



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

**DIREITOS E CONQUISTAS DAS MULHERES E OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO**

ORIENTANDA: TATIANE OLIVEIRA LOPES
ORIENTADORA: PROF.^a DR.^a FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA
2020

TATIANE OLIVEIRA LOPES

**DIREITOS E CONQUISTAS DAS MULHERES E OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a Orientadora: Dr.^a Fernanda da Silva Borges.

GOIÂNIA
2020

TATIANE OLIVEIRA LOPES

**DIREITOS E CONQUISTAS DAS MULHERES E OS DESAFIOS
PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda da Silva Borges Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a Esp. Ana Flávia S. Borges Nota

Dedico o presente trabalho a todas as mulheres que batalham todos os dias por um mundo menos desigual, onde suas vozes sejam ouvidas e onde elas possam ocupar todos os lugares. Dedico, especialmente, à minha mãe, por ser meu exemplo de mulher forte, batalhadora e independente, e por me inspirar diariamente.

Agradecimentos

Agradeço à minha família, especialmente meus pais, Elaine Lopes e José Carlos Lopes, e minha irmã, Lis Lopes, pelo amor incondicional e por todo o suporte que me deram ao longo dessa caminhada.

Agradeço também ao meu namorado, Jefferson Marchi, pelo apoio e ajuda durante toda a produção deste trabalho.

Por fim, gostaria de agradecer a professora Dr.^a Fernanda da Silva Borges por todos os ensinamentos, bem como pelo auxílio e paciência ao me orientar neste trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	08
1. A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS DIREITOS DAS MULHERES SOB A ÓTICA DO DIREITO DE FAMÍLIA	10
1.1 CÓDIGO CIVIL DE 1916 (LEI N° 3.071/1916)	11
1.2 ESTATUTO DA MULHER CASADA DE 1962 (LEI 4.121/1962).15	
1.3 LEI DO DIVÓRCIO DE 1977 (LEI 6.515 /1977)	17
1.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	19
1.5 CÓDIGO CIVIL DE 2002 (LEI 10.406 /2002)	21
2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E AS VIOLAÇÕES ÀS NORMAS JURÍDICAS.....	25
2.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO ÂMBITO FAMILIAR	27
2.2 DOS CUIDADOS/DEVERES COM OS FILHOS E A PARENTALIDADE DESIGUAL	31
2.3 DAS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO	33
3. AGENDA 2030 DA ONU E A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA EQUIDADE DE GÊNERO	40

3.1 DA AGENDA 2030 DA ONU E O ODS 5	40
3.2 DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO	44
3.3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA AS MULHERES	48
3.3.1 LICENÇA MATERNIDADE X LICENÇA PARENTAL	49
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS	57

RESUMO

O presente trabalho analisou a construção legislativa dos direitos das mulheres, os desafios por elas enfrentados na busca pela igualdade de gênero e pela efetividade desses direitos adquiridos perante a sociedade contemporânea, no âmbito familiar e de mercado de trabalho, bem como as políticas públicas em prol das mulheres, voltadas para efetivação da equidade entre os sexos. Para tanto, foi utilizado o método de pesquisa bibliográfico com análise da legislação, doutrinas, relatórios e dados estatísticos. Verificou-se que, apesar de ter havido muitos avanços nos séculos XX e XXI, principalmente na legislação, a igualdade de gênero ainda não foi alcançada de forma plena, tendo em vista a situação de vulnerabilidade que as mulheres ainda se encontram e o tratamento não isonômico entre homens e mulheres em diversos aspectos, especialmente no âmbito familiar e do mercado de trabalho.

Palavras-chave: Direitos das Mulheres. Igualdade de gênero. Direito de Família. Políticas Públicas para Mulheres.

INTRODUÇÃO

No Brasil e no mundo, a construção da desigualdade de gênero se apresenta desde os primórdios da sociedade, o que trouxe diversos desafios para as mulheres. Este projeto traz à tona o processo de lutas e conquistas das mulheres, bem como as dificuldades por elas enfrentadas até os dias atuais, especialmente no âmbito familiar, dentro de um recorte jurídico, político e social.

A relevância da temática se apresenta a partir do fato de que compreender os conteúdos de gênero presentes nas normas e analisar os possíveis reflexos e desdobramentos nos espaços sociais ocupados por homens e mulheres, nesse caso, especialmente o ambiente familiar, se torna fundamental em todo país que pretenda avançar no seu desenvolvimento.

O artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal preceitua que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Além disso, o Código Civil, em seu artigo 1.631, ao dispor sobre a igualdade completa no tocante à titularidade e exercício do poder familiar pelos cônjuges ou companheiros, coaduna com o exposto na Constituição Federal no artigo 226, § 5º, que dispõe que "os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher".

Sendo assim, por que as condições de vida, de divisão de tarefas, de deveres e direitos continuam tão discrepantes e desiguais, como apontam as pesquisas? Quais os impactos das mulheres ainda dedicarem quase o dobro de tempo com atividades domésticas em relação aos homens para a convivência familiar? Como essa sobrecarga da mulher no âmbito familiar e a desigualdade de gênero interferem nas oportunidades profissionais da classe feminina?

Essas são algumas questões que o presente trabalho científico busca analisar, através do método hipotético dedutivo e da pesquisa bibliográfica, que é aquela desenvolvida com base em materiais já elaborados, em especial livros e artigos científicos, conforme leciona Gil (2002). Será utilizada, também, a análise documental, com a contribuição de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, bem como a análise de dados produzidos por institutos de pesquisa, da legislação e da doutrina.

O objetivo central deste trabalho consiste em analisar a evolução legislativa histórica e as conquistas dos direitos das mulheres, bem como os

desafios enfrentados na concretização da igualdade material entre homens e mulheres até os dias atuais. Para tanto, será abordado na primeira seção a construção histórica dos direitos das mulheres e sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente sob a ótica do Direito de Família, analisando desde o Código Civil de 1916, passando pelo Estatuto da Mulher Casada, a Lei do Divórcio, a Constituição Federal de 1988 até o Código Civil atual, de 2002.

Na segunda seção será abordada a desigualdade de gênero na sociedade contemporânea e os desafios enfrentados pelas mulheres, tanto no âmbito familiar quanto no mercado de trabalho, na busca pela equidade e isonomia. Isso será analisado através de dados estatísticos, pesquisas e estudos que demonstram as atuais dificuldades com que a classe feminina se depara.

Ao final, a terceira seção irá tratar sobre a relevância mundial da equidade entre homens e mulheres, através da Agenda 2030 da ONU e seu 5º objetivo de desenvolvimento sustentável, o qual consiste em alcançar a igualdade de gênero. Além disso, será analisada nessa seção a importância das políticas públicas em prol das mulheres, voltadas para a materialização de referida equidade.

1. A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DOS DIREITOS DAS MULHERES SOB A ÓTICA DO DIREITO DE FAMÍLIA

A desigualdade de gênero é uma construção histórica de muitas décadas, tendo como forte base o patriarcado. Segundo Tedeschi (2008), o patriarcado é o domínio social ou uma estrutura de poder social centralizada no homem ou na figura masculina. É baseado na própria ideia de *paters*, figura do “pai”, daí o nome patriarcado. Tal estrutura social associa a biologia à cultura, no sentido de diferenciar os papéis sociais baseados no gênero. Historicamente, as mulheres sempre foram vistas na sociedade como “inferiores” aos homens, inclusive no âmbito familiar. De forma geral, cargos de maior importância social são destinados às pessoas do sexo masculino, enquanto cargos de importância familiar são relegados às mulheres.

Nesta estrutura, toda a classe feminina está sujeita a uma posição de inferioridade em relação aos homens, por serem vistas como um apêndice do patriarca, destinadas a procriação/geração de filhos, para domínio e herança daquele. A mulher, então, obedecia ao patriarca, assim como os filhos. O propósito da mulher, neste sentido, era biológico pois a sua função social era apenas a construção da família e a manutenção dos filhos. Isso restringiu as mulheres durante muito tempo, deixando-as na condição de “donas de casa”, enquanto o homem era o “provedor” da família. Destaca-se o pensamento de Beauvoir (1970, p.13) a qual comenta, sobre a condição da mulher, que “por mais longe que se remonte na história, sempre estiveram subordinadas ao homem(...)”.

As mulheres foram criadas para obedecer e servir aos homens. Os homens devem ser fortes para prover sua família, para desenvolver estratégias e liderar – e também podiam esperar ser servidos. Esses são os papéis de gênero aparentes em todas as instituições de uma comunidade, desde famílias, escolas e estádios, até os tribunais. (THORPE et al, 2016, p. 94).

Aos poucos e ao longo de muitos anos, durante um longo processo que ainda está longe do fim, as mulheres foram lutando e conquistando mais direitos, visando a diminuição dessa desigualdade tão grande entre os gêneros. Um dos primeiros documentos internacionais a mencionar em seu texto a necessidade

de igualdade de direitos entre homens e mulheres foi a Carta da ONU de 1945, que foi elaborada na conferência de São Francisco, nos Estados Unidos, e deu origem às Nações Unidas. Inclusive, a inclusão da igualdade de direitos de homens e mulheres na Carta da ONU foi fruto da insistência de diplomatas latino-americanas, lideradas pela cientista brasileira Bertha Lutz, que enfrentou forte oposição das delegações norte-americana e britânica naquela época.

Esses discursos recorrentes exerceram influência decisiva na elaboração de códigos, leis e normas de conduta, justificando a situação de inferioridade em que o sexo feminino foi colocado [...] Assim, a desigualdade de gênero passa a ter um caráter universal, construído e reconstruído numa teia de significados produzidos por vários discursos, como a filosofia, a religião, e educação, o direito, etc. perpetuando-se através da história, e legitimando-se sob seu tempo (TEDESCHI, 2008, p.123).

Logo após, em 10 de dezembro de 1948, foi proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Esse documento tratou de temas como o direito de se casar e formar família, bem como a dissolução do casamento, tornando estes direitos humanos, em seu artigo 16. Tal Declaração já foi assinada por 193 Estados-membros da ONU, sendo um deles o Brasil. Além disso, esse foi o documento chave que inspirou as constituições de muitos Estados elaboradas no final do século XX, inclusive a brasileira.

A partir disso, nota-se grandes marcos históricos no ordenamento jurídico brasileiro. A sociedade mudou, e em consequência disso o Direito também. Mudanças na legislação trouxeram avanços na busca de uma igualdade, ao menos formal, entre homens e mulheres. Algumas das principais serão tratadas nesse capítulo.

1.1 CÓDIGO CIVIL DE 1916 (LEI N° 3.071/1916)

O Código Civil de 1916 retratou a sociedade da época, extremamente conservadora e patriarcal. A mulher era reconhecida como parte da família, mas sempre submissa à imagem do homem e à sua autoridade. Na opinião de Verucci (1999), o referido código teve muita influência da Igreja e do Estado, pois ao considerar a mulher casada como relativamente incapaz juridicamente

(equiparando-a aos índios, aos pródigos e aos menores de idade), reforçou a superioridade do homem na família, tornando-o o comando único da casa.

A família descrita no Código era organizada de forma hierárquica, tendo o homem como chefe e a mulher em situação de inferioridade legal. O texto de 1916 privilegiou o ramo paterno em detrimento do materno; exigiu a monogamia; aceitou a anulação do casamento em face à não-virgindade da mulher; afastou da herança a filha mulher de comportamento “desonesto”. O Código também não reconheceu os filhos nascidos fora do casamento (BARSTED, GARCEZ, 1999, p.17).

Exemplo dessa inferioridade e submissão da mulher em relação a seu marido, tipificados no Código Civil de 1916, é o inciso II do artigo 6, já comentado acima. Tal artigo considerou as mulheres casadas como relativamente incapazes, não sendo, dessa forma, permitidas a praticar atos da vida civil de forma independente, necessitando sempre da anuência do marido. Referido artigo previa o seguinte: “art. 6. São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: II. As mulheres casadas, enquanto subsistir a sociedade conjugal.” (BRASIL, 1916).

Ainda sobre o tema, pode-se observar que:

Por esse Código, com o casamento, a mulher perdia sua capacidade civil plena, ou seja, não poderia mais praticar, sem consentimento do marido, inúmeros atos que praticariam sendo maior de idade e solteira. Deixava de ser civilmente capaz para se tornar, “relativamente incapaz”. Enfim, esse Código Civil regulava e legitimava a hierarquia de gênero e o lugar subalterno da mulher dentro do casamento civil. (BARSTED, GARCEZ, 1999, p.17).

Outro ponto do Código de 1916 que pode ser apontado como reflexo da sociedade patriarcal são os artigos 218 e 219. O artigo 218 preceitua que “É também anulável o casamento, se houve por parte de um dos nubentes, ao consentir, erro essencial quanto à pessoa do outro” (BRASIL, 1916). O artigo seguinte definia quais seriam esses erros, dentre eles destaca-se o inciso IV, que previa como erro essencial sobre a pessoa do outro cônjuge “o defloramento da mulher, ignorado pelo marido”. Ou seja, era possível a anulação do casamento em face à não-virgindade da mulher. Entretanto, não tinha nenhum artigo que previsse o mesmo em relação ao homem.

A família descrita no Código era organizada de forma hierárquica, tendo o homem como chefe e a mulher em situação de inferioridade legal. O texto de 1916 privilegiou o ramo paterno em detrimento do materno; exigiu a monogamia; aceitou a anulação do casamento em face à não-virgindade da mulher; afastou da herança a filha mulher de comportamento “desonesto”. (BARSTED, GARCEZ, 1999, p.17).

O Código em questão continuava a inferiorizar a mulher no âmbito familiar, pois regulava e legitimava a hierarquia de gênero, reforçando a superioridade masculina e o lugar submisso da mulher dentro do casamento. Em seu artigo 233, por exemplo, previa o marido como o chefe da sociedade conjugal e como administrador exclusivo, não só dos bens do casal, mas também dos bens particulares de sua esposa. A ele cabia:

- I. A representação legal da família.
- II. A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher, que ao marido competir administrar em virtude do regime matrimonial adaptado, ou do pacto antenupcial.
- III. direito de fixar e mudar o domicílio da família.
- IV. O direito de autorizar a profissão da mulher e a sua residência fora do teto conjugal.
- V. Prover à manutenção da família, guardada a disposição do art. 277. (BRASIL, 1916).

Outras proibições eram elencadas no artigo 242, que vedava às mulheres, dentre várias outras coisas, o exercício de profissão e a alienação de seus imóveis de domínio particular sem o consentimento do marido. Verifica-se que, nesse contexto, de fato a mulher não possuía nenhuma autonomia na sua vida civil, sendo a maioria de seus atos submetidos a autorização de seu cônjuge.

Além disso, era obrigatório, conforme artigo 240, que a mulher adotasse o sobrenome do marido, mas nunca o contrário. “A família se identificava pelo nome do varão, sendo a mulher obrigada a adotar os apelidos do marido.” (DIAS, 2010, p. 01). Isso reforçava a ideia de que a esposa era propriedade do marido e que, ao casar, ela passava a pertencer a ele. Era um nítido reflexo da sociedade patriarcal da época, pois a adoção do sobrenome de seu cônjuge simbolizava a “passagem” da mulher do domínio de um homem (seu pai) para outro homem (seu marido), a partir do casamento. Inclusive, o casamento nessa época era visto como uma obrigação para as mulheres, uma vez que era a única forma legítima de constituir família prevista na legislação.

O Código Civil de 1916 trouxe ainda a obrigação à mulher de adotar o nome da família do marido, pois esta, na concepção da época, após o casamento passava a ser parte da família do marido, deixando, até mesmo, de integrar a sua própria família. Não podendo trabalhar sem a autorização marital. (CABRAL, 2008, p.40).

