006).

Na atualidade, as mulheres ganham voz nas redes sociais, mas a desigualdade persiste. Embora exista a tendência da atenção dos governos e da sociedade em reverter o tratamento disforme entre os gêneros, a submissão da mulher em relação ao homem é ainda fortemente notada. Os espaços políticos, por exemplo, continuam dominados por homens, que são maioria em representatividade e obtenção de renda, conforme dados apresentados no Capítulo 1 deste trabalho.

Analisando sob o aspecto familiar, numa estrutura de homem e mulher compartilhando o mesmo espaço íntimo, são poucos os companheiros que dividem, com justiça, as tarefas domésticas com as mulheres, o que as afeta de modo intenso, já que tendem a acumular tais atribuições com seu trabalho remunerado, o que as sobrecarrega de modo desproporcional, dificultando, ou até mesmo impedindo, sua evolução pessoal e profissional de maneira igualitária a do seu parceiro, como se observa no Capítulo 3 deste trabalho.

Estudos feministas sugerem que concepções estereotipadas acerca das habilidades das mulheres, considerando-as naturalmente aptas a determinadas atividades, tais como o cuidado com a casa e com os filhos, podem reforçar a desvalorização das mulheres no mercado de trabalho e sustentar barreiras invisíveis que dificultam seu acesso a cargos de maior prestígio e com maior remuneração dentro das organizações (Abramo, 2007).

Tendo em vista tais considerações introdutórias, cabe apresentar as principais pressuposições que orientaram a reflexão aqui exposta, quanto ao atual papel da mulher na sociedade brasileira.

1. REPRESENTATIVIDADE DA MULHER NO BRASIL

Pode-se dizer que os reflexos da luta pela igualdade de gênero no Brasil começaram a ser percebidos somente no Século XX, quando foi dado, legalmente e em território nacional¹, o

¹ Dados extraídos de matéria divulgada pelo Tribunal Regional Eleitoral do Rio Grande do Norte – TRE-RN. Acessado em 11/4/2025 - <https://www.tre-rn.jus.br/institucional/centro-de-memoria/os-80-anos-do-voto-de-saias-no-brasil-tre-rn>.

direito do voto às mulheres, embora viesse sendo defendido desde o Século XIX. Em 1880 foi promulgada a Lei Saraiva, modificando o sistema eleitoral brasileiro, apresentando, contudo, grande resistência ao estabelecimento da igualdade de classes e de gêneros no processo eleitoral, mesmo com inúmeras manifestações públicas de vários segmentos sociais e com a criação de associações reivindicando a equiparação de direitos entre todos os cidadãos.

O estado do Rio Grande do Norte foi o pioneiro a estabelecer o direito do voto às mulheres, editando a Lei Estadual nº 660, de 25 de outubro de 1927. Foi o primeiro caso de alistamento eleitoral feminino na América Latina. Em 1928 foi eleita a primeira prefeita na cidade de Lages, tomando posse em 1º de janeiro de 1929. Foi somente com o Código Eleitoral de 1932 que as mulheres conquistaram o direito de votar, desde que alfabetizadas. O direito universal ao voto veio apenas em 1934, com a promulgação da Constituição Federal.

Foi um passo importante devido ao fato de que o voto é um dos direitos que mais ilustram e sustentam a democracia e o exercício da cidadania. Contudo, vemos que foi um direito fundamental conquistado há menos de um século, levando à percepção de que a luta por igualdade está ainda em fase de maturação.

No campo político, a representatividade feminina é baixa. No Executivo, em 2024, 15% dos cargos de prefeitos municipais foram conquistados por mulheres, percentual que, apesar de mais que dobrar em 24 anos de eleições disputadas, mostra-se pouco expressivo (CNM, 2024).

As cadeiras da Câmara dos Deputados foram ocupadas por mulheres em cerca de 17% delas², mesmo com a população nacional majoritariamente feminina (Câmara dos Deputados, 2023), o que demonstra que ainda há um longo caminho a ser percorrido. Ainda, o Brasil está na 133ª posição entre 186 países no que se refere à participação parlamentar das mulheres (Agência Brasil, 2024).

No Judiciário, segundo o Conselho Nacional de Justiça – CNJ – (2022), a presença feminina tem aumentado, porém persiste a sub-representação em tribunais superiores e em cargos de maior poder. Pesquisas mostram que houve um avanço na parcela de magistradas no país de 1988 (24,6%) para 2022 (40%). Na Justiça Estadual, as mulheres eram 38%, enquanto no Superior Tribunal de Justiça – STJ –, 23%. Hoje o percentual de magistradas em todo o Judiciário nacional é de 36,8%, enquanto na União Europeia tem-se 59,7% (Agência Brasil, 2024).

