

Opinião

A luta da mulher pelo protagonismo

Síndrome da impostoraⁱ e alguns marcos legais brasileiros dos últimos 150 anos

Mariana Ribeiro Timotheo da Costa – Economista, Pós-Graduada em Finanças e Controladoria, Mestre e Doutoranda em Administração, Contadora do BNDES

Relatório de 2015 afirma que se as mulheres assumissem papel de igualdade absoluta, o ganho para a economia em uma década seria de US\$ 28 trilhões, ou 26% do PIB mundialⁱⁱ. Estudos posteriores atestam que mulheres no comando promovem maior geração de lucroⁱⁱⁱ. Entretanto, diagnósticos recentes apontam que no ritmo atual levaremos 132 anos para atingir a paridade total de gênero^{iv} e o prazo de 2030 para alcançar a igualdade de gênero não será cumprido^v. Uma das painelistas em Davos/2023 nos inspira na compreensão desta aparente contradição ao declarar: *“Our women are capable of everything, the only problem is that they don’t always believe in themselves”*^{vi}. Percorramos então a trajetória que nos conduziu até aqui sob esta perspectiva.

Autonomia civil

A partir de 1988^{vii} fica estabelecido o princípio da igualdade entre homens e mulheres em todos os campos da vida social^{viii}, inclusive na sociedade conjugal^{ix}. Pouco depois o pátrio poder pode ser exercido, em igualdade de condições, pelo pai e pela mãe^x. Ademais, tanto o homem quanto a mulher ficam autorizados a acrescentar ao seu o sobrenome do outro^{xi} e o domicílio do casal define-se pela escolha de ambos^{xii}.

Até 1890 não era imputada pena ao homem por aplicação de castigos corporais à mulher e aos filhos^{xiii}. Em que pese, já no século atual, a violência doméstica ter sido definida como crime^{xiv}, o feminicídio ter sido imputado como homicídio qualificado e crime hediondo^{xv} e o assédio caracterizado como crime^{xvi}, o Brasil ainda não ocupa boa colocação em ranking mundial de feminicídios^{xvii}, tendo batido recorde recente^{xviii}.

Empoderamento político

A partir de 1932, a mulher passou a poder votar e ser votada^{xix}. No século XX foram eleitas a primeira deputada federal^{xx}, as primeiras senadoras^{xxi}, a primeira prefeita^{xxii} e a primeira governadora^{xxiii}. Em 2010, o Brasil elegeu a primeira presidente da República^{xxiv}.

Apesar da implementação de cota mínima para representantes do sexo feminino nas candidaturas desde 2009^{xxv}, o Brasil ainda não consegue bom posicionamento em listagens internacionais de participação de mulheres na política^{xxvi}.

Capacidade educacional^{xxvii}

A partir de 1879, as mulheres passaram a poder ingressar na universidade^{xxviii} e já faz algumas décadas que elas são maioria nos Cursos de Graduação^{xxix}. Estatísticas recentes confirmam que elas atingem nível de instrução superior ao dos homens^{xxx}, representando a maior parte dos estudantes de mestrado e doutorado. Entretanto, ainda estão pouco representadas nas ciências exatas^{xxxi} e na mais alta instância entre acadêmicos^{xxxii}. A disparidade de gênero também está presente entre as publicações científicas^{xxxiii} e na ocupação dos cargos de reitoria nas Universidades Federais do país^{xxxiv}.

Oportunidade econômica

Há sessenta anos, a mulher tornou-se plenamente capaz, conseguindo praticar todos os atos da vida civil sem a permissão do marido, inclusive trabalhar fora^{xxxv}. A partir de 1988 a mulher passa a ter direito à propriedade^{xxxvi} e à ampliação das garantias à maternidade^{xxxvii}.

Entretanto, as mulheres continuam significativamente sub-representadas em todos os níveis de liderança^{xxxviii}. Além disso, trabalham quase o dobro de horas em tarefas domésticas^{xxxix}, são responsáveis pela renda familiar em muitos lares brasileiros^{xl} e ganham menos do que os homens^{xli}, apesar da proibição da distinção salarial desde 1934^{xlii}.