Vale destacar também o artigo 186, que é um exemplo muito claro da superioridade masculina prevista nesse Código. Ele previa que caso houvesse alguma discordância entre o homem e a mulher, prevaleceria a vontade do

marido. Mais uma vez, esse diploma legal consagra a superioridade masculina na relação familiar. Nas palavras de Dias (2010, p. 01), o Código Civil de 1916 “transformou a força física do homem em poder pessoal, em autoridade, outorgando-lhe o comando exclusivo na família”.

Como já previamente mencionado, o casamento era uma instituição indissolúvel e quase que “moralmente obrigatória” para as mulheres. A única forma de separação prevista em lei era o desquite, mas mesmo utilizando-se dessa modalidade, o vínculo conjugal não era rompido, o que impossibilitava novos casamentos. Ou seja, segundo Cabral (2008), o desquite rompia a sociedade conjugal, colocando fim aos deveres de coabitação e de fidelidade recíproca, bem como o regime de bens, mas mantinha inalterado o vínculo matrimonial. “O casamento era indissolúvel. Só havia o desquite – significando não quites, em débito para com a sociedade – que rompia a sociedade conjugal, mas não dissolvia o casamento.” (DIAS, 2010, p. 01). Sobre este tema, um artigo do Código de 1916 que merece destaque é o 326, que prevê que

Sendo o desquite judicial, ficarão os filhos menores com o conjugue inocente.

§ 1º Se ambos forem culpados, a mãe terá direito de conservar em sua companhia as filhas, enquanto menores, e os filhos até a idade de seis anos.

§ 2º Os filhos maiores de seis anos serão entregues à guarda do pai. (BRASIL, 1916).

Por fim, vale ressaltar também o artigo 380 desse mesmo diploma legal, que preceitua de forma muito clara que o pátrio poder, na constância do casamento, pertence ao marido, sendo ele o chefe absoluto da casa e da família. Apenas em sua falta ou impedimento é que a mulher assumiria esse posto (BRASIL, 1916). No referido artigo se pode notar nitidamente a posição subordinada da mulher no âmbito familiar, o que era um reflexo de sua posição também na sociedade da época.

A posição de inferioridade da mulher decorria das próprias características da família, pois era mister a manutenção da autoridade do varão com a finalidade de preservação da unidade familiar. Só em 1932 é que adquiriu a mulher o direito à cidadania, quando foi admitida a votar, e somente em 1962, por meio do chamado Estatuto da Mulher Casada, teve implementada sua plena capacidade. (DIAS, 2001, p. 164)

A legislação, mesmo que lentamente, acabou refletindo a trajetória das mulheres ao longo dos anos. Conforme a sociedade foi evoluindo e mudando alguns costumes e visões, surgiu uma clara necessidade de mudança também

nos textos legais. Nesse contexto foi que surgiu a próxima conquista legislativa feminina, mesmo que pequena, em direção a igualdade de gênero, qual seja, o Estatuto da Mulher Casada.

1.2 ESTATUTO DA MULHER CASADA DE 1962 (LEI 4.121/1962)

A principal indignação da classe feminina quanto ao Código Civil de 1916 era em relação a condição de “relativamente incapaz” que as mulheres adquiriam ao se casarem. Portanto, conforme mencionado por Paula e Riva (2018), em 1949, a advogada Romy Medeiros levantou ao Instituto dos Advogados do Brasil um projeto de lei a ser proposto ao Congresso Nacional, cuja a ideia central era a revogação do artigo 6º do Código Civil vigente à época, que tratava da incapacidade relativa da mulher casada.

Entretanto, “o Estatuto foi promulgado somente em 27 de agosto de 1962, sob o número de Lei n. 4.121, o resultado não deixou de ser um avanço, mas foi decepcionante, pois as mulheres da época aguardavam muito mais” (CABRAL, 2008, p.44). Apesar de o referido Estatuto não ter suprido totalmente as expectativas das mulheres, ele trouxe mudanças significativas, se tornando um marco histórico importante na luta pela igualdade de gênero.

O primeiro grande marco para romper a hegemonia masculina foi em 1962, quando da edição da Lei 4.121. O chamado Estatuto da Mulher Casada devolveu a plena capacidade à mulher, que passou a condição de colaboradora na administração da sociedade conjugal. (DIAS, 2010, p. 01)

A principal mudança foi justamente a nova redação dada ao artigo 6º do Código Civil de 1916, que finalmente retirou a condição de incapacidade relativa a certos atos da mulher casada. Com isso, a capacidade civil plena das mulheres foi alcançada, simbolizando uma “elevação de patamar” do lugar da esposa dentro da família. Tal acontecimento iniciou o longo caminho para o fim da desigualdade de gênero, ao menos na legislação. Sobre o tema, Sturmër (2002, p. 105) opina que “o Estatuto da Mulher Casada, afastando a imagem do autoritarismo marital, deu capacidade plena para a mulher casada e eliminou parte das desigualdades impostas pelo Código Civil Brasileiro”.

Outra mudança significativa que a Lei 4.121 trouxe foi a atualização do 233 do Código Civil supracitado, que ficou da seguinte forma:

Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal, função que exerce com a colaboração da mulher, no interesse comum do casal e dos filhos (arts. 240, 247 e 251).

Compete-lhe:

I - A representação legal da família;

II - A administração dos bens comuns e dos particulares da mulher que ao marido incumbir administrar, em virtude do regime matrimonial adotado, ou de pacto, antenupcial (arts. 178, § 9º, nº I, c, 274, 289, nº I e 311);

III - O direito de fixar o domicílio da família ressalvada a possibilidade de recorrer a mulher ao Juiz, no caso de deliberação que a prejudique; (BRASIL, 1962).

Percebe-se aí um avanço na legislação, pois o marido deixa de ser o único chefe da sociedade conjugal, passando a dividir tal função com sua esposa, ainda que ela só exerça o papel de “colaboradora” no comando da família. O inciso III do referido artigo também chama a atenção, uma vez que passa a garantir à mulher o direito de recorrer à justiça caso sua vontade fosse conflitante com a de seu marido em relação a fixação do domicílio da família.

Outro dispositivo do Código Civil que foi alterado pelo Estatuto da Mulher Casada foi o art. 246, que passou a permitir que as mulheres trabalhassem sem necessitar da anuência do marido, ou seja, “o exercício do trabalho da mulher foi desvinculado da autorização marital” (PAULA; RIVA, 2018, p. 01). Além disso, a nova redação dada a esse artigo protegia o produto/lucro advindo do trabalho da mulher, tornando-os “bens reservados”. Em seu parágrafo único, ainda, previa que tais bens adquiridos do trabalho da mulher não respondiam pelas dívidas de seu cônjuge, salvo as que fossem em benefício da família (BRASIL, 1962).

Foi dispensada a necessidade da autorização marital para o trabalho e instituído o que se chamou de bens reservados, que se constituía do patrimônio adquirido pela esposa com o produto de seu trabalho. Esses bens não respondiam pelas dívidas do marido, ainda que presumivelmente contraídas em benefício da família. (DIAS, 2010, p. 02)

Merece igualmente ser citado o artigo 326, que também sofreu alterações. Conforme já mencionado, no Código Civil de 1916, em caso de desquite, os filhos menores ficavam com o pai inocente. Isso permaneceu inalterado no Estatuto da Mulher Casada. A mudança veio nos parágrafos do dito artigo. Antes da lei 4.121, se ambos os cônjuges eram culpados, a mãe tinha o direito de ficar com as filhas enquanto essas fossem menores, e com os filhos até os seis anos de idade; a partir dessa idade, os filhos ficavam com o pai (BRASIL, 1916). Sobre o tema, opina Rodrigues (2003, p. 22) "(...) filho não é gado, que se separa com

base na idade, na compleição e no peso, sendo talvez conveniente criar a família unida." Com a nova redação, esse artigo passou a ficar da seguinte forma:

Art. 326. Sendo desquite judicial, ficarão os filhos menores com o cônjuge inocente.

§ 1º Se ambos os cônjuges forem culpados ficarão em poder da mãe os filhos menores, salvo se o juiz verificar que de tal solução possa advir prejuízo de ordem moral para eles. (BRASIL, 1962).

Outrossim, um dos principais avanços obtidos com a lei em questão foi a alteração do artigo 380, que previa que o pátrio poder pertencia somente ao marido e, apenas na falta ou ausência dele, poderia a mulher exercê-lo (BRASIL, 1916). Com a promulgação do Estatuto da Mulher Casada, referido artigo sofreu uma mudança importante, pois passou a garantir a ambos os pais o pátrio poder. Entretanto, ainda assim, a mulher foi colocada como “colaboradora” do homem no exercício desse poder. Além disso, o parágrafo único do dito artigo ressaltava que “divergindo os progenitores quanto ao exercício do pátrio poder, prevalecerá a decisão do pai, ressalvado à mãe o direito de recorrer ao juiz, para solução da divergência” (BRASIL, 1962).

Por fim, o artigo 393 também entrou pro rol de artigos que foram modificados pela lei 4.121 e simbolizaram um, mesmo que pequeno, avanço para as mulheres. Sua antiga redação dispunha que “a mãe, que contrai novas núpcias, perde, quanto aos filhos do leito anterior, os direitos do pátrio poder (art. 329); mas, enviuvando, os recupera” (BRASIL, 1916). Com o advento da lei 4.121, passou a prever que “a mãe que contrai novas núpcias não perde, quanto aos filhos de leito anterior, os direitos ao pátrio poder, exercendo-os sem qualquer interferência do marido” (BRASIL, 1962). Nota-se, portanto, mais um pequeno passo da legislação brasileira a caminho de uma igualdade maior entre homens e mulheres.

Apesar dos avanços, o Estatuto da Mulher Casada continuou sendo uma lei com fortes reflexos do patriarcado e do machismo da época, conservando-se a posição subalterna e inferior da mulher em relação ao seu marido. Entretanto, tal diploma legal contribuiu, mesmo que em pequena escala, com a emancipação feminina dentro da instituição familiar, marcando o início de várias mudanças e evoluções no âmbito legal a respeito dos direitos e deveres da mulher.

1.3 LEI DO DIVÓRCIO DE 1977 (LEI 6.515 /1977)

A Lei do Divórcio surgiu no Brasil, em 26 de dezembro de 1977, para regulamentar a Emenda Constitucional nº 9, que foi aprovada em 28 de junho do mesmo ano. Nas palavras de Cabral (2008, p.47), a referida emenda “é a matriz do estatuto do divórcio no país”. Isso porque ela trouxe nova redação ao §1º do artigo 175 da Constituição Federal de 1967, que determinava que o casamento era indissolúvel. Com a alteração, o §1º do dito artigo ficou da seguinte forma:

Art. 175, §1º O casamento somente poderá ser dissolvido, nos casos expressos em lei, desde que haja prévia separação judicial por mais de três anos.

Art. 2º A separação, de que trata o § 1º do artigo 175 da Constituição, poderá ser de fato, devidamente comprovada em Juízo, e pelo prazo de cinco anos, se for anterior à data desta emenda. (BRASIL, 1977).

Com a aprovação dessa emenda, a lei 6.515 surgiu para regular os casos de separação e dissolução do vínculo matrimonial, além de, como menciona Cabral (2008, p. 47) “inúmeras outras modificações importantes no Direito de Família vieram no bojo dessa lei, significando um passo importante na modernização do Direito de Família. Porém, a condição de subalternidade da mulher continuou latente”. Já na opinião de Dias (2010), essa lei apenas trocou a palavra “desquite” por “separação judicial”, uma vez que esse procedimento de dissolução da sociedade conjugal continuou sendo de difícil alcance, com muitas exigências.

Algumas dessas exigências podem ser observadas, por exemplo, no artigo 4º da lei, que previa que a separação consensual só podia ser decretada após dois anos de casamento, devendo ser manifestada perante o juiz e por ele homologada. Caso não houvesse consentimento mútuo dos cônjuges, a outra alternativa era a separação litigiosa. Entretanto, nenhuma dessas modalidades de separação findavam o casamento, apenas o divórcio. Este era regulamentado pelo artigo 25 da lei em questão, que previa a conversão da separação judicial em divórcio apenas após três anos. (BRASIL, 1977).

Apesar de a Lei do Divórcio não ter mudado drasticamente a condição subalterna da mulher na família, ainda assim ela trouxe alguns importantes avanços. Dentre eles, cumpre ressaltar o artigo 17, que retirou a obrigação da mulher de permanecer com o sobrenome do marido após a separação. Nos casos em que a mulher fosse vencida na separação judicial ou, ainda, que ela

tomasse a iniciativa para tal procedimento, voltaria a utilizar seu nome de solteira. Nos demais casos, caberia a mulher a escolha de permanecer com o nome de casada ou não. Na mesma linha, o artigo 18 previa que “vencedora na ação de separação judicial (art. 5º "caput"), poderá a mulher renunciar, a qualquer momento, o direito de usar o nome do marido”.

Outra mudança que vale ser mencionada foi regulamentada pelo artigo 19 da lei 6.515, que, conforme diz Dias (2010), passou a estender ao marido o direito de pedir alimentos, que até então era assegurado apenas à mulher “honestas e pobres”. Isso trouxe à legislação uma maior ideia de equidade entre os gêneros, apesar de ainda ser um pequeno passo. Tal artigo dispunha que “o cônjuge responsável pela separação judicial prestará ao outro, se dela necessitar, a pensão que o juiz fixar.” (BRASIL, 1977).

Apesar dos avanços citados, nota-se que o papel da mulher na família continuava inferiorizado e uma situação de equidade entre os cônjuges ainda era uma realidade distante. Sobre o tema, Tapedino (2001, p.45) opina “às mulheres não se reconhecia espaço mais amplo que o da casa; o alcance de suas vozes, portanto, acabava se restringindo à esfera do privado”. Até mesmo a grande novidade que a lei 6.515 trouxe, que foi o divórcio, veio com diversas limitações, retratando bem a situação das mulheres na época.

1.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988 foi, talvez, o marco legislativo mais importante do país no que diz respeito aos direitos das mulheres. A promulgação desta Carta Magna simbolizou a luta exitosa do movimento feminino, pois trouxe a tão desejada igualdade jurídica de homens e mulheres. Essa foi a primeira vez que um diploma legal estabeleceu a plena isonomia jurídica entre homens e mulheres na legislação brasileira. Esse grande avanço veio previsto no inciso I do art. 5º:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
I - Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (BRASIL, 1988)

Esse texto constitucional trouxe grandes e importantes mudanças para o status jurídico das mulheres brasileiras, que até então estavam sempre em posições de submissão e inferioridade em relação aos homens. Além do artigo acima citado, a Constituição de 1988 trouxe diversas outras conquistas para a classe feminina, inclusive dentro do âmbito familiar. Segundo Dias (2010), esse texto constitucional foi o responsável pela maior reforma no Direito de Família.

Foi um “divisor de águas” no Direito de Família, pois igualou as disparidades existentes até sua entrada em vigor, ampliando o reconhecimento de novas formas de família, acolhendo as grandes transformações sociais e econômicas do país e acatando as reivindicações dos movimentos feministas que a anos trabalhavam para a modernização e democratização da legislação que mantinha até então a mulher em situação de subalternidade e dependência. (CABRAL, 2008, p.51).

Outro ponto que merece destaque é o art. 226 e seus parágrafos. O caput dispunha que “a família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado” (BRASIL, 1988). O §3º reconheceu a união estável como forma de família, o que foi importante pois, segundo Cabral (2008), acabou com a ideia de que o casamento era a única forma de entidade familiar e o único jeito legal de definir o estado civil das pessoas. Já o §5º preceituou que “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher” (BRASIL, 1988), reforçando a igualdade já prevista no inciso I do art. 5º, porém dessa vez especialmente no âmbito familiar. Isso simbolizou uma autonomia feminina, uma vez que excluiu a ideia do homem como o chefe supremo da família e a mulher como sua subalterna.