Aprofundando o estudo, no que tange ao mercado de trabalho em ambientes não estatais, que por vezes já possuem base profissional em que se observa igualdade em termos de gênero, continuamos vendo disparidades significativas, com mulheres recebendo, em média, salários

² Considerando a data das posses (1º de fevereiro de 2023).

22% menores que os dos homens, segundo o IBGE (2022). Em suas hierarquias gerenciais e cúpulas diretivas, tais empresas são comandadas quase que inteiramente por homens.

Tudo isso leva também a uma desigualdade econômica, que funciona, muitas vezes, como causa adicional (ou até mesmo central) para a subordinação e subvalorização das mulheres na sociedade.

Segundo Novellino (2004) a igualdade em seu viés distributivo de renda demanda o combate à “feminização da pobreza”, expressão da década de 1970³ que alude a um processo em que as carências implícitas no conceito de pobreza se tornam mais comuns ou intensas entre as mulheres e famílias por elas chefiadas a tornarem-se mais pobres do que homens ao longo do tempo ou que tenham sua esfera de direitos mais afetada em decorrência da queda nas condições econômicas de vida. Representa a ideia de que a mulher vem se tornando, ao longo do tempo, mais pobre que o homem.

Aqui se suscitam questões de ordem central: 1) Por que essa representação desigual ainda existe? 2) Por que isso deve ser considerado um problema?

Quanto à primeira questão, já adentrando a segunda, as mulheres não conseguem disputar espaços de poder (elegíveis ou não) por falhas estruturais de redistribuição e reconhecimento, que se mostram um problema a partir da ideia de que certos cargos são predominantemente ocupados por homens.

Falando ainda sobre o CNJ, foi editada a Resolução CNJ nº 525, de 27 setembro de 2023, estabelecendo parâmetros para acesso de mulheres às cortes de segundo grau para promoção da equidade de gênero nos tribunais que dispunham de menos de 40% de mulheres nesses cargos. A Resolução CNJ nº 540, de 18 de dezembro de 2023, reforçou o tema, acrescentando diretrizes para a participação igualitária também de raças e etnias.

Também a Resolução nº 15, de 23 de outubro de 2024, do Tribunal de Contas do Estado de São Paulo - TCESP⁴, institui medidas para equalizar a participação feminina nos seus cargos de chefia e direção, atendendo recomendações da Associação dos Membros dos Tribunais de Contas do Brasil – Atricon –⁵, para ampliação da participação das mulheres nos cargos de liderança no âmbito das atividades de controle externo.

³ O termo teve origem nos Estados Unidos e tornou-se popular em 1996 após publicação de um estudo com foco nos padrões de gênero ao acompanhar a evolução das taxas de pobreza daquele país.

⁴ Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/legislacao/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%2015-2024.pdf>. Acesso em 12/02/2025.

⁵ A Atricon trouxe recomendações para a promoção da igualdade de gênero por meio da Nota Recomendatória nº 04, de 16 de novembro de 2022. Acesso em: <https://atrimon.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Nota-Recomendatoria-no-04-2022-Igualdade-de-Genero.pdf>. Consultado em 10/1/2025.



O incremento da representação passaria pela reversão dessas falhas, entretanto não há uma perspectiva célere de resolução e parece inviável obtê-la sem a atuação feminina nos respectivos cargos e posições, o que cai em um círculo vicioso limitador da igualdade de gênero.

Essa ideia de desigualdade remete à forma mais complexa e persistente de distinção social em todo mundo. Como sociedade, todos somos prejudicados. Temos de arcar com o elevadíssimo custo humanitário, político, econômico e social de viver em um mundo caracterizado pela discriminação entre mulheres e homens, que provoca privação de direitos, origina preconceitos e propaga a violência.

2. A BUSCA PELA IGUALDADE FORMAL

A igualdade formal é o mais evidente direito fundamental, consagrado no art. 5º, I, da Constituição Federal de 1988, e remonta historicamente à origem do feminismo como ciência social, cujo primeiro movimento, tanto nos Estados Unidos e na Europa quanto no Brasil, buscava, principalmente, a igualdade das mulheres perante a lei (Freedman, 2002, p. 128). Com o passar do tempo, no entanto, o feminismo foi se tornando cada vez mais crítico dessa compreensão das mulheres (Borges, 2006).