Concluindo

Ainda que se verifique um descompasso entre o que é descrito na lei e a realidade cotidiana^{xliii}, parece inequívoco que as conquistas femininas são recentes no país. O contexto histórico nos ajuda a compreender as heranças do confinamento doméstico e da relação de propriedade e submissão da mulher ao homem. Não causa espanto portanto a falta de prática e conforto das mulheres para assumir o protagonismo, ter ideias e vontades próprias e tomar decisões. Entretanto, como nossa ambição transformadora requer autonomia, recursos e poder, nós mulheres precisamos abandonar esse lugar de solidão e discriminação e transmutar nosso medo ancestral em coragem, horando as mulheres que vieram antes de nós e nos tornando inspiração para as gerações futuras.

ⁱ Através do artigo **The Impostor Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention**, de 1978

(https://d32ogoqmya1dw8.cloudfront.net/files/earth_rendezvous/2020/program/afternoon_workshop_s/clance_imes_imposter_syndrome_15940560361372241715.pdf ou <https://mpowir.org/wp-content/uploads/2010/02/Download-IP-in-High-Achieving-Women.pdf>), o termo foi cunhado pelas psicólogas Pauline Clance e Suzanne Imes, em decorrência de estudantes que as procuravam compartilhando um sentimento de inadequação. As autoras perceberam que muitos de seus clientes de maior sucesso (em sua maioria mulheres) não se sentiam merecedores de suas conquistas. As mulheres que pesquisaram durante 5 anos expressavam a sensação de serem uma fraude. Notadamente, as autoras afirmaram que a síndrome da impostora é mais comum entre mulheres do que entre homens.

ⁱⁱ O estudo **The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth** (https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf) mostra que um avanço apenas mediano na igualdade de gênero nos setores privado, público e social poderia adicionar 12 trilhões de dólares (equivalente a 11% do PIB mundial) à economia global até 2025. O estudo afirma também que alcançar a equidade de gênero poderia gerar um impacto de US\$ 1,1 trilhão no PIB da América Latina entre 2015 e 2025. Usando a Pontuação de Paridade de Gênero, o McKinsey Global Institute estabeleceu pela primeira vez uma forte ligação entre igualdade de gênero na sociedade,

atitudes e crenças sobre o papel da mulher e igualdade de gênero no trabalho. A última não sendo alcançável sem os dois primeiros elementos.

ⁱⁱⁱ De acordo com o relatório **Delivering through diversity**

(https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organization%20performance/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversity_full-report.pdf) ter mulheres em cargos de liderança aumenta em 21% a chance de uma empresa ter desempenho financeiro acima da média.

Conforme o relatório **Women in Business and Management: The business case for change**

(https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf), três entre quatro das empresas que promovem a diversidade de gênero dizem lucrar de 5% a 20% a mais. Para a OIT, é possível começar a constatar efeitos benéficos da diversidade de gênero quando as mulheres detiverem pelo menos 30% dos cargos diretivos e de gestão. No entanto, perto de 60% das empresas não alcançam esse objetivo.

O relatório **Diversity Matters: Latin America**

(https://www.mckinsey.com/br/~media/mckinsey/locations/south%20america/brazil/our%20insights/diversity%20matters/diversitymatters_en.pdf) afirma que empresas que adotam a diversidade são mais saudáveis, felizes e rentáveis, ratificando a relação positiva entre performance e diversidade de gênero: as empresas com equipes executivas diversificadas em termos de gênero têm 14% mais probabilidade de superar a performance de seus pares na indústria.

^{iv} De acordo com o **Global Gender Gap Report 2022**

(https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf) antes da pandemia seriam necessários 100 anos para eliminar o gap de gênero. O Brasil ocupa atualmente a 94ª colocação em igualdade de gênero no ranking de 146 países do Fórum Econômico Mundial, não figurando nem entre os dez primeiros países da América Latina e Caribe. A análise compara a evolução da lacuna de gênero na economia, política, educação e saúde.

^v De acordo com o relatório **The 2022 SDG Gender Index: back to normal is not enough**, o qual avalia a evolução dos países em Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS - para a agenda 2030 da ONU (https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2022/03/SDG-index_report_FINAL_EN.pdf), o progresso no mundo todo tem sido lento nos últimos cinco anos e nenhum dos países alcançou a igualdade de gênero. A conclusão é que ‘voltar ao normal’ em um cenário pós-pandemia não é o suficiente, já que o ‘normal’ antes da COVID-19 não estava conseguindo progresso na escala, no ritmo e na intensidade necessários para uma igualdade de gênero sustentável. O Índice abrange 56 indicadores-chave em 14 dos 17 ODS, consolida dados de 144 países e cobre 98% das meninas e mulheres do mundo. O Brasil, que estagnou com o “não progresso” entre 2015 e 2020, ocupa a 78ª posição no ranking, atrás de vizinhos como Uruguai (31º), Argentina (44º), Chile (49º) e Paraguai (74º).