Ainda que o princípio da igualdade já viesse consagrado desde a Constituição Federal de 1937, além da igualdade de todos perante a lei (art. 5º), pela primeira vez foi enfatizada a igualdade entre homens e mulheres, em direitos e obrigações (inc. I do art. 5º). De forma até repetitiva é afirmado que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (§5º do art. 226). Mas a Constituição foi além. Já no preâmbulo assegura o direito à igualdade e estabelece como objetivo fundamental do Estado promover o bem de todos, sem preconceito de sexo (inc. IV do art. 2º). (DIAS, 2010, p. 02).

Ainda no art. 226, é importante ressaltar o §8º, que dispunha que “o Estado assegurará a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações” (BRASIL, 1988). Cumpre mencionar também o art. 6º, que delineou vários direitos sociais como trabalho, educação, assistência aos desamparados

e, entre outros, a proteção à maternidade. Ambos direitos foram responsáveis a conferir maior proteção à mulher, esposa e mãe.

Além disso, a Constituição de 1988 trouxe também mudanças significativas para as mulheres no âmbito do mercado de trabalho, ao dispor, em seu art. 7º, inciso XXX sobre a “proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (BRASIL, 1988). Nesse contexto, Cabral (2008, p.58) chama a atenção que “na nossa Constituição Federal de 1988, podemos encontrar vários textos que estabelecem normas programáticas que visam nivelar e diminuir as desigualdades reinantes tais como as que se referem ao universo feminino”.

Percebe-se, portanto, que a Carta Magna atual foi um grande marco jurídico na luta pelos direitos das mulheres, em diversas áreas, e foi regida, de forma geral, pelo princípio da igualdade. Foi um resultado da evolução da sociedade e do papel exercido pela mulher nela. Ressalta Cabral (2008, p. 63) que “as legislações têm avançado com o objetivo de valorizar e resguardar a mulher, seja nas áreas do direito do trabalho, da família, previdenciário, dentre outras”.

Esse avanço legislativo foi de extrema importância, pois, conforme destaca Bernardi e Nascimento (2018), por se tratar de uma Constituição Federal, que é a norma “suprema” no Brasil, todas as demais normas jurídicas se encontram hierarquicamente inferiores a ela. Sendo assim, ao trazer a igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, influencia diretamente em todo o ordenamento jurídico, ou seja, todos os outros diplomas legais que dispusessem o contrário seriam considerados inconstitucionais nesse sentido, e logo perderiam a eficácia. Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 e o princípio da igualdade por ela inaugurado foram a base para o próximo marco de avanços legislativos para a mulher, qual seja, o atual Código Civil.

1.5 CÓDIGO CIVIL DE 2002 (LEI 10.406 /2002)

O projeto do Novo Código Civil teve início em 1972, mas só foi aprovado em 2001 pela Câmara dos Deputados, como destacam Paula e Riva (2018). A lei 10.406 foi sancionada em 10 de janeiro de 2002 e entrou em vigor no dia 11

de janeiro de 2003. Trata-se do atual Código Civil, que veio 86 anos depois de seu antecessor.

O texto do projeto aprovado voltou à Comissão Especial para revisão definitiva, tendo sido sua Redação Final entregue aos Deputados, com 2.046 artigos, em 13 de novembro de 2001, e aprovado por votação simbólica no Plenário da Câmara, no mesmo mês, tendo seguido no início do mês de dezembro para a sanção do Presidente da República, que na data histórica de 10 de janeiro de 2002 promulgou o Novo Código Civil brasileiro, pela Lei n.º.10.406, com prazo de *vacatio legis* de um ano, entrando em vigor em 11 de janeiro de 2003 (CABRAL, 2008, p.87-88).

A promulgação da lei 10.406 foi um reflexo da adequação da legislação infraconstitucional brasileira ao princípio da igualdade de gênero, estabelecido pela Constituição Federal de 1988, conforme opina Piovesan (2011). Sobre o tema, comenta que o Código Civil de 2002 “veio romper com o legado discriminatório em relação à mulher previsto no Código Civil de 1916, que legalizava a hierarquia de gênero e mitigava os direitos civis das mulheres” (PIOVESAN, 2011, p.80).

Um dos artigos que reflete esse tratamento mais isonômico trazido por esse Código é o art. 1.517, que prevê a mesma idade núbil para homens e mulheres, qual seja, 16 (dezesesseis) anos, desde que tivessem a autorização dos pais ou representantes legais (BRASIL, 2002). Ainda sobre a sociedade conjugal, o art. 1.565 dispõe que “pelo casamento, homem e mulher assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família”, colocando a mulher no mesmo patamar de seu marido, diferentemente do Código Civil de 1916.

Ainda sobre o artigo supracitado, seu §1º traz mais uma importante mudança, acerca do nome dos cônjuges após o casamento. Ele garante que “qualquer dos nubentes, querendo, poderá acrescer ao seu o sobrenome do outro” (BRASIL, 2002). Nota-se uma clara diferença em relação ao antigo ordenamento civil, uma vez que a adoção do sobrenome um do outro ou a manutenção dos nomes de solteiros é de livre escolha dos cônjuges e, principalmente, que agora passa a ser um direito recíproco, podendo, pela primeira vez, o marido adotar o sobrenome da esposa.

Portanto, no início do Novo Código, percebemos suas intenções quando já na ortografia ele deixa de colocar a mulher como uma “sombra” do homem, ou seja, quando se falava a palavra “homem”, para se referir a todas as pessoas humanas, as mulheres tinham que se incluir na masculinidade que esta palavra determina. Antigamente,

o “homem” estava colocado como o representante da população brasileira, não necessitando, com isto, que a “mulher” fosse citada diretamente (CABRAL, 2008, p.91).

Outro dispositivo que merece ser mencionado é o art. 1.566, que elenca os deveres de ambos os cônjuges de forma igualitária, sendo mais um exemplo da aplicação do princípio constitucional da igualdade de gênero. Dentre os deveres mencionados estão a fidelidade recíproca; a mútua assistência; o sustento, guarda e educação dos filhos e o respeito e consideração mútuos (BRASIL, 2002). Tal dispositivo coaduna com o previsto pelo art. 226, §5º da Constituição Federal de 1988, também cumprindo o princípio da isonomia entre os nubentes.

Essa igualdade, como foi visto em todo o processo histórico das lutas femininas, não existia no Código Civil de 1916, que discriminava acentuadamente a mulher, chegando ao ponto de classificá-la como relativamente incapaz a certos atos e a maneira de exercê-los. (CABRAL, 2008, p.93).

Outra mudança que a lei 10.406 trouxe veio taxada no art. 1.567, sobre a direção da sociedade conjugal. Prevê que esta “será exercida, em colaboração, pelo marido e pela mulher, sempre no interesse do casal e dos filhos” (BRASIL, 2002). Percebe-se, portanto, conforme destaca Cabral (2008), que o homem não é mais o chefe supremo da família, e a mulher não é apenas sua colaboradora. Ambos os cônjuges são, de forma igualitária, os chefes da sociedade conjugal, atuando conjuntamente em prol da família, de forma que nenhum exerça posição superior ou inferior em relação ao outro. Inclusive, o parágrafo único desse artigo dispõe que “havendo divergência, qualquer dos cônjuges poderá recorrer ao juiz, que decidirá tendo em consideração aqueles interesses” (BRASIL, 2002). Destaca-se aqui que, havendo divergência, não prevalecerá a vontade do homem, como antigamente.

Nesse mesmo sentido, no art. 1.569 pode-se notar mais uma mudança, qual seja, “o domicílio do casal será escolhido por ambos os cônjuges(...)” (BRASIL, 2002). Novamente, o que era antes uma escolha do marido, passa a ser uma escolha do casal. Outra grande alteração foi em relação à guarda dos filhos em caso de separação ou divórcio, que, na falta de acordo entre os pais, passou a ser determinada por um juiz em favor do cônjuge que apresentasse melhores condições de exercê-la.

O Código Civil de 2002 atende aos princípios constitucionais da plena igualdade entre homens e mulheres e da proteção à criança e ao

adolescente, excluindo a prevalência da mãe na atribuição da guarda dos filhos, bem como, eliminou o regime de perda de guarda por culpa na separação judicial, valorizando, sobretudo, as relações de afinidade e afetividade para sua fixação, de modo que preserve a dignidade dos filhos (CABRAL, 2008, p.118).

Uma mudança que merece destaque veio estampada no art. 1.630, que foi a substituição da expressão “pátrio poder” por “poder familiar”. Sobre o assunto, Cabral (2008, p.125) reforça que “não há mais a prevalência do pai sobre a prole, ficando igualado o direito aos cônjuges de administrarem a vida dos filhos menores”. Enquanto isso, o art. 1.631 prevê que o poder familiar pertence a ambos os pais, e apenas “na falta ou impedimento de um deles, o outro o exercerá com exclusividade” (BRASIL, 2002). O parágrafo único deste mesmo artigo garante, ainda, a possibilidade de recorrerem a um juiz caso os pais não entrem em acordo acerca do poder familiar, sem prevalecer a vontade de um ou de outro.

Quanto ao tópico de alimentos, esse Código trouxe mais uma vez um tratamento isonômico entre os cônjuges. Conforme previsto em seu art. 1.694, “podem os parentes, os cônjuges ou companheiros pedir uns aos outros os alimentos de que necessitem para viver (...)” (BRASIL, 2002). No mesmo contexto, o art. 704 garante que, caso um dos cônjuges, após a separação, precise de alimentos, o outro terá a obrigação de prestá-los, em forma de pensão determinada por um juiz, sem diferenciação de sexo, ou seja, passa a ser possível a mulher prestar alimentos ao homem, o que antes não era. Além disso, a art. 703 define que ambos os pais são responsáveis pela manutenção dos filhos, na proporção de seus rendimentos (BRASIL, 2002).

Dessa forma, percebe-se que a legislação, de forma geral, foi acompanhando e refletindo a sociedade a cada época e, conseqüentemente, foi também avançando nesse sentido. A igualdade formal plena entre homens e mulheres foi conquistada em 1988, com o advento da Constituição Federal, seguida pelo novo Código Civil, de 2002, que se adequou às exigências constitucionais, revogando por completo seu antecessor (1916) e seguiu o princípio da isonomia proposto pelo ordenamento constitucional, conforme demonstrado acima. Entretanto, apesar de todo o avanço legislativo, a busca pela igualdade material e equidade ainda persiste.

2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA E AS VIOLAÇÕES ÀS NORMAS JURÍDICAS

Apesar de todos os avanços legislativos a caminho de uma igualdade entre homens e mulheres, percebe-se que tal igualdade pode ter ficado apenas no plano formal. Isso porque, mesmo com tantas normas que buscam proteger as mulheres, a realidade ainda apresenta muitos traços dos séculos de “superioridade” masculina. Toda essa construção histórica de uma sociedade patriarcal e machista deixou marcas estruturais que refletem até os dias atuais.

No entanto, de um fato não se pode escapar: ainda que buscada de maneira incansável, a igualdade não existe. De nada adianta a Lei Maior assegurar iguais direitos a todos perante a lei, dizer que os homens e as mulheres são iguais, que não se admitem preconceitos ou qualquer forma de discriminação. Enquanto houver tratamento desigualitário em razão do gênero (...), não se estará vivendo em um Estado Democrático de Direito que respeita a dignidade humana, tendo a igualdade e a liberdade como princípios fundamentais. Mesmo tendo havido uma acentuada evolução da sociedade, a igualdade formal ainda não se tornou igualdade material, real. (DIAS, 2010, p. 02).

Prova de que a igualdade de gênero ainda não se tornou material é que o Brasil ocupa atualmente, no ano de 2020, a 92ª posição, de 153 países analisados, no Índice de Igualdade de Gênero, que é publicado pelo Fórum Econômico Mundial (WEF) anualmente (Fórum Econômico Mundial, 2020, online).

Para chegar nesses dados, o referido estudo utilizou como metodologia a análise de 4 elementos principais, quais sejam: a participação e oportunidade econômica, alcance educacional, saúde e sobrevivência e empoderamento político de cada país. Dados como esse demonstram os desafios enfrentados pelas mulheres até hoje, em todos os âmbitos de suas vidas, inclusive o familiar. O gráfico abaixo mostra a posição do Brasil no ranking global, que se encontra na parte mais final do gráfico.

Figura 1: Ranking dos países em relação à igualdade de gênero em ordem decrescente

Table 1 The Global Gender Gap Index 2020 rankings

Rank	Country	Score	Rank change	Score change	
		0–1	2018	2018	2006
78	Czech Republic	0.706	4	+0.014	+0.035
79	Mongolia	0.706	-21	-0.007	+0.024
80	El Salvador	0.706	7	+0.016	+0.022
81	Russian Federation	0.706	-6	+0.004	+0.029
82	Ethiopia	0.705	35	+0.049	+0.111
83	Eswatini	0.703	-3	+0.009	+0.043
84	Greece	0.701	-6	+0.004	+0.047
85	Indonesia	0.700	-	+0.010	+0.046
86	Dominican Republic	0.700	-12	-0.001	+0.036
87	Viet Nam	0.700	-10	+0.001	n/a
88	Lesotho	0.695	-7	+0.001	+0.014
89	Cambodia	0.694	4	+0.011	+0.065
90	Malta	0.693	1	+0.008	+0.042
91	Cyprus	0.692	1	+0.008	+0.049
92	Brazil	0.691	3	+0.010	+0.037
93	Kyrgyz Republic	0.689	-7	-0.002	+0.014
94	Azerbaijan	0.687	3	+0.007	n/a
95	Brunei Darussalam	0.686	-5	+0.001	n/a
96	Cameroon	0.686	-39	-0.028	+0.099
97	Liberia	0.685	-1	+0.004	n/a
98	Armenia	0.684	-	+0.006	n/a
99	Senegal	0.684	-5	+0.002	n/a
100	Paraguay	0.683	4	+0.011	+0.028

Eastern Europe and Central Asia	Middle East and North Africa	East Asia and the Pacific	Latin America and the Caribbean
North America	South Asia	Sub-Saharan Africa	Western Europe

Notes

“–” indicates score or rank is unchanged from the previous year.

“n/a” indicates that the country was not covered in previous editions.

* New countries in 2020

Fonte: Fórum Econômico Mundial, 2020.

O gráfico abaixo, por sua vez, apresenta uma análise mais específica dos países da América Latina e do Caribe. Pode-se observar, então, a posição no ranking global de cada um dos países dessas regiões, bem como suas posições dentro desse recorte regional. Nota-se que apenas 3 países ocupam posições inferiores à do Brasil, sendo eles Paraguai, Belize e Guatemala.

Figura 2: Ranking de desigualdade de gênero dos países da América Latina e Caribe

Latin America and the Caribbean

Country	Rank		Score
	Regional	Global	
Nicaragua	1	5	0.804
Costa Rica	2	13	0.782
Colombia	3	22	0.758
Trinidad and Tobago*	4	24	0.756
Mexico	5	25	0.754
Barbados	6	28	0.749
Argentina	7	30	0.746
Cuba	8	31	0.746
Uruguay	9	37	0.737
Jamaica	10	41	0.735
Bolivia	11	42	0.734
Panama	12	46	0.730
Ecuador	13	48	0.729
Chile	14	57	0.723
Honduras	15	58	0.722
Bahamas	16	61	0.720
Peru	17	66	0.714
Venezuela	18	67	0.713
Suriname	19	77	0.707
El Salvador	20	80	0.706
Dominican Republic	21	86	0.700
Brazil	22	92	0.691
Paraguay	23	100	0.683
Belize	24	110	0.671
Guatemala	25	113	0.666

Fonte: Fórum Econômico Mundial, 2020.