Ainda na Constituição Federal, no seu artigo 226, naquilo que se refere à família, foi eliminada a figura do homem como “chefe da relação conjugal”, mais tarde abolida também do Novo Código Civil de 2002, rechaçando a posição de inferioridade e submissão da mulher frente ao homem, que fora expressa, por exemplo, no Código Civil de 1916.

Aprovada em 2006, a Lei Maria da Penha⁶ é considerada pelo Banco Mundial⁷ referência global no combate à violência contra a mulher no ambiente familiar e doméstico, conforme divulgado pelas Nações Unidas em 2016.

É importante destacar que muitas dessas inserções constitucionais e legais foram possíveis com a iniciativa de ações do Conselho Nacional de Direitos das Mulheres – CNDM –⁸, que, desde sua criação em 1985, debate, com diversos setores da sociedade, os direitos a serem contemplados na Constituição e na legislação infraconstitucional, acompanhando os projetos

⁶ Lei Federal nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm.

⁷ Artigo publicado pela Organização das Nações Unidas em 2016.

⁸ Órgão sediado em Brasília, que já foi vinculado ao Ministério da Justiça, ao Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania e atualmente faz parte do Ministério das Mulheres.

de lei em tramitação no Congresso Nacional e realizando diversas campanhas, entre as quais podemos citar o “Feminicídio Zero”⁹.

A partir dos anos 2000, muitas outras normas vêm sendo discutidas e resultando em diversas normas legais para a proteção e apoio às mulheres.

2.1 Incremento na legislação em vigor

Algumas outras iniciativas visam combater a desigualdade de gênero no Brasil, como é o caso da Lei Federal nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens nas mesmas funções, trazendo alterações na CLT. Sua regulamentação ocorreu pelo Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, assim como pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE – nº 3.714, de 24 de novembro de 2023.

A Lei nº 14.612, também de 3 de julho de 2023, inclui o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação entre as infrações ético-disciplinares no âmbito da Ordem dos Advogados do Brasil – OAB. O objetivo da medida é garantir que o Estatuto da Advocacia, que rege as normas da profissão de advogado no Brasil, atue para prevenir e punir agressores.

Há um arcabouço legal que vem se estendendo pelos anos para proteção de mulheres vítimas de abusos e agressões, a exemplo das seguintes leis federais:

Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023	Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal.	Tem o condão de prevenir e enfrentar a prática do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade e todas as formas de violência sexual, além de capacitar agentes públicos, implementar e disseminar campanhas educativas. O texto prevê, adicionalmente, que qualquer pessoa que tiver conhecimento dos ilícitos discriminados na lei tem o dever legal de denunciar e de colaborar com os procedimentos administrativos internos e externos.
---	--	--

⁹ A campanha do “Feminicídio Zero” de 2024 foi veiculada eletronicamente em <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/campanhas/2024/feminicidio-zero>.

Lei Federal nº 14.541, de 3 de abril de 2023	Dispõe sobre a criação e o funcionamento ininterrupto de Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher.	Não havendo a delegacia especializada em um determinado município, a delegacia existente deverá dar prioridade ao atendimento à mulher vítima de violência, que deve ser feito por uma agente feminina especializada nessa abordagem. A lei prevê ainda assistência psicológica e jurídica a mulheres vítimas de violência.
Lei Federal nº 14.550, de 19 de abril de 2023	Altera a Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), para dispor sobre as medidas protetivas de urgência e estabelecer que a causa ou a motivação dos atos de violência e a condição do ofensor ou da ofendida não excluem a aplicação da Lei.	A nova Lei confere maior efetividade à aplicação de medidas protetivas de urgência; também estabelece que a causa (motivação) dos atos de violência ou a condição do agressor não excluem a aplicação da lei, concedendo à palavra da vítima o seu devido valor.
Lei Federal nº 14.614, de 3 de julho de 2023	Altera a Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023 (Lei Geral do Esporte), para garantir às atletas gestantes ou puérperas, no âmbito da Bolsa-Atleta, o respeito à maternidade e aos direitos que as protegem.	Até 2023, atletas de alto rendimento beneficiadas pelo Bolsa Atleta não podiam manter o benefício caso engravidassem e precisassem de licença-maternidade, o que inviabilizava uma gravidez, frustrando sonhos de muitas delas.