O relatório **The Sustainable Development Goals Report 2022**

(<https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022.pdf>), ratifica que o mundo não está no caminho certo para atingir a igualdade de gênero até 2030.

^{vi} Sviatlana Tsikhanouskaya, Leader of the Democratic Forces of Belarus, em **The Women’s Leadership:**

Towards Parity in Power session - Davos Annual Meeting 2023. Leia a respeito em

<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/women-leaders-power-davos2023/>.

^{vii} **Constituição Cidadã** de 1988:

Foi o oitavo texto constitucional brasileiro.

Até a instalação da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, apenas uma vez as mulheres haviam participado na elaboração do texto constitucional: em 1934, com a deputada Carlota Pereira. Apesar de serem maioria na população e no eleitorado, as 26 mulheres eleitas para compor a Constituinte de 1988 representavam apenas 5% dos parlamentares. Ainda assim, foi inédito o número de mulheres escolhidas para o Congresso Nacional em 15 de novembro de 1986, todas para a Câmara dos Deputados, nenhuma para o Senado Federal (a legislatura eleita em 1982 contara com apenas 8 deputadas federais). Em bloco, as deputadas apresentaram, na fase inicial da elaboração do texto constitucional, um total de 34 emendas coletivas que, em sua maioria, tratavam da igualdade de direitos e deveres entre o homem e a mulher, mas também de outros temas de natureza social.

^{viii} **Princípio da igualdade:**

Ainda que já viesse consagrado desde a Constituição de 1934 (ver Art. 113, 1º), além da igualdade de todos perante a lei, pela primeira vez foi enfatizada pela Constituição de 1988 a igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações.

Vide CF Art. 5º, I.

^{ix} Sociedade conjugal:

Em 1962 a mulher passou à condição de colaboradora na administração da sociedade conjugal: o chefe da família, função dada com exclusividade ao homem pela Lei nº 3.071/1916 (**Código Civil**), Art. 233, agora passa a aceitar a colaboração da mulher.

Ver Lei nº 4.121/1962 (**Estatuto da Mulher Casada**) Art. 233.

A partir de 1988, a administração da sociedade conjugal passa a ser compartilhada.

Ver CF Art. 226, § 5º.

^x Pátrio poder:

Em 1962 o pátrio poder passou a ser exercido pelo homem com a colaboração da mulher. Estabeleceu-se também outra mudança em relação ao antigo Código Civil de 1916 (Art. 380): apesar de prevalecer a vontade do pai, ficou ressalvado à mãe o direito de recorrer ao juiz quando discordasse de alguma decisão do pai.

Ver Estatuto da Mulher Casada Art. 380 caput e § único.

No regramento anterior, o marido detinha com exclusividade o pátrio poder.

Ver CC 1916 Art. 380.

A Lei nº 8.069/1990 (**Estatuto da Criança e do Adolescente**) regulamenta o artigo 227 da Constituição Federal, concedendo igualdade de condições ao pai e mãe no exercício do pátrio poder.

Vide Art. 21.

Posteriormente, a Lei nº 12.010/2009 substituiu a expressão "pátrio poder" por "poder familiar" em função da mudança no status da mulher - que passou a ser plenamente capaz -, de tal forma que a família não mais se compreende como um núcleo no qual o pai é o único detentor do poder sobre todos.

Ver Art. 3º.

Pátrio poder sobre filhos de leito anterior:

A partir de 1962, a mulher não mais perderia os direitos do pátrio poder quando contraísse novas núpcias.

Ver Estatuto da Mulher Casada Art. 393.

^{xi} Patronímico do marido:

Desde 1977 havia sido facultado à mulher acrescentar ao seu o sobrenome do marido:

A Lei nº 6.515/1977 (**Lei do Divórcio**) alterou o Código Civil de 1916, deixando optativo tal acréscimo, retirando a imposição da mulher se despersonalizar, renunciando ao próprio nome para adotar o do marido. Até então, o recebimento do sobrenome pela esposa se operava de forma automática: a mulher, isoladamente, recebia o sobrenome do homem. Em nome da equidade a Lei do Divórcio estendeu ao marido o direito de pedir alimentos, que antes só eram assegurados à mulher "honesta e pobre".

A Lei do Divórcio também garantiu o direito de a mulher reaver seu nome de solteira após a separação.