Ademais, sabe-se que dados estatísticos são produtos sociais, e não apenas dados coletados aleatoriamente, mas produzidos diariamente numa sociedade, de forma que refletem a articulação do poder e da ideologia vigentes em um determinado momento. Diversas são as pesquisas que demonstram as situações de desigualdade da classe feminina na sociedade atual, algumas das quais serão analisadas neste capítulo.

2.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO ÂMBITO FAMILIAR

Como já analisado anteriormente, o tratamento diferenciado entre homens e mulheres na família é uma construção histórica de séculos. Ainda que as mulheres tenham conquistado vários direitos ao longo dos anos, pesquisas mostram que até hoje elas ainda são vistas e tratadas por muitos como “donas

do lar”. A ideia de que a mulher deve cozinhar, limpar a casa, cuidar dos filhos e do marido ainda subsiste, seguindo, mesmo que inconscientemente, um padrão antigo da sociedade.

Como lhe ensinaram, a ela cabe o papel de esposa e mãe, sendo responsável pelas tarefas domésticas. Isso inclui limpar, cozinhar, lavar, costurar, fazer compras, além, é claro, de cuidar da educação e do bom desenvolvimento dos filhos, sem descuidar do marido. Porém, essas lides caseiras não são reconhecidas, não gozam de qualquer prestígio social. Por não ser trabalho remunerado, não é contabilizado, não possui valor econômico. Assim, as donas-de-casa são trabalhadoras que não recebem salário, não fazem jus a descanso semanal, limite da jornada de trabalho, feriados, licenças e nem a aposentadoria ou previdência social. (DIAS, 2010, p. 01)

O estudo Gênero, família e escola: socialização familiar e escolarização de meninas e meninos de camadas populares de São Paulo, feito por Adriano Senkevics para a Faculdade de Educação da USP (FEUSP) em 2015, observou que meninos e meninas ainda recebem tratamento desigual no ambiente familiar, bem como exercem atividades com diferenciação baseada em gênero. O estudo acompanhou o cotidiano de 25 crianças durante 1 semestre, dentre elas 14 meninas e 11 meninos.

Senkevics (2015) chegou à conclusão de que a divisão do trabalho por diferenciação sexual está presente nas vidas das crianças desde muito cedo, sendo as garotas mais cobradas a participarem de tarefas domésticas e obtendo menos liberdade e permissão para brincar fora de casa, por exemplo. Por outro lado, os garotos eram mais livres para brincar na rua, até porque deles não era demandada muita colaboração nos afazeres de casa.

Nas palavras do pesquisador Adriano Sekenvics “As meninas tendem a ficarem mais retidas no ambiente doméstico, estando praticamente privadas do acesso à rua e, conseqüentemente, das oportunidades de lazer e de sociabilidade que o espaço público oferece” (OLIVEIRA, 2015, online).

O estudo observou ainda que a falta de equidade entre os gêneros na divisão de trabalhos domésticos também era perceptível entre as mães, irmãs e avós das meninas entrevistadas para o estudo. De acordo com Senkevics “É difícil esperar que os alunos, sozinhos, incorporem um ideal de igualdade de gênero quando este não está presente nem mesmo entre os adultos” (OLIVEIRA, 2015, online).

O pesquisador relata ainda que foi possível observar que as garotas eram “cobradas de maior responsabilidade, organização, disciplina e até mesmo

iniciativa” (OLIVEIRA, 2015, online). Dessa forma, percebe-se que, até hoje, meninas são ensinadas desde criança a perpetuar posturas advindas de uma sociedade sexista, que continua colocando as mulheres em condições submissas ao homem, especialmente no âmbito familiar.

A Pesquisa de Padrão de Vida (PPV) realizada pelo IBGE, entre 1996-1997, mostra que a divisão sexual do trabalho doméstico era extremamente discrepante, sendo que as responsabilidades domésticas eram praticamente de exclusividade feminina. Tal pesquisa foi realizada nas regiões Sudeste e Nordeste, que representam em torno de 2/3 da população brasileira (IBGE, 1999).

Esse estudo revelou que os dois tipos de trabalho que mais consumiam o tempo das pessoas eram os denominados de trabalho produtivo e trabalho doméstico. As mulheres representavam 37% do total da força de trabalho no trabalho produtivo. Nesse cenário, os homens dedicavam 43 horas semanais nesse trabalho, enquanto as mulheres, 36 horas. Já no trabalho doméstico a situação se invertia completamente. Elas trabalhavam 36 horas semanais, enquanto os homens, apenas, 14 horas (IBGE, 1999).

A pesquisa verificou ainda que, dentre o número total de pessoas que trabalhavam, 79% das mulheres e somente 29% dos homens dedicavam tempo ao trabalho doméstico. Além disso, quando analisado o tempo gasto nas duas atividades principais (produtivo e doméstico) por homens e mulheres, a pesquisa do IBGE (1999) revelou que a dupla jornada de trabalho era muito mais comum entre as mulheres, que gastavam cerca de 15 horas a mais que os homens nesse quesito, sendo 61 horas semanais as mulheres e 46 horas semanais os homens.

Nesse mesmo sentido, o suplemento “Outras Formas de Trabalho 2018” da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgado pelo IBGE em 2019, revelou que não houve grandes melhorias nessa área ao longo dos anos, uma vez que as mulheres ainda dedicam muitas horas a mais que os homens às tarefas domésticas, sendo quase o dobro do tempo. Segundo a pesquisa, aquelas dedicam semanalmente, em média, 21,3 horas a tarefas do lar, enquanto os homens apenas 10,9 horas. (IBGE, 2019).

O estudo mostra ainda que, mesmo entre as mulheres que trabalhavam fora, esse número continuava bem mais alto do que o dos homens nas mesmas

condições de jornada de trabalho, sendo 8,2 horas a mais gastas pela classe feminina com as obrigações domésticas nessa categoria. A diferença se mostrou ainda mais discrepante entre homens e mulheres que não trabalham fora. Nessa condição, essas trabalhavam 11,8 horas a mais do que aqueles (IBGE, 2019).

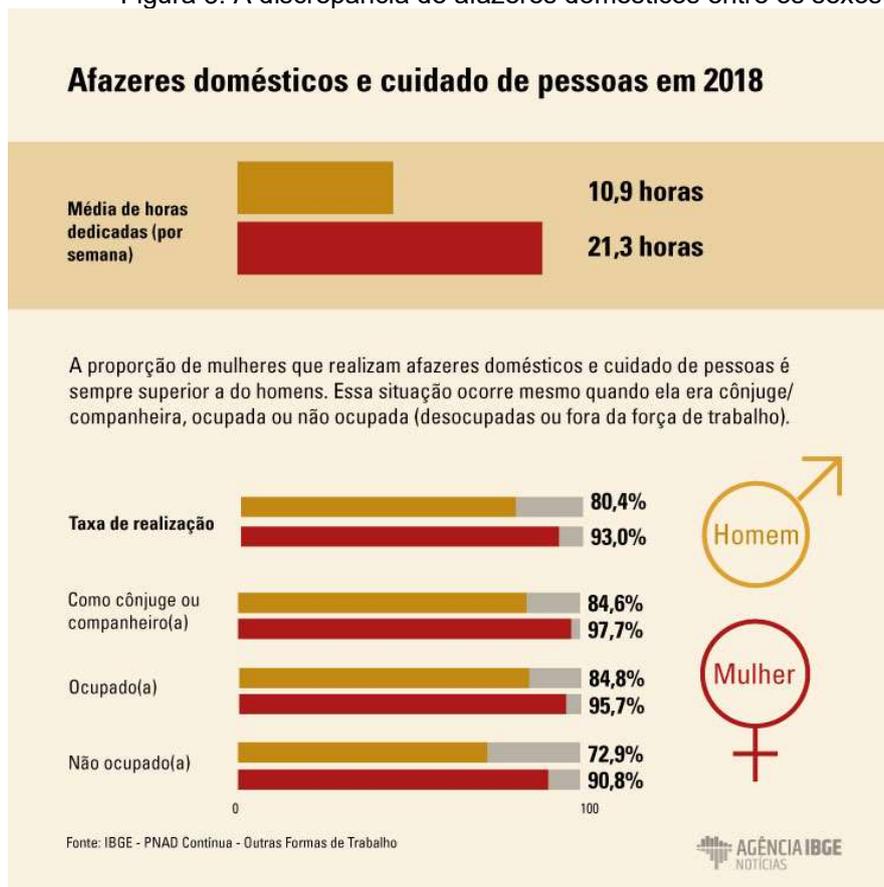
Segundo a pesquisa, cerca de 87% da população realizou tarefas domésticas e/ou de cuidado com parentes no ano de 2018. Dentre essas pessoas, a incidência era de 93% entre as mulheres e 80,4% entre os homens. Já as mulheres em condições de cônjuges ou companheiras trabalharam ainda mais, segundo os dados, representando 97,7% delas, enquanto os homens, em igual condição, representaram um percentual de 80,4% (IBGE, 2019).

Observando os últimos três anos, houve um crescimento da participação masculina no trabalho doméstico, porém, as mulheres continuam sendo maioria e dedicam mais horas mesmo em situações ocupacionais idênticas a dos homens. Isso revela uma realidade distante na equiparação de tarefas no domicílio [...] Das sete atividades pesquisadas em afazeres domésticos, a mulher foi maioria em seis. Cozinhar foi a tarefa com a maior diferença entre os sexos, com incidência de 95,5% entre as mulheres e 60,8% entre os homens. A presença masculina foi maior apenas em “fazer pequenos reparos no domicílio” – 59,2% entre eles e 30,6% entre elas.

A mulher também era maioria em todas as cinco atividades pesquisadas em cuidado de pessoas, que leva em conta a responsabilidade por crianças, idosos ou enfermos. A diferença entre homens e mulheres era maior em atividades como auxiliar nos cuidados pessoais e educacionais e menor em ler, jogar ou brincar e transportar ou acompanhar em escola, médico e exames. (NETO, 2019, online).

A pesquisa do IBGE reforçou que, mesmo nas áreas abordadas pela pesquisa em que a diferença entre os sexos não se mostra tão discrepante, como por exemplo no cuidado de pessoas/parentes, ainda assim deve-se levar em conta que a mulher, além de ter uma carga excessiva de afazeres domésticos e cumprir mais tarefas, ainda há uma cobrança muito maior sobre suas obrigações e cuidados do cotidiano. Sendo assim, elas acumulam duplas jornadas. De toda forma, os dados revelam que as mulheres dedicam mais tempo que os homens em todas as condições e circunstâncias analisadas pela pesquisa (IBGE, 2019), conforme se infere do gráfico abaixo:

Figura 3: A discrepância de afazeres domésticos entre os sexos



Fonte: IBGE – PNAD Contínua – Outras Formas de Trabalho, 2019.

Através do infográfico acima, infere-se que a atuação das mulheres no cumprimento de afazeres domésticos e cuidados de pessoas no ano de 2018 foi superior à dos homens em todos os aspectos, independentemente de suas situações ocupacionais. Independentemente de possuírem outras ocupações, como trabalho, ou de serem casadas ou não, a pesquisa revelou que as mulheres participam mais ativamente nas atividades do lar do que a classe masculina.

2.2 DOS CUIDADOS/DEVERES COM OS FILHOS E A PARENTALIDADE DESIGUAL

Além da maior incidência na realização das tarefas domésticas não remuneradas, outro fator que sobrecarrega muitas mulheres no ambiente familiar é a maternidade. Isso porque, segundo diversas pesquisas, no Brasil, muitas mulheres criam seus filhos sozinhas, e, mesmo as que contam com a

participação ativa do pai da criança, ainda assim acabam sendo muito mais acionadas para cumprir esses papéis do que os pais.

A obrigação pelo exercício dessas atividades está ligada à equivocada noção de que elas decorrem da natural divisão do trabalho. Por terem as mulheres o monopólio da função reprodutiva e a capacidade de amamentação, a elas se atribui, com exclusividade, toda a responsabilidade pela criação dos filhos e organização do lar. (DIAS, 2010, p.01).

É o que mostra uma pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), divulgada em 2017, que revelou que entre 2005 e 2015, o número de famílias monoparentais femininas subiu de 10,5 milhões para 11,6 milhões (IBGE, 2017). Considera-se família monoparental feminina como “o grupo familiar é composto pela mulher mãe e seus filhos menores de 25 anos e solteiros. Nesse arranjo familiar, geralmente, é a mulher a única responsável pela sustentabilidade econômica da família” (BRITO, 2008, p.1). Por outro lado, em 2015 os pais solteiros representavam apenas 3,6% dos arranjos familiares.

Nessa mesma linha, o “Suplemento Aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade”, da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) 2015 revelou que das 10,3 milhões de crianças brasileiras com menos de 4 anos em 2015, 83,6% (8,6 milhões) tinham como primeira responsável uma mulher, seja mãe biológica, de criação ou madrasta. A pesquisa revelou a continuidade do predomínio expressivo da figura feminina como principal responsável pela educação infantil e o impacto no mercado de trabalho (IBGE, 2017).

O estudo foi feito pela Fundação Maria Cecília Souto Vidigal, em parceria com o Ibope Inteligência divulgado em 2017, por sua vez, mostra que em 89% dos casos analisados, as mães são responsáveis pela criação dos filhos na faixa até 3 anos. Na média geral, a responsabilidade cabe aos pais em cerca de 5% dos casos. O restante são avós, tios ou outras pessoas. (FERNANDES, 2018, online).

Uma das razões disso pode ser a visão arcaica e estereotipada que os brasileiros ainda têm em relação à paternidade ativa. Um estudo desenvolvido pelo Ipsos em parceria com o Instituto Global para a Liderança Feminina do King's College London entre 2018 e 2019, realizado em 27 países, aponta que os brasileiros estão entre os que mais acreditam que o homem que fica em casa para cuidar dos filhos é “menos homem”. Foram entrevistadas 18.800 pessoas, das quais 1.000 eram brasileiros; desses, 26% acreditam nessa ideia (LINDMEYER, 2019).

Tal perspectiva é um reflexo direto da visão cultural de uma sociedade sexista que, na opinião de Dias (2010), está relacionada a própria história, uma vez que, por muitos anos a figura feminina foi enxergada apenas como mãe, submissa ao marido e dona do lar, enquanto o homem era visto como o provedor, trabalhador e responsável por pagar as contas. Essa visão acabou criando o estereótipo de que cuidar dos filhos era uma tarefa exclusiva da mãe, sendo dela a responsabilidade, dentro de um ambiente familiar, de abdicar de outros aspectos da vida, como por exemplo o trabalho remunerado, para ficar em casa com os filhos.

Além disso, grande parte dos homens que tem filhos não chegam nem a assumir o papel de pai, nem com o sustento financeiro e, muitas vezes, nem ao menos registrando a criança como seu filho. É o que revelam os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que, com base no Censo Escolar de 2011, constatou que 5,5 milhões de crianças brasileiras não tem o nome do pai na certidão de nascimento (CNJ, 2015).

Portanto, embora de acordo com o artigo 27 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) o reconhecimento do estado de filiação seja um direito garantido, é grande a quantidade de crianças e jovens que se veem privados dele. Não existe qualquer controle oficial, no País e nos estados, sobre a quantidade de filhos não-reconhecidos. Entretanto, é possível dimensionar o grande volume de crianças e adolescentes nessa situação pela alta demanda de pedidos de reconhecimento que chega às instâncias da Justiça. (IBDFAM, 2007, online).

