

Igualdade de gênero: um panorama da realidade social da mulher

09.03.2020 6 minutos de leitura

O avanço das mulheres no mercado de trabalho é notório. Nos últimos anos, elas vêm conquistando mais espaço, passando a ocupar posições de liderança em várias áreas. A pesquisa *International Business Report - Women in Business 2019*, desenvolvida pela Grant Thornton, mostrou que o percentual de empresas com pelo menos uma **mulher em cargo de chefia atingiu 87%** em 2019.

Esse número indica que a paridade de gênero está cada vez mais sendo levada a sério pelas organizações. Fatores como o aumento da transparência, o avanço da luta feminina pela igualdade de gênero e o diálogo público estão levando as empresas à percepção de como essa mudança é essencial, mesmo em ambientes mais tradicionais como a advocacia.

O **Dia Internacional da Mulher**, comemorado no dia 8 de março, surgiu justamente desse contexto de luta feminina por melhores condições de vida e trabalho. Consideramos, portanto, importante aproveitar o mês de março para apresentar a evolução da sociedade brasileira na busca por igualdade entre os gêneros. Continue a leitura e saiba mais!

A evolução da realidade social da mulher por meio das leis

Até a década de 1940, quando a industrialização começou a acontecer no Brasil, as mulheres desempenhavam quase exclusivamente o papel de donas de casa. Foi a partir do desenvolvimento da indústria que esse contexto deu os primeiros sinais de mudança.

Na medida em que as fábricas se fortaleciam, aumentava também a necessidade de mão de obra. Como as mulheres recebiam salários mais baixos, o setor começou a priorizar o trabalho feminino.

No entanto, era assegurado pelo Código Civil brasileiro de 1916 o poder de o marido autorizar ou não a ida da esposa ao mercado de trabalho (art. 242, VII). Ou seja, além de serem pior remuneradas, as mulheres ainda dependiam do aval dos seus esposos para desempenhar alguma função profissional.

Apesar desse dificultador, a partir da década de 1970, as mulheres começaram, de fato, a ocupar outros espaços que não fossem o lar. Isso porque a sociedade passou a enxergar alguns trabalhos como de origem feminina, como era o caso de costureiras, professoras e lavadeiras.

A Constituição Federal de 1988 foi um divisor de águas na luta pela igualdade de gênero. A Carta Magna equiparou, enfim, homens e mulheres

(arts. 5º, caput e I, c/c 226, § 5º, da CF). A partir de então, muitas leis complementares incrementaram a proteção às mulheres, incentivando a igualdade de gênero.

Com isso, a presença das mulheres no mercado de trabalho aumentou significativamente ao longo dos últimos anos. Segundo dados do IBGE, divulgados no portal da Câmara Legislativa, menos de 14% da população feminina tinha emprego em 1950. O último censo (2010) mostra que esse número **aumentou para 49,9%**.

Para chegar nesse resultado, as empresas brasileiras têm implementado ações de inclusão para aumentar e manter a equidade de gênero nas organizações e nos cargos de liderança. A promoção de mentoria, coaching e maior flexibilidade na jornada de trabalho são algumas das medidas tomadas com esse fim.

Segundo o relatório da Grant Thornton, no Brasil, **93% das companhias afirmaram que as mulheres fazem parte do seu time de liderança**, refletindo um avanço em relação aos anos anteriores. As principais funções desempenhadas por mulheres nessas empresas são: Chief Financial Officer, direção de Recursos Humanos e CEO.

Portanto, não podemos negar que houve uma grande evolução na luta feminina por igualdade de gênero no mercado do trabalho — apesar de ainda serem necessários debates e políticas mais efetivas em relação à igualdade de oportunidades, desenvolvimento de carreira, adequação nos processos de recrutamento e flexibilidade na jornada de trabalho.

Os desafios da igualdade de gênero no mercado de trabalho

A luta feminina por igualdade atrelada a um cenário de **diversidade corporativa** e de mudanças nos padrões culturais e sociais tem amenizado as barreiras à entrada da mulher no mercado de trabalho.

Isso trouxe outros reflexos, como o aumento dos níveis de escolaridade da população feminina, especialmente no que tange à educação superior — em que a participação das mulheres é a mais elevada (61,3%), de acordo com dados de 2019 do Boletim Anual de Mulheres e Mercado de Trabalho.