Ver Art. 240, § único, Art. 19, Art. 17 e Art. 18.

A partir de 2002 cada um dos cônjuges passa a poder optar por acumular o sobrenome do outro, não somente a esposa.

Ver CC Art. 1.565, § 1º

^{xii} Domicílio do Casal:

A partir de 1962 o domicílio conjugal, que, no Código Civil de 1916 (Art. 233, III), era decidido pelo homem, devendo a mulher aceitá-lo, passa a poder ser contestado por ela, caso o domicílio fixado lhe fosse prejudicial.

Ver Estatuto da Mulher Casada Art. 233, III.

A partir de 2002, o domicílio do casal passa a ser escolhido por ambos.

Ver CC Art. 1.569

^{xiii} O Decreto 181/1890 (Lei Sobre o Casamento Civil) não mantém como efeito do casamento o direito do marido de impor castigo corpóreo à mulher e aos filhos.

Ver Art. 56.

O regramento anterior, fundado no Direito Canônico, determinava que não seriam aplicadas penas sobre quem castigasse sua mulher ou seu filho.

Ver **Ordenações Filipinas**, Livro V, Título 36, 1º (<http://www1.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/l5p1187.htm>)

Também permitia que o marido executasse a mulher em caso de mera suposição de adultério.

Ver **Ordenações Filipinas**, Livro V, Título 38, caput (<http://www1.ci.uc.pt/ihti/proj/filipinas/l5p1188.htm>)

^{xiv} A Lei nº 11.340/2006 (**Lei Maria da Penha**) inova ao tipificar e definir a violência doméstica e familiar contra a mulher e estabelece exemplificativamente cinco formas de violência doméstica contra mulher: física, psicológica, sexual, patrimonial e moral.

Ver Art. 5º.

A Lei nº 11.106/2005 alterou o Decreto-Lei nº 2.848/ 1940 (Código Penal) afastando o termo “mulher honesta” dos crimes de posse sexual e atentado ao pudor. O CPB reforçava a ideia de que as mulheres poderiam ser classificadas como “honestas” e “desonestas”, apenas as primeiras podendo ser tomadas como vítimas e/ou sujeito passivo de determinados delitos.

Ver Art. 215 e Art. 216.

A Lei nº 14.188/2021 incluiu no Código Penal de 1940 a violência de ordem psicológica contra mulher. Ver Art. 4º.

^{xv} A Lei nº 13.104/2015 (**Lei do Femicídio**) alterou o Art. 121 do Código Penal de 1940, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o Art. 1º da Lei nº 8.072/1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos.

^{xvi} Através da Lei nº 13.718/2018, a importunação sexual feminina foi incluída ao Código Penal de 1940, passando a ser considerada crime.

Ver Art. 2º.

Está em tramitação o **Projeto de Lei 1.882/2022** decorrente de denúncias recentes de assédio moral e sexual de servidoras. O PL prevê que empresas públicas e sociedades de economia mista possam ser obrigadas a instituir ouvidorias da mulher.

^{xvii} Para mais detalhes, consulte <https://worldpopulationreview.com/country-rankings/femicide-rates-by-country>, <https://data.worldbank.org/indicator/VC.IHR.PSRC.FE.P5>, ou o relatório **Bringing an end to violence against women and girls and femicide or feminicide: A key challenge for building a care society** (https://oig.cepal.org/sites/default/files/22-01012_end_violence_ing_web.pdf).

^{xviii} O relatório **Violência contra meninas e mulheres no 1º semestre de 2022**

(<https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2022/12/violencia-contra-meninas-mulheres-2022-1sem.pdf>) indica um crescimento contínuo de mortes de mulheres em razão de gênero de 2019 em diante. Os dados apresentados têm como fonte os boletins de ocorrência classificados com a qualificadora feminicídio pelas Polícias Civis dos Estados e DF, constituindo o primeiro registro oficial destas mortes.

^{xix} Através do Decreto 21.076/1932 (**Código Eleitoral Brasileiro**) a mulher adquiriu o direito à cidadania, quando foi admitido o seu voto a partir dos vinte e um anos de idade.

Ver Art. 2º.

Na eleição para a Assembleia Nacional Constituinte de 1933 as mulheres puderam votar e ser votadas pela primeira vez.

Além de considerar o sufrágio universal que incluía, portanto, o voto feminino, a Constituição de 1934 reduziu a idade eleitoral mínima para dezoito anos. Além disso, o voto só era obrigatório para mulheres que exercessem função pública remunerada, sendo facultativo para as demais.