Só no Distrito Federal, em 2011, estimou-se que 12% das crianças lá nascidas sofreram o abandono paterno, não sendo reconhecidas pelos pais em suas certidões de nascimento, segundo uma pesquisa de Ana Liése Thurler (THURLER, 2011), professora do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília (UnB). Para Thurler, o motivo é a cultura machista: "ainda vivemos em uma sociedade patriarcal, sexista, na qual o homem não se sente comprometido a assumir os filhos tidos fora do casamento ou em uniões não-estáveis" (IBDFAM, 2007, online).

2.3 DAS DESIGUALDADES ENTRE HOMENS E MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Outra área onde as pesquisas apontam que há discriminação com as mulheres é o mercado de trabalho, especialmente com aquelas que são mães.

Como visto acima, as mulheres já são sobrecarregadas no exercício de tarefas domésticas não remuneradas e na criação dos filhos. Além disso, elas passaram a acumular mais uma função, ao longo dos anos, quando foram conseguindo se inserir no mercado de trabalho.

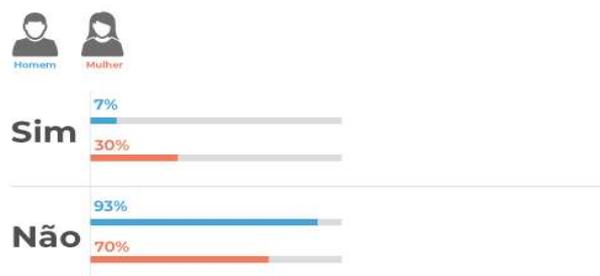
Quando, apesar de todos esses obstáculos e limitações que as atividades domésticas lhes impõem, elas conseguem se inserir no mercado de trabalho, passam a desempenhar dupla jornada. Como não conseguem se livrar de seus encargos familiares, têm menos disponibilidade de viajar, frequentar cursos, estudar, isto é, têm menos condições de se qualificar, o que limita salários e dificulta a ascensão profissional. (DIAS, 2010, p. 02).

Como numa relação de causa e consequência, diversos estudos revelam dados que demonstram que tal sobrecarga no ambiente doméstico reflete diretamente nas oportunidades (ou falta delas) das mulheres no âmbito profissional. Um exemplo disso é a Pesquisa dos Profissionais da Catho (2018), que ouviu 2,3 mil pessoas e constatou que 30% das mulheres deixam o trabalho para cuidar dos filhos. Já entre os homens, o percentual cai para 7%.

Figura 4: Dificuldades das mães no mercado de trabalho

Você já deixou o mercado de trabalho para cuidar dos filhos?

Dados não consideram a saída de licença maternidade



Fonte: Catho, 2019.

A pesquisa da Catho (2018) ainda mostrou que as dificuldades e constrangimentos no mercado de trabalho causados pela maternidade são motivo de queixa entre as mães. Os dados revelam que 48% das mães ouvidas no estudo já tiveram dificuldades por terem que faltar ou se ausentar do trabalho quando o filho passou mal. Outras 24% relatam que já tiveram problemas ao pedir para chegar mais tarde ao emprego em dias de reuniões escolares dos filhos.

Perdas de oportunidades: O desenvolvimento da carreira das mulheres é diretamente impactado pós maternidade. Segundo a pesquisa, 47%

das mães já abriram mão de algumas de oportunidades de empregos melhores e de promoções porque sabiam que teriam dificuldade em conciliar filhos e vida profissional.

Preocupação e angústia: O sentimento de angústia é constante. Dentre os pontos mais preocupantes estão: “onde meu filho irá ficar onde eu trabalho?”, “vou perder o vínculo com meu bebê depois que retornar ao trabalho?”, “vou ter tempo para mim?”, “meu chefe vai achar ruim se eu precisar me ausentar por causa do meu filho?”. Somada a todas essas questões, fazer pedidos ao chefe relacionado aos filhos é receio de 50% dos entrevistados da pesquisa. (CARMO, 2020, online).

Nota-se, através dessas pesquisas, que a gravidez e a maternidade estão muito relacionadas a desigualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho, uma vez que ainda são motivos de discriminação e vulnerabilidade para as mulheres. Além das responsabilidades com os cuidados dos filhos, muitas mulheres sofrem preconceitos no emprego antes mesmo de engravidarem. É o que demonstra uma pesquisa realizada pela Vagas.com (2019), que revelou que mais de 70% das mulheres são perguntadas, em entrevistas de emprego, sobre filhos e planos de engravidar.

Todos esses fatores levantados previamente influenciam em outra grande questão de desigualdade de gênero no ambiente de trabalho: a diferença salarial entre homens e mulheres. Conforme dados já apresentados, as mulheres, em regra, dedicam mais tempo que os homens à afazeres domésticos e cuidados com os filhos. Conseqüentemente, muitos empregadores acreditam que as mulheres têm maior indisponibilidade e impedimentos no desenvolvimento de uma carreira profissional, o que traduz em menor remuneração salarial.

É vedada a diferença salarial entre trabalhadores que desempenham a mesma função na mesma empresa, segundo previsto no artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 1952): "Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade." Apesar de referido diploma legal prever a equiparação da remuneração entre homens e mulheres, a disparidade entre os gêneros é estrutural e demonstra ser uma realidade até hoje.

30% das mulheres possuem nível superior e pós-graduação, enquanto homens são 24%. Mesmo assim, eles podem chegar a ganhar até 52% a mais que elas exercendo uma mesma função. A pesquisa elucida o distanciamento do profissional homem e mulher no cenário profissional. Fatores super relevantes como formação, qualificação e experiência profissional não bastam para igualar a balança. Apesar dos

perceptíveis avanços, ainda há obstáculos a serem superados. (CARMO, 2020, online).

Uma pesquisa realizada pela Catho (2018) com 8 mil profissionais, revelou que a diferença salarial entre homens e mulheres chega a quase 53%. De acordo com essa pesquisa, elas ganham menos que os colegas do sexo oposto em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados. Ou seja, apesar de todas as conquistas legislativas, como, por exemplo, a citada acima, e mesmo tendo conquistado mais espaço no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, as mulheres ainda arcam com as consequências de uma sociedade estruturada com base no machismo.

A pesquisa desenvolvida pela Catho (2018) foi realizada com 7.957 profissionais que atuam como presidentes em organizações, consultores, coordenadores, analistas, profissional superior e técnico, operacional, auxiliar e trainee. A maior disparidade, de 38%, foi registrada entre consultores e consultoras. Enquanto os homens recebem, em média, R\$ 5.456,64 para desempenhar a função, as mulheres ganham R\$ R\$ 4.091,50. Em geral, a discrepância tende a ser maior nas maiores faixas salariais. A diferença entre remunerações de presidentes, diretores ou gerentes, por exemplo, chega a 31,84%. (GUIMARÃES, 2018, p. 16-17).

Essa pesquisa revela que quanto maior o nível de escolaridade, maior é a disparidade salarial entre os sexos. Conforme se infere do gráfico abaixo (figura 4), as mulheres ganham quase 44% a menos do que os homens, dentre os profissionais que possuem nível superior e MBA (*Master in Business Administration*). Apesar desse percentual ser mitigado conforme o grau de escolaridade se torna mais baixo, verifica-se que o salário dos homens é maior em todos os níveis de formação educacional (CATHO, 2018).

Figura 5: Disparidade salarial entre homens e mulheres por nível de escolaridade



Fonte: Catho, 2018.

Outro índice de desigualdade entre os sexos no mercado de trabalho é a proporção de mulheres x homens nos cargos de chefia e liderança. Quanto mais elevado o nível hierárquico do cargo, menor a proporção de mulheres os ocupando. “O cargo de presidente é o que tem a menor proporção de mulheres (...) Já o cargo de encarregado, o mais baixo entre os pesquisados em nível de gestão, tem a maior proporção de mulheres.” (CAVALLINI, 2018, online).

Além disso, o levantamento mostrou ainda que, mesmo a pequena proporção de mulheres que conseguem ocupar os cargos de presidência ou diretoria ainda sofre com a diferença salarial em comparação aos homens que ocupam o mesmo cargo. Nesse caso, elas recebem, em média, 32% a menos do que os colegas do sexo oposto, conforme demonstrado na figura abaixo:

Figura 6: Proporção de mulheres nos cargos
Proporção de mulheres nos cargos
 Progressão em 6 anos, em %



Fonte: Catho

Fonte: Catho, 2018.

O gráfico abaixo, por sua vez, demonstra mais detalhadamente a disparidade salarial entre homens e mulheres que ocupam o mesmo cargo. Os dados foram levantados também pela pesquisa da Catho (2018), tendo como base a média salarial dos participantes do estudo, na moeda brasileira (real). Foram analisados desde cargos como presidência e gerência até cargos de auxiliar, trainee e estagiário, conforme infere-se abaixo:

Figura 7: Diferença salarial entre homens e mulheres por cargos



Fonte: Catho, 2018.

Em relação a diferença salarial por área de atuação, a pesquisa da Catho (2018) revelou que a maior disparidade se encontra na área jurídica, situação em que as mulheres recebem 52,7% a menos que os homens, ou seja, eles recebem mais da metade da remuneração delas. O estudo mostra ainda que, mesmo nas áreas em que há predominância de atuação feminina, as mulheres ainda recebem salários inferiores ao dos homens, como é o caso da área da saúde. De forma geral, a remuneração delas é menor que a deles em todas as áreas de atuação pesquisadas.

Kátia Garcia, gerente de relacionamento com cliente da Catho, considera que o contexto histórico explica tantas diferenças reveladas pela pesquisa. “O fato de a mulher ter entrado no mercado mais tarde, ter tido acesso a escolaridade mais tarde, ter atribuição principal sobre a maternidade, tudo isso contribui para que o processo de carreira seja mais lento e existam essas diferenças”, explica. (CAVALLINI, 2018, online).

Todos esses dados demonstram que ainda há um longo caminho a ser percorrido até que as mulheres obtenham o mesmo reconhecimento que os homens, seja no âmbito familiar ou no mercado de trabalho. As pesquisas citadas revelam que a realidade material das mulheres é bem diferente da formal, ferindo o previsto nos artigos 5º, inciso I e 226, § 5º, ambos da Constituição

Federal (1988), bem como o art. 1.631 do Código Civil (2002) e até o art. 461 da CLT (1943).

Todas essas pesquisas e estudos acima analisados trazem dados que ferem o princípio da isonomia entre os cônjuges, que surgiu com o advento da Constituição Federal de 1988 e também foi inserido no Código Civil de 2002. Cabral (2008) ressalta que, apesar de todos esses avanços, as mulheres continuam a ser muito discriminadas e vítimas de diversos tipos de violência, fazendo-se necessária a implantação de políticas públicas para dar tratamento prioritário às questões de gênero, buscando principalmente a igualdade de oportunidades.

No plano nacional, a discriminação contra as mulheres é proibida pela Constituição Federal. Seu artigo 3º define como objetivo da República promover o bem de todos/as, sem preconceito de sexo, raça, cor e idade (entre outros), e o artigo 5º prevê que homens e mulheres são iguais em seus direitos e obrigações.

3. AGENDA 2030 DA ONU E A IMPORTÂNCIA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA EQUIDADE DE GÊNERO

A igualdade entre os gêneros se mostra uma necessidade cada vez mais urgente não só no Brasil, mas no mundo todo. Garantir tal equidade não é somente um imperativo moral, mas é também indispensável para a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que integram uma agenda mundial adotada durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em 2015. Essa agenda consiste em 17 objetivos e 169 metas a serem atingidos até 2030, dentre os quais se encontra a igualdade de gênero.

Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas que estamos anunciando hoje demonstram a escala e a ambição desta nova Agenda universal. Eles se constroem sobre o legado dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e concluirão o que estes não conseguiram alcançar. Eles buscam concretizar os direitos humanos de todos e alcançar a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas. Eles são integrados e indivisíveis, e equilibram as três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, a social e a ambiental. Os Objetivos e metas estimularão a ação para os próximos 15 anos em áreas de importância crucial para a humanidade e para o planeta. (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015, online).

A agenda que traz os ODS é a Agenda 2030 da ONU (Nações Unidas, 2015), e os 17 objetivos por ela propostos vieram para ampliar a experiência de êxito dos Objetivos do Milênio (ODM), também propostos pela ONU, porém no ano 2000. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, no entanto, representam um plano de ação a mais curto prazo (15 anos), visando prosperidade em diversas áreas, para as pessoas e para o planeta.

3.1 DA AGENDA 2030 DA ONU E O ODS 5

O ODS 5 é o objetivo definido pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Isso inclui pôr fim a todos os meios de discriminação contra as mulheres e meninas de toda parte, bem como o reconhecimento e valorização do trabalho doméstico não remunerado, além do

exercício compartilhado de responsabilidade familiar e dentro do lar, dentre várias outras metas citadas abaixo:

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, 2015, online).

Inclusive, a Agenda 2030 da ONU ressalta que a necessidade de se garantir a igualdade entre homens e mulheres é também uma questão dos Direitos Humanos. O princípio da igualdade, além de ser considerado basilar na discussão de igualdade de gêneros, também se encontra baseado e fundado na dignidade da pessoa humana.

Encontra-se diretamente ancorado na dignidade da pessoa humana, não sendo por outro motivo que a Declaração Universal da ONU consagrou que todos os seres humanos são iguais em dignidade e direitos. Assim, constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que, portanto, não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual não podem ser toleradas a escravidão, a discriminação racial, perseguições por motivo de religião, sexo, enfim, toda e qualquer ofensa ao princípio isonômico na sua dupla dimensão formal e material (SARLET, 2001, p. 89).

Entretanto, o ranking de gênero de 2019 da Medidas Igualitárias 2030 estima que nenhum país no mundo terá alcançado a igualdade entre

os gêneros até 2030 (*Equal Measures 2030*, 2019). Dos 193 países que adotaram os ODS's em 2015, 129 foram avaliados no ranking de 2019 com notas de 0 a 100, atribuídas de acordo com o avanço em cada um dos fatores cobrados, sendo 100 o equivalente a conquista da igualdade de gênero. O Brasil ocupou a 77^o posição, ficando logo atrás da Namíbia e da República Dominicana, com nota 62,8.

Dos países participantes do ranking, apenas 21 conseguiram uma pontuação acima de 80, sendo a Dinamarca a primeira colocada. Apesar disso, a média global foi de 65,7 pontos, considerada "fraca". Os dados apontados pelo estudo deixam evidente que há uma longa jornada pela frente na busca pela equidade. Entretanto, segundo o relatório, se tal caminho não for percorrido, não há como se chegar ao desenvolvimento pleno (*Equal Measures 2030*, 2019).

De acordo com Dias (2013), as mulheres, ao requererem igualdade em relação aos homens, levam em consideração as diferenças existentes entre os sexos. Dessa forma, o discurso delas se dá em atenção à perspectiva de gênero, de modo que elas não almejam serem tratadas de forma desigual, apenas desejam serem reconhecidas como sujeitos de direitos, possuidores das mesmas garantias constitucionais que os homens. Sendo assim, o discurso da classe feminina não tem como conteúdo a diferença odiosa ou a defesa extremista das minorias, mas sim da sua identidade.

Para tanto, percebe-se que para que a verdadeira igualdade de gêneros seja alcançada, é necessário se observar as diferenças entre homens e mulheres e, a partir daí, trabalhar para tentar compensá-las. Somente assim as mulheres serão, enfim, incluídas, verdadeiramente, na família e na sociedade, de maneira igualitária e isonômica. Para tanto, as políticas públicas nessa área se mostram de extrema importância.