Tabela 1 - Exemplos de leis inspiradas na proteção de mulheres vítimas de abusos e agressões

Listam-se, a seguir, mais exemplos na legislação federal dedicada aos interesses das mulheres¹⁰:

- Lei nº 14.245, de 22 de novembro de 2021 - Altera o Código Penal, o Código de Processo Penal, e a Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais, para coibir a prática de atos atentatórios à dignidade da vítima e de testemunhas e para estabelecer causa de aumento de pena no crime de coação no curso do processo (Lei Mariana Ferrer).
- Lei nº 14.232, de 28 de outubro de 2021 - Institui a Política Nacional de Dados e Informações relacionadas à Violência contra as Mulheres (PNAINFO).
- Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021 - Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher.

¹⁰ Dados resultantes de pesquisas ao acervo do Planalto Nacional, na plataforma gov.br: <https://www4.planalto.gov.br/legislacao>. Acesso em 11/2/2025.

- Lei nº 14.188, de 28 de julho de 2021 - Define o programa de cooperação Sinal Vermelho contra a Violência Doméstica como uma das medidas de enfrentamento da violência doméstica e familiar contra a mulher previstas na Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), e no Código Penal; e altera o Código Penal, para modificar a modalidade da pena da lesão corporal simples cometida contra a mulher por razões da condição do sexo feminino e para criar o tipo penal de violência psicológica contra a mulher.
- Lei nº 14.164, de 10 de junho de 2021 - Altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, para incluir conteúdo sobre a prevenção da violência contra a mulher nos currículos da educação básica, e institui a Semana Escolar de Combate à Violência contra a Mulher.
- Lei nº 14.149, de 5 de maio de 2021 - Institui o Formulário Nacional de Avaliação de Risco, a ser aplicado à mulher vítima de violência doméstica e familiar.
- Decreto nº 10.531, de 26 de outubro de 2020 - Institui a Estratégia Federal de Desenvolvimento para o Brasil no período de 2020 a 2031, com orientação de fortalecimento da igualdade de direitos entre homens e mulheres (5.3.5), e o enfrentamento à violência contra a mulher (5.3.3).
- Lei nº 13.902, de 13 de novembro de 2019 - Dispõe sobre a política de desenvolvimento e apoio às atividades das mulheres marisqueiras.
- Lei nº 13.871, de 17 de setembro de 2019 - Altera a Lei Maria da Penha, para dispor sobre a responsabilidade do agressor pelo ressarcimento dos custos relacionados aos serviços de saúde prestados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) às vítimas de violência doméstica e familiar e aos dispositivos de segurança por elas utilizados.
- Lei nº 13.715, de 24 de setembro de 2018 - Dispõe sobre hipóteses de perda do poder familiar pelo autor de determinados crimes contra outrem igualmente titular do mesmo poder familiar ou contra filho, filha ou outro descendente.
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2011 - Altera o Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências.
- Lei nº 11.804, de 5 de novembro de 2008 - Disciplina o direito a alimentos gravídicos e a forma como ele será exercido e dá outras providências.



- Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008 - Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal (...).
- Lei nº 11.634, de 27 de dezembro de 2007 - Dispõe sobre o direito da gestante ao conhecimento e à vinculação à maternidade onde receberá assistência no âmbito do Sistema Único de Saúde.
- Lei nº 11.489, de 20 de junho de 2007 - Institui o dia 6 de dezembro como o Dia Nacional de Mobilização dos Homens pelo Fim da Violência contra as Mulheres.
- Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha) - Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências.
- Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003 - Estabelece a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados.
- Lei nº 10.714, de 13 de agosto de 2003 - Autoriza o Poder Executivo a disponibilizar, em âmbito nacional, número telefônico destinado a atender denúncias de violência contra a mulher.
- Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995 - Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.
- Decreto nº 10.906, de 20 de dezembro de 2021 - Institui o Plano Nacional de Enfrentamento ao Feminicídio (Revogado pelo Decreto nº 11.640, de 16 de agosto de 2023).
- Decreto nº 10.112, de 12 de novembro de 2019 - Altera o Decreto nº 8.086, de 30 de agosto de 2013, para dispor sobre o Programa Mulher Segura e Protegida (Revogado pelo Decreto nº 11.431, de 8 de março de 2023).
- Decreto nº 9.586, de 27 de novembro de 2018 - Institui o Sistema Nacional de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Combate à Violência Doméstica.

- Decreto nº 7.393, de 15 de dezembro de 2010 - Dispõe sobre a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180.
- Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008 - Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao programa, e dá outras providências.
- Decreto nº 6.307, de 14 de dezembro de 2007 - Dispõe sobre os benefícios eventuais de que trata o art. 22 da Lei no 8.742, de 7 de dezembro de 1993.
- Decreto nº 5.099, de 3 de junho de 2004 - Regulamenta a Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003, e institui os serviços de referência sentinela.