Ver Art. 23, Art. 52, § 1º, Art. 89, Art. 108 e Art. 109.

O primeiro partido político feminino brasileiro fora criado em 1910. Mesmo as mulheres ainda não sendo autorizadas a se candidatar, pois para concorrer a algum cargo oficial, era preciso ser eleitor, o Partido Republicano Feminino tinha quase 100 representantes femininas em seu hall de membros. Antes das brasileiras, as mulheres estadunidenses conquistaram poder de voto em 1920 e as britânicas, em 1918. A Nova Zelândia foi o primeiro país a permitir o voto feminino em 1893.

^{xx} Em 1933 a médica Carlota Pereira de Queirós (SP) foi a primeira mulher a ser eleita deputada federal da América Latina. Ela também foi a única mulher a compor a Assembleia Nacional Constituinte de 1934.

^{xxi} Em 1990 Júnia Marise (MG) e Marluce Pinto (RR) foram eleitas diretamente como titulares do cargo (e não como suplentes). Em 1979, Eunice Michiles fora a primeira mulher empossada senadora da República, ocupando a vaga deixada pelo senador João Bosco de Lima (AM), morto dois meses após a posse.

^{xxii} Em 1928 Luiza Alzira Teixeira foi a primeira brasileira eleita para um cargo no Executivo, como prefeita na cidade potiguar de Lajes. Foi a primeira vez que isso ocorreu na América Latina. O Golpe de 1930 desinvestiu-a do cargo.

^{xxiii} Em 1994 Roseana Sarney é eleita governadora do Maranhão. É reeleita em 1998.

^{xxiv} Juntas, as duas únicas candidatas ao Planalto em 2010 (Dilma Rousseff e Marina Silva) receberam 2/3 dos votos válidos no primeiro turno.

(https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2010/10/101004_eleicao_mulheres_rw).

^{xxv} A Lei nº 9.504/1997 (**Lei das Eleições**) instituiu a cota de mulheres em partidos políticos, exigindo que nenhum dos sexos possuía mais de 75% ou menos de 25% das vagas.

Ver Art. 80.

A Lei nº 12.034/2009 (**Minirreforma Eleitoral**) alterou a Lei nº 9.504/1997, obrigando a aplicação de parte dos recursos angariados em campanhas de inclusão e participação política da mulher, determinando um tempo mínimo em campanhas partidárias e ampliando a cota mínima para 30% de representantes do sexo feminino.

Ver Art. 44, V, Art. 45, IV e Art. 10, § 3º.

Ainda se encontra em trâmite o Projeto de Lei nº 1.951/2021, o qual objetiva garantir que não apenas haja um mínimo de candidaturas de mulheres, mas que elas efetivamente ocupem ao menos 30% de espaço nas casas legislativas.

Registre-se por fim que em 2021 foi criada lei para combater a violência política contra a mulher (Lei 14.192/2021).

^{xxvi} O Brasil é o 129º colocado no **Monthly ranking of women in national parliaments**

(<https://data.ipu.org/women-ranking?month=1&year=2023>) de janeiro/2023. A lista traz dados referentes a 190 países. Atualmente, as mulheres brasileiras ocupam apenas 91 das 513 cadeiras existentes na Câmara dos Deputados e 10 das 81 vagas do Senado.

O Brasil foi o 142º colocado dentre 188 países no ranking **Women in Politics: 2021**

(<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2021/Women-in-politics-2021-en.pdf>), com representação feminina na Câmara de 15,2% (78/513), ainda muito abaixo da meta de um parlamento paritário como o objetivado pela campanha 50/50 (ver https://iknowpolitics.org/sites/default/files/european_womens_lobby_50-50_campaign.pdf). Nos países em que a representação feminina é mais robusta (Ruanda, Cuba e Emirados Árabes), essa proporção varia entre 50% e 61,3%.

O Brasil ocupa a 94ª colocação do ranking mundial **Global Gender Gap Report 2022** com 146 países, dividindo as últimas colocações na região da América Latina e Caribe com Belize e Guatemala. O índice compara o estado atual e a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões-chave (Participação e Oportunidade Econômica, Nível Educacional, Saúde e Sobrevivência e Empoderamento Político), sendo a participação feminina na vida política o pilar onde o Brasil tem pior desempenho.

^{xxvii} O pilar de conquistas educacionais caminhou na dianteira. Por meio da educação as mulheres adquiriram maior conhecimento, criando um pensamento mais crítico, o que as faria lutar, cada vez mais, pelos seus direitos civis, políticos e profissionais.