Mesmo que o tratamento isonômico já esteja na lei, ainda é preciso percorrer um longo caminho para que a família se transforme em espaço de equidade. O grande desafio é compatibilizar as diferenças com o princípio da igualdade jurídica, para que não se retroceda à discriminação em razão do sexo, que é vedada pela Constituição. (DIAS, 2010, p. 01)

Inclusive, a sugestão de implementação de políticas públicas voltadas para o empoderamento das mulheres faz parte, também, da série de relatórios

“O Progresso das Mulheres no Mundo” (ONU Mulheres, 2019), que é uma pesquisa realizada periodicamente, desde o ano 2000, tendo como tema os direitos das mulheres. O objetivo desse estudo é promover mudanças legislativas, políticas e em programas para criar um ambiente propício para que mulheres e meninas possam exercer seus direitos.

O mais recente relatório dessa série foi “O Progresso das Mulheres no Mundo 2019-2020” (ONU Mulheres, 2020), o qual coincidiu com a campanha “Geração da Igualdade: por direitos das mulheres e um futuro de igualdade”, também da ONU Mulheres (2020). Ambos antecederam a celebração do 25º aniversário da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim de 1995, considerada uma das agendas mais visionárias para o empoderamento da classe feminina globalmente. Entretanto, esse estudo constatou que, apesar de alguns progressos, ainda existem inúmeros desafios para que a autonomia completa das mulheres seja alcançada.

Ademais, o relatório “*Progresso das Mulheres no Mundo 2019-2020: Famílias em um mundo em mudança*” ressalta a importância da formulação de políticas no âmbito familiar, para que as famílias possam se tornar uma instituição de igualdade e justiça, onde todas as mulheres tenham voz e capacidade de escolha, bem como garantia de segurança física e econômica. Para tanto, o estudo inclui uma chamada destinada a pessoas responsáveis pela formulação de políticas e ativistas. Algumas das recomendações que são levantadas no relatório para alcançar este objetivo incluem:

- Modificar e reformar as leis sobre a família para garantir que as mulheres possam escolher se querem casar, quando e com quem; que contemplem a possibilidade de divórcio se necessário; e que permitam que as mulheres acessem os recursos da família;
- Reconhecer as diferentes formas de união, a fim de proteger os direitos das mulheres, tanto aquelas que vivem com seus parceiros quanto aquelas que vivem em casais homossexuais;
- Investir nos serviços públicos, especialmente educação e cuidados de saúde reprodutiva, de modo a aumentar as expectativas de vida de mulheres e meninas;
- Considerar a possibilidade de implementar a licença parental remunerada e fornecer apoio estatal para o cuidado de meninas e meninos e de pessoas idosas, incluindo o desenho de sistemas de proteção social que possam ajudar a sustentar as famílias;
- Garantir a segurança física das mulheres por meio da implementação de leis e políticas destinadas a eliminar todas as formas de violência contra mulheres e meninas, e fornecer acesso à justiça e a serviços de apoio a sobreviventes de violência. (ONU Mulheres, 2019, online).

Segundo referido relatório da ONU Mulheres, é essencial para as mulheres que a família se torne uma instância de igualdade e proteção. Não somente por uma questão moral, mas também por ser requisito imprescindível para que o 5º objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030 da ONU, já citado anteriormente, seja alcançado.

3.2 DAS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA IGUALDADE DE GÊNERO

Afinal, o que são políticas públicas? De acordo com a Secretaria de Políticas para as Mulheres (2012), políticas públicas são diretrizes e princípios norteadores que se organizam em forma de ações, programas e decisões tomadas pelo poder público, em âmbito federal, estadual ou municipal. Possuem a participação, direta ou indireta, da sociedade, e visam garantir certos direitos de cidadania para diversos grupos ou segmentos da coletividade. Ou seja, correspondem a direitos assegurados na Constituição. Entretanto, segundo Bandeira e Almeida (2004), a articulação das políticas públicas com a perspectiva voltada para questões de gênero é recente.

Desde os anos 1980, o movimento de mulheres no Brasil reivindica que os governos elaborem e atuem na construção de políticas públicas tendo como foco as mulheres como cidadãs. A crescente participação feminina cumprindo tarefas públicas, no mercado de trabalho, na educação, nos espaços públicos, fortalece esta demanda, cria novas exigências e desafios na elaboração e execução de políticas públicas. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 55).

Já sobre a família no universo das políticas públicas, segundo Pereira (2006, p. 29), “a instituição familiar sempre fez parte integral dos arranjos de proteção social”, e acrescenta ainda que, “os governos brasileiros sempre se beneficiaram da participação autonomizada e voluntarista da família na provisão do bem-estar de seus membros”. Dessa forma, a participação da família em programas de ação não é algo novo, mas atualmente está atribuindo um novo papel, especialmente em relação às mulheres.

Sobre essa mudança, Godinho e Silveira (2004) observam que a “neutralidade” do Estado, sob a perspectiva de gênero, é o primeiro obstáculo a ser encarado na execução de políticas públicas que visem proteger a mulher. O poder público, como organizador, implementador e executor de uma ação política, precisa interferir nessa pretensa “neutralidade” para que tais ações,

visando a igualdade, sejam concretizadas. Ou seja, se cabe ao Estado diminuir as desigualdades sociais, é essencial que esta alteração também inclua o ponto de vista de gênero, modificando relações de poder e o acesso das mulheres a direitos em sua dimensão social e política.

O Estado precisa reconhecer as demandas específicas das mulheres e admitir a existência dessas desigualdades e do seu papel determinante nas ações capazes de combater as desigualdades. Aceitar é um primeiro passo, mas não o suficiente. É indispensável incorporar na sua agenda a construção da igualdade. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 114).

É importante ressaltar que, na esfera das políticas públicas, no tocante às ações ou programas que visam a igualdade entre homens e mulheres, trata-se de políticas sob a perspectiva de gênero, e não de sexo. Sobre essa diferença:

Quando empregamos o termo gênero, ou relações de gênero, estamos tratando das relações de poder entre homens e mulheres. O termo gênero se refere à construção social da identidade sexual, construção que designa às pessoas diferentes papéis, direitos e oportunidades, de acordo com seu sexo; enquanto o sexo se refere às diferenças biológicas entre homens e mulheres. As diferenças de gênero são constituídas hierarquicamente: a construção social do ser homem tem um maior status que a construção social do ser mulher. O gênero é um termo relacional, que nomeia a interação entre o masculino e o feminino. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 113).

Ao longo de muitas décadas a família e as mulheres foram sendo incluídas na proteção do Estado. Conforme coloca Pereira (2006), se antigamente a família (especialmente a mulher) participava através do cuidado aos dependentes e na execução de atividades domésticas não remuneradas, hoje ela passa a ser fundamental nas políticas públicas. A centralidade da mulher nas políticas públicas foi evidenciada através das diversas áreas que implementaram ações e programas voltadas a elas, como, por exemplo, a área da saúde, do mercado de trabalho, da educação, da assistência social, dentre outras.

[...] Dificuldades sempre vivenciaram; se ontem tinham elas que se esconder por trás dos móveis para assistirem às conferências científicas, ou trabalhar voluntariamente nessa área de atividade científica, hoje as dificuldades são de outra ordem. Porém, uma delas permanece: trata-se das responsabilidades familiares que continuam ainda sob o encargo prioritário das cientistas. É a velha estória da relação de produção e reprodução em que, apesar de hoje as mulheres estarem significativamente inseridas no mercado da produção, os homens ainda não adentraram no espaço doméstico, onde se dão as relações reprodutivas, continuando estas ao encargo das mulheres, que passam a acumular as duplas jornadas de trabalho. (LIMA, 2002, p.56)

Nesse cenário, uma conquista importante em relação às políticas para as mulheres, foi a criação da Secretaria de Políticas para as Mulheres – SPM, no ano de 2003. Tal órgão surgiu como resultado dos movimentos feministas e as reivindicações das mulheres, além das responsabilidades assumidas pelo Brasil em tratados e convenções internacionais. A Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) foi criada em 28 de maio de 2003, com status de Ministério, através da Lei nº 10.683 (BRASIL, 2003), com o objetivo de eliminar todas as formas de desigualdade que atingem as mulheres, as quais ainda se encontram em situações de vulnerabilidade em diversos aspectos da vida.

A atuação da SPM desdobra-se em três linhas principais de ação: (a) Políticas do Trabalho e da Autonomia Econômica das Mulheres; (b) Enfrentamento à Violência contra as Mulheres; e (c) Programas e Ações nas áreas de Saúde, Educação, Cultura, Participação Política, Igualdade de Gênero e Diversidade. (GOVERNO FEDERAL, 2004, online)

Entretanto, foi apenas através da Lei nº 12.314 de 2010 que a competência da SPM foi estabelecida. O art. 22 do referido diploma legal alterou a lei antecedente e definiu sua estrutura básica, sendo composta pelo “Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, o Gabinete, a Secretaria-Executiva e até 3 (três) Secretarias” (BRASIL, 2010). Sua principal finalidade é “promover a igualdade entre homens e mulheres e combater todas as formas de preconceito e discriminação herdadas de uma sociedade patriarcal e excludente” (GOVERNO FEDERAL, 2004, online).

Quanto às suas atribuições, compete à Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres a criação, estruturação e organização de políticas públicas em prol das mulheres. Isso inclui “atividades antidiscriminatórias em suas relações sociais e o combate a todas as formas de violência contra a mulher” (GOVERNO FEDERAL, 2012, online). O estímulo para efetivação dos direitos das mulheres contempla a perspectiva do âmbito familiar, a revigoração dos elos familiares e o amparo entre gerações.

Em 2004, transformado em Ano da Mulher, o Governo Federal, sob a coordenação da SPM e do Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM), convoca a I Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres, precedida de conferências estaduais e municipais. Esta convocação vem mobilizando mulheres e governos em todo o país para a discussão de políticas públicas para as mulheres e de diretrizes que culminou no primeiro Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, revisado através das conferências seguintes, nos anos de 2007 e 2013. (PONTES; DAMASCENO, 2017, p. 05)

Por meio do Decreto nº 8.030, de 2013, foram estabelecidas as 3 (três) secretarias que constituiriam a SPM, sendo elas: a Secretaria de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres; a Secretaria de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres; e a Secretaria de Articulação Institucional e Ações Temáticas (BRASIL, 2013). Além destas, também integra a Secretaria o Conselho Nacional dos Direitos da Mulher, que anteriormente era vinculado ao Ministério da Justiça e, em 2003, passou a fazer parte da estrutura da SPM.

O primeiro, segundo e terceiro planos nacionais de políticas para as mulheres (PNPM), formulados pelo governo e sociedade civil por meio das conferências, incluíram objetivos específicos para a educação. Embora a execução de tais políticas seja quase totalmente de responsabilidade do MEC, a SPM, mesmo sendo um órgão articulador dessas políticas, tem buscado, ao longo dos anos, desenvolver projetos pontuais, como o Programa Mulher e Ciência, os cursos à distância – Gênero e Diversidade na Escola (GDE) e em Gestão em Políticas Públicas de Gênero e Raça (GPP-GeR). (PONTES; DAMASCENO, 2017, p. 06)

Entretanto, a trajetória de avanços desse ramo de políticas públicas em prol das mulheres foi abalada pelas constantes mudanças sofridas pela SPM nos últimos anos. No final do ano de 2015, referida Secretaria sofreu seu primeiro contratempo institucional, ao ser “rebaixada” em uma reforma ministerial, ocasião em que perdeu seu status de Ministério e foi incorporada ao então Ministério das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos Humanos. Já em 2018, o Decreto nº 9.417 a transferiu para o Ministério dos Direitos Humanos. Atualmente, no governo federal, a SPM é subordinada ao Ministério das Mulheres, da Família e dos Direitos Humanos, o qual possui como ministra a pastora Damares Alves.

Apesar disso, mesmo tendo órgãos e secretarias específicas para execução de políticas públicas eficientes para as mulheres, ainda faltava determinar diretrizes básicas, por meio das quais seja possível materializar a reversão da situação de desigualdade entre os gêneros. Para tanto, Oliveira (2013) sugeriu incluir no sistema pedagógico brasileiro a questão da igualdade de gênero na programação de ensino das escolas do Brasil; reconhecer as disparidades entre homens e mulheres e suas consequências em formulações e resultados de políticas; identificar que os papéis de gênero são múltiplos no âmbito familiar, bem como na sociedade, no mercado de trabalho e na coletividade, além de reconhecer que as desigualdades entre homens e mulheres não se resumem somente à esfera reprodutiva feminina.

Entretanto, Oliveira (2013) salienta que os obstáculos são muitos além dos aqui citados, uma vez que trata-se de demonstrar a imprescindibilidade de transformações profundas no tocante à eliminação das desigualdades de gênero, pois elas afetam não somente as mulheres, mas a sociedade como um todo, em diversos aspectos, como sociais, políticos e econômicos. Além disso, referida desigualdade pode acabar comprometendo as próximas gerações.

[...] as ações que estarão em vista nas políticas para construção da igualdade são ações, em geral, voltadas para as mulheres e procurarão reforçar as vozes das mulheres e a organização dos movimentos de mulheres para transformar sua situação; buscarão dialogar com toda sociedade para romper a construção cotidiana dos preconceitos e discriminações em relação às mulheres. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 114).

Já segundo Godinho e Silveira (2004), as políticas públicas que visam a igualdade de gênero devem focar em promover a ampliação das condições de emancipação pessoal e autossustentação das mulheres, de modo a possibilitar a interrupção dos habituais círculos de dependência e submissão, bem como incidir sobre a distribuição do trabalho por gênero, não somente no enfoque de princípios e valores, mas especialmente ampliando os instrumentos sociais, mais especificamente aqueles que interferem nas atividades domésticas, como por exemplo a educação infantil.

Ao serem implementadas, tais políticas oportunizam, de um lado, reduzir a desigualdade por intermédio da ampliação do acesso a serviços e, por outro, ampliar a responsabilização pública pelo bem estar dos indivíduos, o que em geral significa trabalho das mulheres. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 56).

Além disso, é essencial que as ações voltadas para as mulheres cumpram o papel de concretizar seus direitos adquiridos em lei de forma efetiva, ou ao menos caminhem na direção de melhorar suas condições para o exercício desses direitos, em todas as esferas de sua vida. É necessário que as políticas públicas nessa área visem a proteção da figura feminina, possibilitando sua autonomia e seu bem estar cotidiano.

3.3 CONSIDERAÇÕES ACERCA DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS PARA AS MULHERES

No que tocante à presença de mulheres na política brasileira, essa ainda é classificada como extremamente limitada, destacando-se uma única mulher a

ter sido eleita para a Presidência da República. Na busca de estimular a participação feminina na política e modificar esse cenário de desequilíbrio em posições de poder, através das reivindicações de movimentos feministas, surgiram as ações afirmativas e de cotas.

A primeira lei de cotas no Brasil é de 1997 (Lei nº 9.504/97) que inicialmente teve um efeito positivo em termos do aumento de candidaturas; mas em se tratando de mulheres eleitas, o resultado foi praticamente inexistente. Em 2009, com o objetivo de aprimorar-se, a Lei 12.034 torna claro o princípio da obrigatoriedade, estipulando o número de vagas mínimas (30%) e máximas (70%) para candidaturas de cada sexo. (PONTES; DAMASCENO, 2017, p. 07-08).