O tema é vasto e representa uma barreira difícil de ser transpassada. Embora o arcabouço jurídico venha sendo ampliado ano a ano, a segurança das mulheres ainda requer atenção.

Dados divulgados pela Agência Brasil (2022), pertencente à Empresa Brasil de Comunicação¹¹, após pesquisa realizada pelo Instituto Datafolha, contratada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública, apontam que nove a cada dez agressões são testemunhadas, inclusive por crianças, o que demonstra a descrença dos agressores quanto à punição, que em março de 2025 eram compostos 86,7% por familiares, em especial cônjuges (cerca de 40% dos autores de violência). Entre os danos causados, destacam-se:

Insultos, humilhações ou xingamentos	31,40% das mulheres
Agressão física, esfaqueamento ou tiro	18,30% das mulheres
Ameaças com facas ou armas de fogo	6,40% das mulheres
Assédio no trabalho, transporte público e contatos físicos/beijos sem consentimento	44,80% das mulheres

Tabela 2 - Principais agressões sofridas por mulheres nos últimos 12 meses (referência março/2025).
Fonte: Instituto Datafolha. Pesquisa contratada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública. Publicado em: <https://fontesegura.forumseguranca.org.br/mais-de-21-milhoes-de-brasileiras-sofreram-algum-tipo-de-violencia-nos-ultimos-12-meses-revela-pesquisa-do-forum-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Acessado em 11/4/2025.

Segundo a pesquisa mencionada, cerca de 21,4 milhões de mulheres sofreram violência em 2024, sendo que apenas 14% das vítimas procuraram ajuda em Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher.

¹¹ Dados publicados em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-03/nove-em-cada-dez-agressoes-contramulher-foram-presenciadas-por-alguem#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20relat%C3%B3rio,j%C3%A1%20identificada%2C%20desde%202017%22>. Acessado em 11/4/2025.

O país ocupa posições preocupantes em rankings globais de violência doméstica e de abuso sexual, necessitando da implementação de políticas públicas não somente de prevenção e conscientização, como também de punição mais severa aos agressores.

3. O PARADOXO EDUCAÇÃO x RENDA

Se no mercado formal os homens levam vantagem, na educação o destaque é para as mulheres. Segundo dados da Agência Brasil de 2022, entre estudantes universitários, cerca de 60% são do sexo feminino, com maior ênfase para os cursos de graduação relacionados ao bem-estar, como estética corporal, psicologia, nutrição, por exemplo (91%).

Porém, dados do IBGE, também de 2022, indicam que apenas 39,3% dos cargos gerenciais são ocupados por mulheres, excetuando-se da posição de minoria as áreas da educação (69,4%) e saúde humana e serviços sociais (70%), áreas que envolvem cuidado, tarefa culturalmente atribuída à mulher (Fresneda, 2024).

A disparidade é observada não apenas no percentual dos cargos como também na remuneração. O rendimento das executivas femininas, segundo dados sobre estatística de gênero publicados em 2022 pelo IBGE, é de apenas 78,8% dos pagos para os homens.

“Elas concluem o ensino superior numa proporção maior do que os homens, então supostamente deveriam ter uma média salarial maior, mas quando você olha as áreas em que elas têm participação maior, são as áreas menos valorizadas” (Fresneda, 2024).

Há ainda a questão da dupla jornada, que fica nítida quando elas têm de se dividir entre os afazeres domésticos e o trabalho pago, em muitos casos obrigando-as a aceitar trabalhos com carga horária reduzida com maior ocorrência do que ocorre com homens. Os percentuais divulgados pelo IBGE¹² giram em torno de 28% de mulheres e 14% de homens nessa situação. Ainda, a carga horária semanal média de dedicação a atividades do lar chega a 21,3 horas para a mulher, ao passo que para o homem ficam em torno de 11,7 horas.

Enquanto a quantidade das mulheres com formação superior aumentou 5,2% na última década¹³, a presença delas no mercado de trabalho (cuja taxa de participação, que foi de 55,3% em 2016 e recuou, ligeiramente, para 55,1% no ano passado) mostra que a especialização profissional não foi suficiente para o incremento na ocupação de vagas.

¹² Dados de 2022, disponíveis em matéria veiculada pela Agência IBGE Notícias em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621>, consultado em 11/4/2025.