^{xxviii} A partir do Decreto Lei nº 7.247/1879 (**Reforma do Ensino Primário e Secundário no Município da Corte e do Superior em todo o Império**), as mulheres puderam ingressar na Faculdade de Medicina. Ver Art. 24, § 20.

Em 1887 Rita Lobato Velho Lopes (1867-1954) se torna a primeira mulher a se graduar no Brasil na Faculdade de Medicina da Bahia.

^{xxix} Na **Sinopse Estatística do Ensino Superior Graduação – 1999**

(https://download.inep.gov.br/download/censo/1999/superior/miolo2_Sinopse_Superior99.pdf) aparece pela primeira vez a informação de Sexo dos Matriculados e Concluintes.

^{xxx} As **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**

(https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf) confirmam que o percentual de homens acima de 25 anos de idade que completou a graduação é inferior ao de mulheres (fonte: PNAD Contínua 2016).

^{xxxi} De acordo com o **Censo da Educação Superior 2021: Divulgação dos resultados**

(https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf) as mulheres são minoria dentre os concluintes dos cursos de Engenharia, Computação e Tecnologias da Informação.

Também no mercado de trabalho, a participação feminina é menor nas ocupações de STEM. Conforme o **Educastem2030: iniciativa UNESCO de mobilização e advocacy pela educação para meninas e mulheres nas áreas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática no Brasil; nota conceitual**

(<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381909?posInSet=1&queryId=d8f80c4e-5541-4dec-9c16-bc48e8086980>) dados de 2018 da RAIS demonstram que, apesar de 44% da força de trabalho

brasileira ser composta por mulheres, nas ocupações de STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics), a participação feminina cai para 31%.

Não parece ser por acaso que, desde 1903, quando Marie Curie ganhou o prêmio Nobel, 17 mulheres e 572 homens ganharam o reconhecimento nos segmentos de medicina, física ou química. De acordo com o relatório da Unesco, muitas meninas são impedidas de se desenvolver nas áreas STEM “por conta da discriminação, pelos diversos vieses e por normas e expectativas sociais que influenciam a qualidade da educação que elas recebem, bem como os assuntos que elas estudam”. A iniciativa pretende contribuir para a sensibilização das escolas na sua abordagem pedagógica, a fim de estimular as crianças a se desenvolverem nestas áreas do conhecimento.

^{xxxii} As mulheres representam 58% entre os bolsistas da Capes, 57% dos estudantes de mestrado e 54% dos doutorandos. Entretanto, elas deixam de ser maioria entre os bolsistas da Capes no exterior (48%), assim como membros (46%) ou coordenadoras (38%) de grupos de pesquisa, ou como bolsistas do CNPq (25%). Apenas 7% delas integram o comitê de seleção ABC - Academia Brasileira de Ciências, a mais alta instância entre os acadêmicos. Em 106 anos da ABC, foi somente em 2022 que uma mulher, Helena Nader, se tornou presidente da instituição. Dados do estudo “**Androcentrismo no Campo Científico: Sistemas Brasileiros de Pós-Graduação, Ciência e Tecnologia como estudo de caso**” de 2022. (<https://www.geledes.org.br/mulheres-sao-maioria-dos-cientistas-no-brasil-mas-quase-nunca-chegam-ao-topo/>).

^{xxxiii} O relatório **The Researcher Journey Through a Gender Lens**

(https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0011/1083971/Elsevier-gender-report-2020.pdf) mostra que, dos artigos publicados entre 2014 e 2018 no Brasil, 44% eram de autoria feminina e 56%, masculina. Nas áreas de Computação, Engenharia e Matemática, esse percentual é ainda mais alarmante: 80%, 75% e 80% das publicações são assinadas por eles.

^{xxxiv} De acordo como o estudo **A participação das mulheres em cargos de reitoria nas universidades federais brasileiras: a árdua trajetória rumo à igualdade de gênero**

(https://www.researchgate.net/publication/352895848_A_participacao_das_mulheres_em_cargos_de_reitoria_nas_universidades_federais_brasileiras_a_ardua_trajetoria_rumo_a_igualdade_de_genero) é de 21,7% a representação feminina em cargos de Reitoria das universidades federais brasileiras (dados de março de 2020).

Similarmente, o estudo **Representatividade feminina em Reitorias e Vice-reitorias das universidades federais do Brasil: uma análise no ano de 2020**

(https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo23342_20201851.pdf) traz a participação de 22,4% de mulheres nesse cargo (dados de 2020).