Outro importante marco na história das políticas que visam a proteção da mulher foi a promulgação da Lei nº 11.340, em 2006, também conhecida como Lei Maria da Penha. Essa norma implantou, tanto no contexto jurídico quanto político brasileiro, “mecanismos para coibir e prevenir a violência contra as mulheres em situação familiar e em relações afetivas, em todas as suas expressões e em qualquer contexto socioeconômico” (PONTES; DAMASCENO, 2017, p. 08). Essa foi uma ação do Estado de extrema importância no âmbito do combate à violência doméstica e familiar, buscando promover a proteção e defesa das mulheres dentro de casa.

3.3.1 LICENÇA MATERNIDADE X LICENÇA PARENTAL

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º, inciso XVIII, prevê a “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. A CLT (BRASIL, 1943) se adequou a exigência constitucional e garantiu esse mesmo direito em seu artigo 392, com a redação dada pela Lei nº 10.421 de 2002. Portanto, atualmente, a licença-maternidade é de 120 dias. Já a licença paternidade, para os homens, é de apenas 5 dias, conforme previsto na Constituição Federal (BRASIL, 1988) em seu art. 7º, inciso XIX e disposto no art. 10, §1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), bem como no art. 473, inciso III da CLT.

Em 2008 o Governo Federal, através da Lei 11.770 (BRASIL, 2008), instituiu o programa Empresa Cidadã, que prorroga de 120 dias para 180 dias a licença maternidade, com incentivo fiscal do governo às empresas que aderirem. Posteriormente, em 2016, com a Lei 13.257 (BRASIL, 2016), a licença paternidade também foi estendida para empresas participantes do referido

programa, mas nesse caso o acréscimo foi de apenas 15 dias ao prazo já garantido por lei, totalizando, assim, 20 dias.

Dessa forma, as mulheres possuem 115 (ou 160, nos casos das empresas que integrem o programa Empresa Cidadã) dias a mais do que os homens para ficarem por conta dos cuidados com o filho recém-nascido. Percebe-se, portanto, que as leis vigentes ainda reforçam um estereótipo arcaico de que a mulher é a principal ou única responsável pelos cuidados com os filhos, tendo que dedicar um tempo muito maior que os homens para tais tarefas, quando na verdade a criação dos filhos é, igualitariamente, obrigação de ambos os pais.

Para o fim de se compreender as razões pelas quais se estabeleceu um período de licença-maternidade substantivamente maior do que a licença paternidade, é preciso reconhecer que ainda vige na sociedade brasileira a ideia de que homens e mulheres detêm funções distintas, que se fixariam de acordo com o gênero. Convencionou-se, então, o exercício de determinadas atividades a um ou outro sexo [...] alegar que a mulher detém um período de licença consideravelmente maior em comparação ao homem baseando-se pelo critério biológico é contribuir para a manutenção da ideologia corrente e ao mesmo tempo negá-la, ao se afirmar que tudo decorre de uma questão natural - a criação inicial dos filhos seria, portanto, nessa visão, atribuição exclusiva da mãe. (CLETO, 2014, p. 39).

Segundo Cleto (2014), essa diferença entre as licenças maternidade e paternidade, apesar de direcionar um “protecionismo” à mulher, acaba perpetuando a condição de desigualdade entre os gêneros. Ao não ter garantido o mesmo tempo de licença, o homem estaria sendo privado de um direito ou sendo privilegiado com a permanência no trabalho? Ainda de acordo com Cleto (2014), a licença maternidade, disfarçada como uma ação para proteger as mulheres, na verdade representa uma ideologia velada da concepção da figura feminina como doméstica.

[...] persiste uma concepção do homem como um ser público, que prioriza as questões do trabalho em detrimento dos assuntos da esfera privada. Todavia, homens e mulheres detêm, mediante previsão constitucional, direitos e deveres iguais, no grau de sua desigualdade. Dessa forma, entende-se que cabe a ambos os pais criar e instruir os filhos, mormente na fase inicial. Nesse ponto específico, depreende-se que a ampliação do período de licença-paternidade pode erradicar, ao menos parcialmente, a discriminação da mulher no âmbito social, trabalhista e familiar. A igualdade de gênero se alcança quando homem e mulher são equiparados à condição humana, e não quando se tenta elevar um ao outro. [...] O legislador, talvez em sua ânsia de proteger a mulher, acabou por prejudicá-la, quando não estendeu o direito de licença de mesmo período ao homem - este, então, não participa da criação inicial do filho na mesma proporção da mãe. (CLETO, 2014, p. 37-40).

A presença paterna é tão importante quanto a materna nos primeiros meses de vida de uma criança, tendo os dois os mesmos graus de responsabilidade em relação aos filhos, conforme previsto no ordenamento jurídico vigente. Ademais, o pai exerce um papel essencial não apenas na criação do infante, mas também no amparo às mães, tanto fisicamente quanto emocionalmente, nas questões relacionadas ao parto e aos cuidados do recém-nascido.

Por muitas vezes, no entanto, o Direito, objetivando proteger a mulher, acaba por discriminá-la, como ocorre no caso da licença-maternidade. Fosse a licença concedida em nível parental, a visão da mulher reduzida ao ambiente privado possivelmente não seria considerada socialmente inferior - o preconceito vigente em relação aos afazeres domésticos demonstra que o homem ainda detém um papel ativo em detrimento da função passiva feminina. (CLETO, 2014, p. 41).

Nesse sentido, é possível observar que países mais economicamente desenvolvidos asseguram aos homens um período de licença paternidade consideravelmente maior do que os países emergentes. De acordo com McCarthy (2015), para o site da Forbes, dois exemplos disso são o Japão, onde o período da licença paternidade é de 52 (cinquenta e duas) semanas, e a França, onde o lapso temporal é de 28 (vinte e oito) semanas.

Importante ressaltar que o exercício do poder familiar é, de acordo com a legislação brasileira, uma responsabilidade de ambos os pais, simultaneamente. Conforme determinado no inciso I do art. 1.634 do Código Civil (2002) brasileiro vigente, a competência quanto à criação e educação dos filhos menores é igualmente do pai e da mãe. Referido diploma legal prevê que “[...] nenhuma distinção ou preferência existe entre os genitores no exercício do poder familiar, cabendo a eles, em igualdade de condições, os respectivos direitos e deveres.” (BRASIL, 2002).

Segundo a OIT, uma série de providências podem ser tomadas para se erradicar a discriminação entre homens e mulheres no tocante à responsabilidade parental, dentre elas: i. revisão legislativa de cada país para o fim de se determinar expressamente previsões acerca da licença-maternidade e da licença paternidade; ii. promoção da conscientização entre empregados e empregadores dos direitos previstos legalmente; iii. adoção de medidas para se promover a importância do auxílio paternal na criação dos filhos, bem como a necessidade de que o período de afastamento do pai seja devidamente remunerado; e iv. o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho por meio de programas instrutivos em relação à saúde reprodutiva e ao planejamento familiar. (CLETO, 2014, p. 44).

Uma possível solução para essa desigualdade, causada pela substancial diferença de tempo de duração entre a licença maternidade e paternidade, seria a criação de uma licença parental compartilhada. Inclusive, já existe uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC), de nº 229/2019, para estabelecer esse novo tipo de licença. A proposta está na pauta da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), para votação após o recesso parlamentar (AGÊNCIA SENADO, 2019).

A proposta consiste em alterar o inciso XVIII do art. 7º da Carta Magna, que prevê a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, para então estabelecer a “licença parental compartilhada pelos genitores ou pelos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 180 dias” (AGÊNCIA SENADO, 2019, online). Além disso, a PEC 229/2019 propõe a revogação do inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988), bem como do § 1º do art. 10 do ADCT (BRASIL, 1988), que estabelecem a licença paternidade e seu prazo de cinco dias.

Aos poucos, vários países estão substituindo a licença-maternidade pela licença parental compartilhada, onde os pais decidem quem ficará com o filho e durante quanto tempo com cada um e, assim, permitir a igualdade na continuação das carreiras profissionais e maior convivência de ambos com o bebê. O sistema de licença parental compartilhada proporciona um desenvolvimento maior da autoestima e autocontrole nos filhos, tomando-as crianças e, futuramente, adultos menos impulsivos, com menor probabilidade de sofrer de depressão, e com comportamento social adequado. (AGÊNCIA SENADO, 2019, online).

Dessa forma, infere-se que o aumento do lapso temporal da licença paternidade ou, preferencialmente, a instituição de uma guarda parental compartilhada, diz respeito não somente a um direito dos homens e das mulheres, mas, antes disso, representa, ao menos parcialmente, uma forma de diminuição da desigualdade de gênero, através do reconhecimento da função essencial do pai no ambiente doméstico e nos cuidados com o recém-nascido.

Portanto, percebe-se que as responsabilidades da criação inicial dos filhos não cabem somente às mães, mas também aos pais, que devem participar ativamente dessa caminhada. Conforme o ordenamento jurídico brasileiro já prevê, em artigos citados anteriormente, o exercício do poder familiar compete a ambos os pais, tanto em direitos quanto em deveres, sem distinção de sexo.

Sendo assim, as políticas públicas governamentais se mostram essenciais na promoção da conscientização da importância do desempenho conjunto do poder parental, de forma que isso possa ser colocado em prática.

Ademais, essa é uma questão complexa, pois a licença maternidade diz respeito aos cuidados com os filhos, e é dever do Estado garantir a proteção à maternidade e à infância, conforme preceitua o art. 6º da Constituição Federal (BRASIL, 1988). Dessa forma, não basta assegurar o direito à licença maternidade e seu pagamento, mas também oferecer possibilidades para que a mãe consiga retornar ao mercado de trabalho após a licença, tendo um local de confiança para deixar seu filho enquanto ela trabalha.

[...] ao atuar no mercado de trabalho, ampliando as possibilidades de emprego das mulheres, é preciso pensar nas condições para que haja uma articulação entre sua vida profissional e doméstica, ou seja, é preciso atuar também na oferta dos serviços de atenção às crianças. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 115).

No caso de uma possível licença parental, independente de ser o pai ou a mãe, o auxílio do Estado com o cuidado e a educação da criança é essencial após o fim da licença. Pouco adianta as políticas públicas no sentido de licença maternidade ou parental, se os pais não terão condições de retornar ao trabalho depois, sem ter onde deixar os filhos. Sendo assim, a disponibilização de creches públicas de qualidade também é um dever do governo.

[...] a divisão sexual do trabalho dentro de casa não cabe ao Estado. No entanto, é preciso reafirmar que o Estado deve exercer um papel fundamental na construção e na oferta de equipamentos públicos como escola em período integral, creches para todas as crianças etc que permitam a articulação da vida pública e privada. (GODINHO; SILVEIRA, 2004, p. 117).

Segundo o inciso XV do art. 24 da Carta Magna, “compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre a proteção à infância e à juventude”. Já o art. 211, §2º do mesmo diploma legal prevê que “Os Municípios atuarão prioritariamente no ensino fundamental e na educação infantil” (BRASIL, 1988). Dessa forma, cabe também a cada prefeito pensar em políticas públicas referentes não somente às creches, mas a educação infantil de forma geral, como por exemplo os Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIS).

O art. 54, IV, do ECA previa que as crianças de 0 a 6 anos de idade deveriam ter direito de atendimento em creche e pré-escola.

A Lei nº 13.306/2016 alterou esse inciso e estabeleceu que o atendimento em creche e pré-escola é destinado às crianças de 0 a 5 anos de idade.

O art. 208, por sua vez, prevê que, se o Poder Público não estiver assegurando o direito à creche e à pré-escola para as crianças, é possível que sejam ajuizadas ações de responsabilidade pela ofensa a esse direito. (ORTEGA, 2016, online).

Percebe-se, portanto, que já existem várias políticas públicas voltadas para a questão da desigualdade de gênero, para a proteção da mulher e da maternidade, bem como de seus filhos. Entretanto, isso não necessariamente tem se traduzido em eficácia. Apesar disso, é inegável a importância das ações públicas para as mulheres, tanto no combate às discriminações construídas historicamente, quanto em relação à divisão sexual do trabalho e a distribuição desigual do poder entre homens e mulheres.

CONCLUSÃO

Na primeira seção deste trabalho é possível verificar o avanço legislativo a caminho da igualdade de gênero ao longo dos anos. Nota-se que foi um processo lento e árduo, que refletiu a sociedade e seus valores em cada época. A luta feminina para alcançar a isonomia se deu por pequenos passos e evoluiu lentamente através de diversos diplomas legais, até enfim chegar na Constituição Federal de 1988, que, no inciso I de seu 5º artigo, trouxe a tão aguardada igualdade entre homens e mulheres.

Entretanto, na segunda seção percebe-se que essa igualdade formal alcançada na lei nem sempre se traduz na prática do dia-a-dia. Através dos dados de diversas pesquisas, observa-se que as mulheres ainda sofrem com os estereótipos criados ao longo de décadas de uma “superioridade masculina”, quando as mulheres ocupavam uma condição de subalterna, inclusive na legislação.

Tal construção histórica de uma sociedade machista e patriarcal apresenta seus reflexos até os dias atuais, conforme confere-se na segunda seção deste trabalho, que mostrou que a mulher ainda é vista por muitos como “dona do lar”, tendo que, muitas vezes, exercer uma dupla jornada para cuidar dos afazeres domésticos e trabalhar fora de casa. Inclusive, muitas mulheres, na verdade, têm que enfrentar uma tripla jornada, quando, além de todo o resto, elas têm que lidar quase que sozinhas com os cuidados dos filhos.

Já na terceira seção, pode-se analisar a Agenda 2030 da ONU e seu 5º objetivo de desenvolvimento sustentável, que consiste em alcançar a igualdade de gênero mundialmente até o ano de 2030. Entretanto, constatou-se que nenhum país do mundo conseguirá atingir essa meta até a data proposta, sendo que o Brasil é um dos países que se encontra mais longe de cumprir tal objetivo.

Além disso, ainda na terceira seção, refletiu-se sobre importância das políticas públicas na luta pela equidade de gênero e no empoderamento das mulheres. Mais especificamente, foram analisadas as licenças maternidade e paternidade e como suas diferenças impactam negativamente nas vidas das mulheres, tanto no âmbito familiar quanto no de mercado de trabalho. Ademais, ponderou-se os benefícios de uma possível implementação da licença parental, de forma a trazer um tratamento mais isonômico entre homens e mulheres.

Dessa forma, pode-se observar que a hipótese levantada no projeto, qual seja, que a igualdade de gênero prevista no ordenamento jurídico se tornou uma igualdade meramente formal, se demonstrou realidade em grande parte da sociedade brasileira, tendo em vista a situação de vulnerabilidade em que muitas mulheres se encontram até hoje, em diversos âmbitos da vida mas, especialmente, no familiar.

Ressalta-se que ao se levantar a importância da igualdade de gênero, não se busca contestar as distinções biológicas entre os sexos, mas sim esclarecer que as demais diferenças (culturais, sociais, políticas), aquelas estruturadas historicamente, não devem ser enxergadas como características inerentes à circunstância de ser mulher. O objetivo é encontrar a equidade e a isonomia, mesmo que dentro da desigualdade. A ideia arcaica de que certos papéis são próprios da mulher e outros do homem diversas vezes se reproduz e se replica quase que imperceptivelmente.

Por fim, a presente monografia pretende contribuir com as discussões acerca da desigualdade de gênero e dos direitos das mulheres, porém com plena consciência dos limites deste trabalho, tendo em vista o seu recorte jurídico e número limite de laudas, não podendo, portanto, abordar tudo sobre o assunto, mantendo o debate sobre o tema aberto para todas as possibilidades.