¹³ Dados publicados pelo Instituto SEMESP, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher de 2023, em: <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2023/03/levantamento-mulheres-ensino-superior-mercado-trabalho-2023-instituto-semesp.pdf>

O Ministério do Trabalho e Emprego diz que 2023, em linhas gerais, encerrou com as mulheres recebendo 19,4% a menos que os homens e lembra: apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres, com destaque para o estado de Rondônia, com 40,3% (IBGE Notícias, 2022).

Para um fiel alinhamento com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas (ONU) na Agenda 2030, notadamente a melhoria da condição feminina, tanto por meio do emprego pleno e igualdade de remunerações às mulheres (ODS 8) quanto pela garantia da participação delas em papéis de liderança (ODS 5), há ainda um grande desafio. O estigma da desigualdade ainda está muito presente e representa um freio para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e equânime.

4. HOMENS E MULHERES SÃO DIFERENTES?

Para agravar o quadro da discriminação entre gêneros, há, de fato, diferenciações naturais ou biológicas entre homens e mulheres que muitas vezes provocam preconceitos, que surgem pela falta de um conhecimento de ciências naturais relativamente profundo, que, em geral, as pessoas não têm.

Homens são melhores em cálculos que mulheres, que, por sua vez, lidam melhor com as relações humanas e linguagem. Essas diferenças provavelmente estão relacionadas com a orientação das conexões entre os neurônios em diversas áreas do cérebro (Tabarrok, 2019).

Quanto ao desempenho físico, homens apresentam musculatura mais desenvolvida por apresentarem mais glóbulos vermelhos no sangue e produção de testosterona acima das mulheres, o que promove força física superior. Já as mulheres são mais flexíveis, devido à menor densidade dos tecidos, o que facilita a execução de movimentos que exijam mais precisão e amplitude. Não há indícios de distinções quanto às capacidades cognitivas e de treinabilidade em virtude do sexo (Fortes, 2016). A evolução na execução de tarefas que requerem estímulos por treinos não apresenta disparidades relacionadas ao gênero, mas a demais fatores comportamentais e genéticos diversos, como dedicação aos estudos, foco, aptidão, habilidades.

Por mais numerosas que sejam, as diferenças fisiológicas não têm o condão de classificar as pessoas como melhores ou piores entre si, a ponto de se definir que homens seriam melhores que mulheres, ou vice-versa; apenas se prestam a caracterizar certas atividades/atribuições com maior propensão para este ou aquele indivíduo, independentemente do sexo.



As ciências naturais não são objetivas e neutras como já se imaginou, são criadas pelas pré-compreensões dos seus agentes e limitadas pelo conhecimento e pela tecnologia disponível em cada momento. “O movimento feminista foi um dos principais responsáveis pela desmitificação da objetividade e a neutralidade das ciências naturais” (Honderich, 2005, p. 849).

A afirmação de que a mulher é biologicamente inferior ao homem é duramente contestada e criticada pela filósofa francesa Simone de Beauvoir em seu livro *O Segundo Sexo - Fatos e Mitos* (1970). No primeiro capítulo, intitulado *Os Dados da Biologia*, Beauvoir faz uma minuciosa análise biológica para comprovar que as mulheres não são biologicamente inferiores aos homens, afirmando ainda, que não existe nenhum fato biológico confirmando que a mulher seja inferior ao homem.

Atualmente, a ideia de que a mulher é inferior ao homem, felizmente, já foi ultrapassada. Hoje a situação é bem diferente do início da luta da mulher contra a sua invisibilidade no contexto social. Foi uma longa batalha, vencida depois de muito tempo e de muita dificuldade. Porém, hoje, as mulheres já conseguiram ultrapassar a construção social que se criou a respeito do lugar que deveriam ocupar na sociedade e buscam, assim, a garantia de que realmente ocupem um lugar de igualdade juntamente com os homens nas relações familiares, corporativas e sociais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões sobre a desigualdade de gênero e seus impactos na sociedade, embora tenham sido estimuladas a partir dos movimentos feministas iniciados no Século XVIII, apresentam certa relevância somente a partir do Século XX, sem, contudo, trazer soluções eficazes para a baixa representatividade feminina em diversos segmentos sociais, como na política, no mercado de trabalho e na distribuição de renda.

Tratar de relações entre gênero e trabalho é fundamental para eliminar desigualdades. Há, porém, um longo caminho a ser percorrido. Vale salientar que têm se mostrado de grande importância iniciativas como as do CNJ e do TCESP quanto ao estabelecimento de parâmetros para acesso igualitário entre gêneros em cargos públicos, em especial os de liderança, que, em linhas gerais, são predominantemente ocupados por homens.