^{xxxv} **Capacidade relativa e direito de trabalhar fora:**

A Lei nº 4.121/1962 (**Estatuto da Mulher Casada**) havia alterado o dispositivo do Código Civil de 1916 (Art. 6º, II), eliminando a incapacidade relativa da mulher: a mulher casada, que até então era considerada como relativamente incapaz e equiparada aos pródigos, silvícolas e menores de idade com relação à capacidade, não podendo realizar os atos da vida civil sem que fosse assistida ou ratificada pelo seu marido (CC 1916 Art. 242, VII), ganha a plena capacidade, o **direito de trabalhar** e **acumular patrimônio pessoal** (o qual se chamou de “bens reservados”) de forma independente do marido. Os bens reservados não respondiam pelas dívidas do marido, ainda que presumivelmente contraídas em benefício da família.

Vide Art. 1º e Art. 246.

A Lei nº 10.406/2002 (**Código Civil**) foi importante para compilar as regras atualizadas, que estavam aceitas pela sociedade naquele momento. O código civil vigente ratifica que a mulher não mais se enquadra no rol de hipóteses de relativamente incapazes. No que se refere à capacidade civil, não traz diferenciação entre homens e mulheres. Portanto, qualquer pessoa, ao atingir os 18 anos, torna-se plenamente capaz, apta a realizar todos os atos da vida civil.

Vide Art. 4º e Art. 5º.

Direito a herança:

O Estatuto da Mulher Casada retirou a necessidade de autorização do marido para receber herança estabelecida pela Lei nº 3.071/1916 (**Código Civil**, Art. 242, IV).

Pela Código Civil de 1916 eram chamados primeiramente à sucessão os descendentes, na sua falta os ascendentes e na sequência o cônjuge sobrevivente. Logo, o cônjuge estava em terceiro lugar, pois apenas era chamado na falta de descendente e ascendente. Como o cônjuge não era herdeiro necessário podia ser afastado por completo da sucessão pela via testamentária.

Vide Art. 1.603.

O Estatuto da Mulher Casada instituiu o **usufruto** e o **direito real de habitação** como direitos temporários, pois eram postos a termo com a morte ou com novo casamento ou união estável. Vide Art. 1.611.

A Lei 10.406/2002 (**Código Civil**) incluiu o **cônjuge** dentre os **herdeiros necessários** aos quais pertence o pleno direito da herança. Além disso, aprimora o direito real de habitação sobre o único imóvel da família, independente do regime de bens e da manutenção do estado de viuvez.

Ver Art. 1.845 e Art. 1.831.

Direito de viajar:

Foi excluído do Código Civil de 1916 pelo Estatuto da Mulher Casada a necessidade de autorização do marido para a mulher viajar.

Ver Art. 233.

^{xxxvi} **Direito à propriedade:**

De acordo com o Código Civil de 1916, a propriedade dos bens do casal é comum, mas a mulher só pode administrá-los com autorização do marido.

Ver Art. 266, § único.

Em 1988 a mulher passa a ter direito ao título de domínio e à concessão de uso da terra, independentemente de seu estado civil, tanto na área urbana como rural.

Ver CF Art. 183, § 1º.

^{xxxvii} **Direitos trabalhistas da mulher:**

O Decreto-Lei nº 5.452/1943 (**Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT**) possuía capítulo dedicado à proteção do trabalho da mulher.

Ver especialmente Art. 377.

Garantias à Maternidade:

1- Licença Maternidade:

Desde a Constituição de 1934 já era garantido à gestante descanso antes e depois do parto, sem duração definida.

Ver Art. 121, § 1º, h).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943 assegurou que mulheres grávidas tivessem direito à licença maternidade de 6 semanas.

Ver Art. 392 e Art. 393.

Posteriormente a Lei nº 10.421/2002 altera a CLT, aumentando a licença maternidade para 120 dias.

Ver Art. 1º.

Entretanto, em 1988 a Constituição Federal já previa licença maternidade de 120 dias, mesmo diante dos discursos de que isso afastaria os empregadores das mulheres, geraria desemprego e queda de salários femininos.

Ver CF Art. 7º, XVIII.

Vinte anos após a Constituição Federal, estabeleceu-se incentivo fiscal para empresas que aderissem à prorrogação da licença maternidade para 180 dias. A Lei nº 11.770/2008 cria o **Programa Empresa Cidadã**. Além da licença-maternidade, também prorroga por 15 dias a duração da licença-paternidade.