Contudo, mesmo que haja mais mulheres trabalhando hoje que há algumas décadas, esse número poderia ser ainda maior. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD — Contínua), no 3º trimestre de 2019, elas representavam 52,5% das pessoas em idade de trabalhar. Todavia, entre a população ocupada, elas eram apenas 43,9%, percentual bem abaixo dos homens nas mesmas condições (56,1%).

Desigualdade salarial

As estatísticas são um argumento a mais em uma discussão complexa, que inclui ainda a desigualdade salarial entre homens e mulheres ocupando o mesmo cargo. No Brasil, embora ainda exista diferença de remuneração entre gêneros, o cenário tem apresentado mudanças positivas.

De acordo com dados do IBGE, entre 2017 e 2018 essa diferença apresentou uma redução de 1,2 ponto percentual. Desde 2012, quando o Instituto começou essa análise, a desigualdade salarial entre os gêneros teve uma redução de 2,9 pontos percentuais. Em 2012, as mulheres recebiam em média 23,4% a menos que os homens. Já em 2018, esse número caiu para 20,5%.

Postos de liderança

O mesmo acontece com os postos de liderança. Apesar de a presença feminina em cargos de gestão ter crescido nos últimos anos, as mulheres ainda são uma minoria significativa. Elas ocupam apenas 16% dos postos de alta direção, de acordo com pesquisa da Page Executive, especializada em recrutamento e seleção de executivos. Felizmente, essa realidade vem mudando gradualmente.

Em 2019, **o Brasil entrou na lista dos dez países com mais instituições que têm mulheres em posições de liderança**, de acordo com a 15ª edição da International Business Report (IBR) — Women in Business 2019.

Esse resultado é fruto de uma preocupação maior de empresas inovadoras em promover o acesso igualitário às oportunidades de trabalho, desenvolvimento, aperfeiçoamento e representatividade, como aconteceu no Fórum Econômico Mundial de 2018 — que, pela primeira vez, foi presidido apenas por mulheres.

As relações de gênero no meio jurídico

As mulheres representam aproximadamente 48% dos registros na Ordem dos Advogados do Brasil. Em alguns estados, como o Rio de Janeiro, elas já ultrapassam, em quantidade, os seus pares homens. Com base em um recorte etário, **é possível prever que o futuro da advocacia é predominante feminino**.

Em uma faixa etária que vai até os 25 anos, não há um estado no país com mais homens do que mulheres exercendo a advocacia. Entre 26 e 40 anos, apenas no Piauí e no Maranhão há mais profissionais do sexo masculino do que feminino.

Entretanto, nem por isso podemos dizer que existe, hoje, no meio jurídico, uma igualdade de gênero plena. Embora o número de advogadas inscritas seja praticamente paritário em relação aos advogados, **o número de mulheres em escritórios é inferior, salvo poucas exceções**.

É o caso do BMA, que conta com mais da metade do seu quadro de advogados formado pelo público feminino: as mulheres são 58% das advogadas. Além disso, **entre os sócios, elas representam 44%**. Essa representatividade vai ao encontro de valores que o escritório acredita de igualdade de oportunidades entre os gêneros.

Lentamente, o caminho está sendo reescrito no Brasil, onde empresas, como

o BMA, praticam iniciativas de equilíbrio de gênero entre seus colaboradores.

O BMA Mulher, projeto do escritório, é uma iniciativa que busca promover discussões acerca de questões que afetam a vida pessoal e profissional das mulheres, com objetivo de contribuir para que elas enfrentem os desafios presentes no ambiente de negócios, além de inspirar e criar oportunidades de networking.

O debate em relação a igualdade de gênero vem avançando nos últimos anos a medida que avança também a percepção da sociedade em relação a importância desse tema. É incontestável que, para chegarmos em equidade entre homens e mulheres, é urgente a necessidade de continuarmos a discutir e promover ações que permitam rever o quadro de desigualdade no país. No entanto, é um alento notar o quanto evoluímos até aqui.

Se você gostou do conteúdo, aproveite a visita e **assine a nossa newsletter**. Assim, você receberá todas as novidades do nosso blog diretamente no seu e-mail.

Este conteúdo tem caráter meramente informativo. Em caso de questionamento jurídico sobre esse tema, entre em contato conosco.