A Constituição Federal, assim como a legislação infraconstitucional, também vem estimulando a mudança no comportamento sociocultural. Como exemplos, temos a criação e expansão do Conselho Nacional de Direitos das Mulheres e um grande arcabouço legal, especialmente a partir dos anos 2000, que representam mecanismos de proteção às mulheres.

Contudo, persistem, senão aumentam, as restrições, constrangimentos e agressões, que em muitos casos sequer são comunicados às autoridades policiais como meio de coibir ou punir os responsáveis, demonstrando que há muito o que se fazer para se obter a conscientização e o respeito das pessoas.

Dados oficiais demonstram que as mulheres têm investido mais na educação, com crescente busca pela formação em nível superior, porém o incremento na renda não é proporcional a esse fenômeno. Vagas cuja remuneração é mais alta tendem a ser preenchidas pelos homens. Ainda, as empresas, em sua maioria, não possuem políticas de incentivo à contratação de mulheres, e as áreas onde mais se concentram a ocupação por pessoas do sexo feminino são as menos valorizadas profissional e financeiramente. Os esforços para dar conta dos afazeres profissionais e familiares também prejudicam as mulheres, uma vez que suas jornadas se tornam mais extensas que a dos homens, o que as obriga a assumir posições com cargas horárias reduzidas que, por consequência, proporcionam renda ainda menor.

Quanto às características fisiológicas distintas entre homens e mulheres, estas não são suficientes para explicar a diferenciação entre os dois gêneros. A ideia de que a mulher seria inferior ao homem em razão da biologia tem recebido severas contestações. Embora inegáveis, as diferenças não seriam, por si só, capazes de criar uma hierarquia entre os sexos.

Muitos são os questionamentos que demandam atenção de todos para que tanto homens quanto mulheres tenham acesso às mesmas benesses, em igualdade de condições e obrigações. Que este trabalho tenha colaborado com a construção de conhecimentos acerca das relações de gênero e, ainda, propicie que se vislumbrem novas possibilidades de pesquisa, visando a maior igualdade entre homens e mulheres nos diversos contextos sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, Lais Wendel. “A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?” 2007. Tese (Doutorado). Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. Acesso em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-23102007-141151/pt-br.php>. Consultado em 11/04/2025.

AGÊNCIA BRASIL. Artigo: “Mais escolarizadas, mulheres ainda são minoria em posições de poder”. 2024. Acesso em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mais-escolarizadas-mulheres-ainda-sao-minoria-em-posicoes-de-poder/>. Revista Forbes. Consultado em 11/04/2025.



AGÊNCIA BRASIL. Artigo: “Nove em cada dez agressões contra mulher foram presenciadas por alguém”. 2025. Acesso em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2025-03/nove-em-cada-dez-agressoes-contra-mulher-foram-presenciadas-por-alguem#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20relat%C3%B3rio,j%C3%A1%20identificada%2C%20desde%202017%22>. Consultado em 11/04/2025.

AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS. “Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas”. 2023. Acesso em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621>. Consultado em 11/04/2025.

ARISTÓTELES. “Política”. 1985. p. 25. Tradução de Mário da Gama Kury. Editora Universidade de Brasília. Brasília.

ASSOCIAÇÃO DOS MEMBROS DOS TRIBUNAIS DE CONTAS DO BRASIL – ATRICON. “Nota Recomendatória n.º 4, de 16 de novembro de 2022”. 2022. Acesso em: <https://atricon.org.br/wp-content/uploads/2022/12/Nota-Recomendatoria-no-04-2022-Igualdade-de-Genero.pdf>. Consultado em 10/01/2025.

BEAUVOIR, Simone de. “O segundo sexo - fatos e mitos”. 1970. Tradução de Sérgio Milliet. Editora Difusão Européia do Livro. 4ª Edição. São Paulo.

BORGES, Luís Carlos. “Filosofia Contemporânea – Uma Introdução”. 2006. Editora Martins. São Paulo.