Ver Art. 1º, I e II.

2- Estabilidade da gestante:

A Lei nº 12.812/2013 acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para garantir a estabilidade provisória da gestante.

Ver Art. 1º.

Entretanto, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT de 1988 já previa a estabilidade temporária da gestante.

Ver Art. 10, II, b).

Ver CF Art. 201, II.

3- Amamentação:

A CLT de 1943 já garantia o apoio à amamentação para as mães trabalhadoras.

Ver Art. 396 e Art. 389 § único.

^{xxxviii} Conforme o estudo **Women in the Workplace 2022**

(<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202022/women-in-the-workplace-2022.pdf>) ainda que as mulheres tenham conquistado ganhos equivalentes a 6 pontos percentuais em papéis de liderança nos últimos 5 anos, elas ainda representam apenas 26% dos níveis executivos.

Está em tramitação o **Projeto de Lei 6203/2019** que obriga as organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips) e as organizações sociais (OSs) que atuem em parceria com a administração pública a assegurarem a presença de, pelo menos, um terço de mulheres em seus quadros diretivos. Também está em tramitação o **Projeto de Lei 7.179/2017**, do Senado Federal, que exige a presença de 30% de mulheres nos conselhos de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista. Teve tramitação encerrada a pedido da autora o **Projeto de Lei 785/2021** que criava cota obrigatória mínima de 30% de participação de mulheres em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas e de sociedades de economia mista.

Em 17/08/2022, a B3 abriu uma **audiência pública** que visava fomentar a diversidade, com a proposta de eleição de pelo menos uma mulher e um integrante de minorias no conselho ou diretoria estatutária de empresas listadas na bolsa de valores

(https://www.b3.com.br/data/files/21/E3/C0/52/D19F28101E311E28AC094EA8/20220817_B3%20ASG_Edital%20de%20Audiencia%20Publica.pdf).

^{xxxix} De acordo com a publicação **PNAD Outras Formas de Trabalho 2019**

(https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101722_informativo.pdf), mulheres dedicam quase duas vezes mais horas que os homens aos afazeres domésticos. Em 2019, eram dedicadas 16,8 horas semanais aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas, sendo 21,4 horas semanais para as mulheres e de 11,0 horas para os homens. De 2016 a 2019, essa diferença entre as médias masculina e feminina aumentou de 9,9 para 10,4 horas semanais. Mais detalhes em

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas> ou <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/7015#resultado>.

^{xl} Levantamento feito pela consultoria IDados com base em números do IBGE revela que a soma de mulheres responsáveis financeiramente pela renda familiar é crescente a cada ano. Segundo o Ipea, o percentual de domicílios brasileiros comandados por mulheres saltou de 25%, em 1995, para 45% em 2018, devido, principalmente, ao crescimento da participação feminina no mercado de trabalho (https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/02/16/internas_economia,828387/mulheres-sao-responsaveis-pela-renda-familiar-em-quase-metade-das-casa.shtml).

^{xli} Levantamento da consultoria IDados com base na PNAD mostra que as mulheres ganharam 20,5% menos do que os homens em 2021. As mulheres, de forma geral, trabalham menos horas remuneradas. Mas mesmo quando se compara a renda da hora trabalhada entre profissionais do mesmo perfil de escolaridade, cor e idade, e no mesmo setor de atividade e categoria de ocupação, a desigualdade é de 20,3%. Como as mulheres ganham 20% menos, é como se a cada ano trabalhassem 74 dias de graça (<https://g1.globo.com/dia-das-mulheres/noticia/2022/03/08/mulheres-ganham-em-media-205percent-menos-que-homens-no-brasil.ghtml>).

^{xlii} A Constituição de 1934 estabeleceu a proibição da diferença salarial por motivos de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil.

Ver Art. 121, § 1º, a).

A CLT de 1943 garantia a proibição do empregador considerar sexo para fins de remuneração.

Ver Art. 5º.

A Constituição de 1988 ratifica a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Ver Art. 7º, XXX.

Mais tarde, outros tipos de discriminações foram proibidos, como exigência de atestados de gravidez para contratação (Lei nº 9.029/1995. Ver Art. 2º, I) e anúncios discriminatórios de emprego (Lei nº 9.799/1999. Ver Art. 1º).

^{xliiii} Pode ser que ainda exista um caminho a percorrer para que a sociedade realmente se comporte como empregam as leis.