REFERÊNCIAS

- AGÊNCIA SENADO. *Projeto cria licença parental compartilhada*. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/12/18/projeto-cria-licenca-parental-compartilhada>. Acesso em: setembro de 2020.
- ALMEIDA, Tânia Mara C. de; BANDEIRA, Lourdes. *Políticas públicas destinadas ao combate da violência contra as mulheres – por uma perspectiva feminista, de gênero e de direitos humanos*. In: BANDEIRA, Lourdes & ALMEIDA, Tânia Mara et. Ali. (ogs.). *Violência contra as mulheres: a experiência de capacitação das DEAMs da Região Centro-Oeste*. Brasília, Cadernos AGENDE, No. 5, 2004.
- BARSTED, Leila L.; GARCEZ, Elizabeth. *A legislação civil sobre família no Brasil*. In: BARSTED, Leila L. *As mulheres e os direitos civis*. Rio de Janeiro: Cepia, 1999.
- BATISTA, Francesa Alves; FERREIRA, Ana Clara Antonelli. *A evolução do direito das mulheres dentro do Direito de Família: direitos e deveres adquiridos*. Revista Jus Navigandi, 2019. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/72528/a-evolucao-do-direito-das-mulheres-dentro-do-direito-de-familia-direitos-e-deveres-adquiridos/2>. Acesso em: agosto de 2020.
- BEAUVOIR, Simone. *O segundo sexo: fatos e mitos*. 4. ed. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1970.
- BERNARDI, Renato; NASCIMENTO, Francis P. do. *A supremacia da Constituição e a teoria do poder constituinte*. 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/tatia/Downloads/2623-85-5669-1-10-20180828.pdf>. Acesso em: junho de 2020.
- BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil (1916). *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil*. Rio de Janeiro, RJ: Congresso Nacional, 1916. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm. Acesso em: maio de 2020.
- BRASIL. Lei n. 4.121 - De 27 de agosto de 1962. Estatuto da Mulher Casada. *Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm. Acesso em: maio de 2020.
- BRASIL. Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977. Lei do Divórcio. *Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6515.htm. Acesso em: maio de 2020.
- BRASIL. Constituição Federal de 1988 Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: senado, 2020. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: maio de 2020.

BRASIL. Lei nº 10.406, 10 de janeiro de 2002. Código Civil (2002). *Institui o Código Civil*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: maio de 2020.

BRASIL. Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003. *Dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, e dá outras providências*. Brasília, DF: senado, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.683impressao.htm#:~:text=L EI%20No%2010.683%2C%20DE%2028%20DE%20MAIO%20DE%202003.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20da,Minist%C3%A9rios%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 12.314, de 19 de agosto de 2010. *Altera as Leis nºs 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios, 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, e 8.029, de 12 de abril de 1990, que dispõe sobre a extinção e dissolução de entidades da administração pública federal; revoga dispositivos da Lei nº 10.678, de 23 de maio de 2003; e dá outras providências*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12314.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997. *Estabelece normas para as eleições*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9504.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. *Lei Maria da Penha (2006). Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 09 de setembro de 2008. *Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 08 de março de 2016. *Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de*

2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 229, de 2019. *Altera o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal e revoga o inciso XIX da Constituição Federal e o § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a licença parental compartilhada*. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/140271>. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL. Decreto nº 8.030, de 20 de junho de 2013. *Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República e remaneja cargos em comissão*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/d8030.htm. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL, NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Dia Internacional da Mulher: progresso na igualdade de gênero continua lento*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/dia-internacional-da-mulher-progresso-na-igualdade-de-genero-continua-lento/>. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL, NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Igualdade de Gênero*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL, ONU MULHERES BRASIL. *O Progresso das Mulheres no Mundo 2019-2020*. 2020. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2019/06/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-en.pdf>. Acesso em: setembro de 2020.

BRASIL, ONU MULHERES BRASIL. *Novo relatório da ONU Mulheres apresenta diagnóstico sobre arranjos familiares no mundo e recomendações para agenda política para acabar com a desigualdade de gênero nas famílias*. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/noticias/novo-relatorio-da-onu-mulheres-apresenta-uma-agenda-politica-para-acabar-com-a-desigualdade-de-genero-nas-familias/>. Acesso em: março de 2020.

BRASIL, PLATAFORMA AGENDA 2030. *Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>. Acesso em: fevereiro de 2020.

BRITO, Flávio dos Santos. *Mulher chefe de família: um estudo de gênero sobre a família monoparental feminina*. In: Revista Urutagua. Nº 15 – abr./mai./jun./jul. 2008.

CABRAL, Melissa Karina. *Manual de direitos da mulher*. Leme - SP: Mundi Editora e Distribuidora Ltda - ME, 2008. v. 01.

CAMPOS, Ana Cristina. *IBGE diz que mulher é a principal responsável por criança no domicílio*. Agência Brasil, 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-03/ibge-mulher-%C3%A9-principal-responsavel-pela-crianca-no-domicilio>. Acesso em: agosto de 2020.

CARMO, Jacqueline. *Mulheres no mercado de trabalho: panorama da década*. Catho, 2020. Disponível em: https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/o-mercado-de-trabalho/mulheres-no-mercado-de-trabalho-panorama-da-decada/?utm_source=b2c-social&utm_medium=facebook_social-media&utm_campaign=mf_carreira-sucesso&utm_content=panorama-mulher-no-mercado. Acesso em: agosto de 2020.

CARMO, Jacqueline. *Paternidade ativa e carreira*. Catho, 2020. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/carreira/dicas-emprego/comportamento/paternidade-ativa-e-carreira/>. Acesso em: agosto de 2020.

CARMO, Jacqueline. *Mesmo com maior grau de escolaridade, mulheres ganham menos que homens*. Catho, 2019. Disponível em: <https://www.catho.com.br/carreira-sucesso/colunistas/noticias/mesmo-com-maior-grau-de-escolaridade-mulheres-ganham-menos-que-homens/>. Acesso em: agosto de 2020.

CATHO. *Pesquisa dos Profissionais Brasileiros*. 2018. Disponível em: <https://www.catho.com.br/pesquisa-profissionais/>. Acesso em: agosto de 2020.

CATHO. *Pesquisa Salarial e de Benefícios Online: As diferenças salariais entre homens e mulheres*. 2007. Disponível em: https://www.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php. Acesso em: agosto de 2020.

CAVALLINI, Marta. *Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas*. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham-menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: agosto de 2020.

CLETO, Juliana. *A licença-maternidade como representação de uma ideologia velada: a divisão de tarefas por gênero e o dever de cuidado parental*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, 2014. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/74940/2014_cleto_juliana_licenca_maternidade_representacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: setembro de 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Pai Presente e Certidões*. CNJ, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques//arquivo/2015/04/b550153d316d6948b61dfbf7c07f13ea.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

DIAS, Maria Berenice. *A Mulher no Código Civil*. 2010. Disponível em: <http://www.mariaberenice.com.br/pt/a-mulher-nocodigocivil.cont>. Acesso em: junho de 2020.

DIAS, Maria Berenice. *Aspectos jurídicos do gênero feminino*. In. Construções e perspectivas em gênero. São Leopoldo: Unisinos, 2001.

DIAS, Maria Berenice. *Manual de direito das famílias*. São Paulo: RT, 2013.

DIAS, Maria Berenice. *A mulher e o direito*. 2010. Disponível em: [http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_732\)23__a_mulher_e_o_direito.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_732)23__a_mulher_e_o_direito.pdf). Acesso em: agosto de 2020.

DIAS, Maria Berenice. *A rainha do lar*. 2010. Disponível em: [http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/\(cod2_738\)16__a_rainha_do_lar.pdf](http://www.mariaberenice.com.br/manager/arq/(cod2_738)16__a_rainha_do_lar.pdf). Acesso em: agosto de 2020.

FERNANDES, Marcella. *7 números da realidade das mulheres que criam filhos sozinhas no Brasil*. 2018. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2018/09/18/7-numeros-da-realidade-das-mulheres-que-criam-filhos-sozinhas-no-brasil_a_23531388/. Acesso em: agosto de 2020.

FÓRUM MUNDIAL ECONÔMICO (WORLD ECONOMIC FORUM). *Global Gender Gap Report 2020*. WEF, 2020. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

GUIMARÃES, Isadora Mikovic. *Gênero e trabalho: um estudo de caso sobre as mulheres e o mercado de trabalho na Organização Cáritas*. Monografia (Graduação em Administração) – Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2018. Disponível em: https://monografias.ufop.br/bitstream/35400000/1526/7/MONOGRRAFIA_G%c3%aaneroTrabalhoEstudo.pdf. Acesso em: setembro de 2020.

GODINHO, Tatau; SILVEIRA, Maria Lúcia da. *Políticas Públicas e Igualdade de Gênero*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 2004. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/05630.pdf>. Acesso em: setembro de 2020.

GOVERNO FEDERAL, Secretaria de Políticas para as Mulheres. *Políticas Públicas para as Mulheres*. 2004. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/publicacoes/publicacoes/2012/politicas_publicas_mulheres. Acesso em: setembro de 2020.

GOVERNO FEDERAL. *Secretaria de Políticas para as Mulheres - SPM*. 2004. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/arquivos-diversos/sobre/spm>. Acesso em: setembro de 2020.

GOVERNO FEDERAL. *Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres*. 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/sobre/a-secretaria>. Acesso em: setembro de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBDFAM). Direito de Família na Mídia. *Paternidade ignorada*. 2007. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/noticias/na-midia/1680/Paternidade+ignorada>. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DE FAMÍLIA (IBDFAM). *Paternidade responsável: mais de 5,5 milhões de crianças brasileiras não têm o nome do pai na certidão de nascimento*. 2019. Disponível em: <https://www.ibdfam.org.br/noticias/7024/Paternidade+respons%C3%A1vel%3A+mais+de+5%2C5+milh%C3%B5es+de+crian%C3%A7as+brasileiras+n%C3%A3o+t%C3%A3o+o+nome+do+pai+na+certid%C3%A3o+de+nascimento>. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Trabalho e Rendimento. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD): Outras formas de trabalho 2018*. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de Trabalho e Rendimento. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD): Aspectos dos cuidados das crianças de menos de 4 anos de idade 2015*. Rio de Janeiro: IBGE, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100137.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Departamento de População e Indicadores Sociais. *Pesquisa sobre padrões de vida 1996-1997*. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1999. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6642.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero. *Proporção de famílias com mulheres responsáveis pela família*. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0,43,432220,432360,432345,431550,430690,430930&cat=128,-15,-16,55,-17,-18&ind=4704>. Acesso em: agosto de 2020.

LIMA, Nádya R. L. B. *As Mulheres nas Ciências: o desafio de uma passagem... A passagem do privado para o público*. In: COSTA, Ana Alice e SARDENBERG, Cecília M. B., *Feminismo, Ciência e Tecnologia*, Salvador: NEIM/UFBA: REDOR, 2002.

LINDEMEYER, Rafael. *Global Advisor: Paternidade Ativa*. Ipsos, 2019. Disponível em: <https://www.ipsos.com/pt-br/global-advisor-paternidade-ativa>. Acesso em: agosto de 2020.

MCCARTHY, Niall. *15 países com maior tempo de licença paternidade*. Forbes, 2015. Disponível em: <https://www.forbes.com.br/listas/2015/08/15-paises-com-maior-tempo-de-licenca-paternidade/>. Acesso em: setembro de 2020.

MEDIDAS IGUALITÁRIAS 2030 (EQUAL MEASURES 2030). *Ranking de gênero de 2019*. 2019. Disponível em: <https://data.em2030.org/2019-sdg-gender-index/explore-the-2019-index-data/>. Acesso em: agosto de 2020.

MEDIDAS IGUALITÁRIAS 2030 (EQUAL MEASURES 2030). *Relatório de igualdade de gênero de 2019*. 2019. Disponível em: https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2019/07/EM2030_2019_Global_Report_English_WEB.pdf. Acesso em: agosto de 2020.

MEDIDAS IGUALITÁRIAS 2030 (EQUAL MEASURES 2030). *Dobrando a curva em direção a igualdade de gênero até 2030*. 2020. Disponível em: <https://data.em2030.org/wp-content/uploads/2020/03/EM2030BendingTheCurveReportMarch2020-1.pdf>. Acesso em: agosto de 2020.

NETO, João. *Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas*. Agência de Notícias IBGE, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: agosto de 2020.

OLIVEIRA, Carolina. *Ambiente familiar intensifica desigualdade de gênero*. Agência Universitária de Notícias USP, Edição Nº: 57 - Educação - Faculdade de Educação, 2015. Disponível em: <http://www.usp.br/aunantigo/exibir?id=6921&ed=1207&f=5#:~:text=Meninas%20em%20casa%2C%20meninos%20na%20rua&text=Os%20meninos%2C%20pelo%20contr%C3%A1rio%2C%20tinham,espa%C3%A7o%20p%C3%ABlico%20oferece%E2%80%9D%2C%20diz>. Acesso em: agosto de 2020.

OLIVEIRA, Eleonora Menicucci de. *Dez anos de políticas para mulheres: avanços e desafios*. In: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma. SADER, Emir (org.). São Paulo, SP: Boitempo, 2013.

ORTEGA, Flavia. *Lei 13.306/2016 altera o ECA e prevê que a educação infantil vai de 0 a 5 anos*. Jus Brasil. 2016. Disponível em: <https://draflaviaortega.jusbrasil.com.br/noticias/358071918/lei-13306-2016->

TEDESCHI, Losandro Antonio. *História das mulheres e as representações do feminino*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2008.

TEPEDINO, Gustavo. *As famílias não fundadas no casamento e a condição feminina*. In: revista trimestral de direito civil, vol.08, outubro/dezembro/2001. Disponível em: <https://ibdcivil.org.br/revista-trimestral-de-direito-civil/>. Acesso em: junho de 2020.

THORPE, C. et al. *O livro da Sociologia*. São Paulo: Globo Livros, 2016.

THURLER, Ana Liési. *Práticas paternas, exercício de cidadania, expansão da democracia*, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/sociedade/article/view/5264>. Acesso em: agosto de 2020.

VAGAS.COM. *Dia das mães: mulheres com filhos ainda sofrem preconceito*. 2019. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/dia-das-maes-mulheres-com-filhos-ainda-sofrem-preconceito/>. Acesso em: agosto de 2020.

VERUCCI, F. *A Mulher no direito de família brasileiro – Uma história que não acabou*. In: Nova Realidade do Direito de Família. Rio de Janeiro: COAD/SC. Editora Jurídica, 1999.

RESOLUÇÃO nº 038/2020 – CEPE

ANEXO I

APÊNDICE ao TCC

Termo de autorização de publicação de produção acadêmica

O(A) estudante **Tatiane Oliveira Lopes** do Curso de Direito, matrícula 20171000108973, telefone: (62) 981002385, e-mail: tatiane.olopes@hotmail.com, na qualidade de titular dos direitos autorais, em consonância com a Lei nº 9.610/98 (Lei dos Direitos do autor), autoriza a Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás) a disponibilizar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **DIREITOS E CONQUISTAS DAS MULHERES E OS DESAFIOS PARA A CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO**, gratuitamente, sem ressarcimento dos direitos autorais, por 5 (cinco) anos, conforme permissões do documento, em meio eletrônico, na rede mundial de computadores, no formato especificado (Texto (PDF); Imagem (GIF ou JPEG); Som (WAVE, MPEG, AIFF, SND); Vídeo (MPEG, MWV, AVI, QT); outros, específicos da área; para fins de leitura e/ou impressão pela internet, a título de divulgação da produção científica gerada nos cursos de graduação da PUC Goiás.

Goiânia, 24 de novembro de 2020.

Assinatura do(s) autor(es): Tatiane O. Lopes

Nome completo do autor: Tatiane Oliveira Lopes

Assinatura do professor-orientador: Borges

Nome completo do professor-orientador: Fernanda da Silva Borges