BRASIL. “Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília”. 1988. DF: Presidência da República, Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Consultado em 11/02/2025.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. “Bancada feminina alcança 91 deputadas federais”. 2023. Acesso em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/bancada-feminina-alcanca-91-deputadas-federais-1>. Consultado em 10/01/2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS MUNICÍPIOS – CNM. “Número de prefeitas eleitas tem recorde nas eleições municipais de 2024”. 2024. Acesso em: <https://cnm.org.br/comunicacao/noticias/numero-de-prefeitas-eleitas-tem-recorde-nas-eleicoes-municipais-de-2024>. Consultado em 10/01/2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. “Diagnóstico da participação feminina no Poder Judiciário”. 2022. Acesso em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/08/relatorio-participacaofeminina.pdf>. Consultado em 10/01/2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. “Resolução nº 525, de 27/09/2023”. 2023. Acesso em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5277>. Consultado em 10/01/2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. “Resolução nº 540, de 18/12/2023”. 2023. Acesso em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/5391>. Consultado em 10/01/2025.

FORTES, Marcos. “Comparação de desempenho físico entre homens e mulheres”. 2016. Artigo publicado pela Associação Brasileira para o Estudo da Obesidade e Síndrome Metabólica – ABESO. Acesso em: <https://abeso.org.br/comparacao-de-desempenho-fisico-entre-homens-e-mulheres/>. Consultado em 11/04/2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. “Mais de 21 milhões de brasileiras sofreram algum tipo de violência nos últimos 12 meses”. 2025. Acesso em: <https://fontesegura.forumseguranca.org.br/mais-de-21-milhoes-de-brasileiras-sofreram-algum-tipo-de-violencia-nos-ultimos-12-meses-revela-pesquisa-do-forum-brasileiro-de-seguranca-publica/>. Consultado em 11/04/2025.

FRESNEDA, Betina. “Homens ocupam seis em cada dez cargos gerenciais”. 2024. Artigo publicado pela Agência Brasil. Acesso em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-03/homens-ocupam-seis-em-cada-dez-cargos-gerenciais-aponta-ibge#:~:text=Homens%20ocupam%20seis%20em%20cada%20dez%20cargos%20gerenciais%2C%20aponta%20IBGE,-Mulheres%20s%C3%B3%20s%C3%A3o&text=As%20mulheres%20s%C3%A3o%20maioria%20entre,rela%C3%A7%C3%A3o%20a%20posi%C3%A7%C3%B5es%20de%20poder.> Consultado em 10/01/2025.

FREEDMAN, Estelle B.” No Turning Back – The history of feminism and the future of Woman”. Nova York, 2002, p. 128 (Traduzido por ALVES, Branca Moreira, 2003).

HONDERICH, Ted (ed.). The Oxford Companion to Philosophy. 2005. Nova York: Oxford University Press, 2005, p. 849. Tradução: TELLES Cristina. Rio de Janeiro.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. “Censo Demográfico de 2022”. 2023. Acesso em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/22827-censo-demografico-2022.html>. Consultado em 10/01/2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. “Dados Estatísticos de Gênero”. 2022. Acesso em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Consultado em 10/01/2025.

MILL, John Stuart. “A sujeição das mulheres”. 2006. Ed. Escala, São Paulo. (Tradução Debora Ginza).



NOVELLINO, Maria Salet Ferreira. “Os estudos sobre feminização da Pobreza e Políticas Públicas para mulheres, XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais”, 2004. ABEP, Caxambu – MG.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. “Lei Maria da Penha é referência global, segundo Banco Mundial”. 2016. Acesso em: <https://news.un.org/pt/story/2016/08/1559231>. Consultado em 11/04/2025.

ROCHA-COUTINHO, Maria Lúcia. “Tecendo por trás dos panos. A mulher brasileira nas relações familiares”. 1994. Editora Rocco. Rio de Janeiro.

TABARROK, Alex. “Uma explicação melhor para a disparidade de gênero em áreas relacionadas à matemática”. Foundation for Economic Education. 2019. Texto original publicado em <https://fee.org/articles/a-better-explanation-for-the-gender-gap-in-math-related-fields/>. Acesso em 11/04/2025.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. “Resolução nº 15, de 23 de outubro de 2024”. 2024. Disponível em: <https://www.tce.sp.gov.br/sites/default/files/legislacao/RESOLU%C3%87%C3%83O%20N%C2%BA%2015-2024.pdf>. Acesso em 12/02/2025.

TRIBUNAL REGIONAL ELEITORAL DO RIO GRANDE DO NORTE – TER-RN. “Os 80 anos do voto de saias no Brasil - TRE-RN”. 2007. Acesso em <https://www.tre-rn.jus.br/institucional/centro-de-memoria/os-80-anos-do-voto-de-saias-no-brasil-tre-rn>. Acesso em 11/04/2025.