

# **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

**GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - FMU - São Paulo

**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

**Comunicação:**

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

**Educação Jurídica**

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

**Eventos:**

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

G326

Gênero, sexualidades e direito II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renato Duro Dias; Silvana Beline Tavares; William Paiva Marques Júnior. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-139-4

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Gênero. 3. Sexualidades e direito. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



## **VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI**

### **GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO II**

---

#### **Apresentação**

Entre os dias 24 e 28 de junho de 2025 realizou-se o VIII ENCONTRO VIRTUAL do CONPEDI. Como é tradição nos eventos organizados pelo CONPEDI, o Grupo de Trabalho "Gênero, Sexualidades e Direito II" abarcou um conjunto significativo de pesquisas interdisciplinares alicerçadas em variadas correntes teóricas e epistemológicas. Pesquisadoras e pesquisadores de todo país discutiram temas que têm contribuído para resgatar os atravessamentos que as categorias gênero e sexualidades produzem no campo jurídico. Neste conjunto de investigações se fizeram presentes os seguintes trabalhos com suas/seus respectivas/os autoras/es:

- COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA COMO MEIOS PARA SE ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO – AGENDA 2030 DA ONU (ODS 5)

Thiago Marques Salomão

- DIREITOS HUMANOS DA MULHER: REFLEXOS DO MACHISMO ESTRUTURAL NO FEMINICÍDIO

Fernanda Pettersen de Lucena , Hércia Macedo de Carvalho Diniz e Silva

- A SUB-REPRESENTAÇÃO FEMININA NA CÂMARA DOS DEPUTADOS BRASILEIRA: UMA ANÁLISE À LUZ DA TEORIA TRIDIMENSIONAL DA JUSTIÇA DE NANCY FRASER

- VIOLÊNCIA DOMÉSTICA COMO VIOLAÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE: A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL DO AGRESSOR POR DANOS MORAIS DECORRENTES DA PRÁTICA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER

Éric da Rocha de Menezes , Jadyohana de Oliveira Melo

- LETRAMENTO DE GÊNERO NA FORMAÇÃO POLICIAL: UMA FERRAMENTA NECESSÁRIA PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA INSTITUCIONAL E A PROTEÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Valquiria Palmira Cirolini Wendt , Raissa Pereira de Araújo

- O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO MUNDO CONTEMPORÂNEO: INTERSEÇÃO ENTRE DIREITOS HUMANOS, AGENDA 2030 E TECNOLOGIAS DIGITAIS

Eduarda de Matos Rodrigues , Calíope Bandeira da Silva , Sheila Stolz

- GÊNERO E JUSTIÇA DO TRABALHO: A PRÁTICA DO PROTOCOLO PARA JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

Roberta Silva dos Santos , Isabella Pozza Gonçalves , Sheila Stolz

- PERFORMATIVIDADE E O PODER SOBRE O CORPO FEMININO: UMA ANÁLISE SOBRE AS MATRIZES DE GÊNERO

Fernanda Martins Prati Maschio , Renato Duro Dias , Amanda Netto Brum

- A REALIDADE DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E O PAPEL DA EDUCAÇÃO NA SUA DESCONSTRUÇÃO: A FORÇA DOS COSTUMES E RAÍZES CULTURAIS X A FRAGILIDADE DO DISCURSO PREVENTIVO E DA PRODUÇÃO LEGISLATIVA PUNITIVA

Eleonora De Nazaré Da Silva Lacerda

- DA COLONIZAÇÃO À COLONIALIDADE: AS LEIS ESTATAIS E A INVISIBILIDADE DA VIOLÊNCIA SEXUAL CONTRA MULHERES INDÍGENAS NO BRASIL

Emilya Maria de Oliveira Briganó

- O PARADOXO DO EMPODERAMENTO FEMININO NO FUNK DENTRO DO CONTEXTO DE UM DIREITO ANDROCÊNTRICO

Raquel Xavier Vieira Braga

Esperamos que estas potentes investigações possam contribuir com o importante debate destas temáticas na área do Direito.

Fica o convite à leitura.

Prof. Dr. Renato Duro Dias

Universidade Federal do Rio Grande – FURG

Profa. Dra. Silvana Beline Tavares

## **COMPLIANCE E GOVERNANÇA CORPORATIVA COMO MEIOS PARA SE ALCANÇAR A IGUALDADE DE GÊNERO – AGENDA 2030 DA ONU (ODS 5)**

### **COMPLIANCE AND CORPORATE GOVERNANCE AS MEANS TO ACHIEVE GENDER EQUALITY – UN 2030 AGENDA (SDG 5)**

**Thiago Marques Salomao <sup>1</sup>**

#### **Resumo**

O presente trabalho tem por objetivo a realização de uma análise crítica do cumprimento das metas do ODS 5 no Brasil. Para tanto, adotou-se a metodologia de uma revisão de literatura com base em livros, artigos científicos e revistas pertinentes, além da análise da legislação e de dados estatísticos. Observou-se que, no Brasil, as mulheres não têm menos direitos que os homens – muito ao contrário, os direitos das mulheres estão melhor assegurados que os direitos dos homens. Todavia, existem dois problemas reais (violência doméstica e igualdade de gênero no mercado de trabalho) que ainda assolam as mulheres brasileiras, sendo estes os desafios a serem vencidos. Entende-se que a promoção de uma política de equidade de gênero, aliada à governança corporativa e ao compliance bem estruturados são meios eficazes para mudar a realidade e contribuir no alcance das metas do ODS 5. Conclui-se que a Agenda 2030 traduz uma carta de boas intenções, que propõe mudanças positivas nas pessoas e na sociedade, com vistas a alcançar um planeta mais sustentável. Contudo, seus objetivos, metas e indicadores necessitam ser melhor trabalhados e repensados ao longo dos anos, pois, certamente, não serão atingidos até 2030.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho, Igualdade de gênero, Governança corporativa, Compliance, Agenda 2030 onu

#### **Abstract/Resumen/Résumé**

The present work aims to carry out a critical analysis of the fulfillment of SDG 5 targets in Brazil. To this end, the methodology of a literature review was adopted based on books, scientific articles and relevant magazines, in addition to the analysis of legislation and

proposes positive changes in people and society, with a view to achieving a more sustainable planet. However, its objectives, goals and indicators need to be better worked on and rethought over the years, as they will certainly not be achieved by 2030.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Job market, Gender equality, Corporate governance, Compliance, Un 2030 agenda

## 1. INTRODUÇÃO

A agenda 2030 é um plano de ação global da Organização das Nações Unidas (ONU) para promover o desenvolvimento sustentável e erradicar a pobreza. O plano em questão foi estabelecido em 2015 e contou com a participação de 193 países membros, inclusive o Brasil. O objetivo é promover um mundo melhor para todos os povos e nações até 2030, servindo como um guia para a comunidade internacional, que abrange as dimensões social, ambiental e econômica do desenvolvimento sustentável.

Dessa forma, a agenda 2030 traduz um compromisso de todos os países e partes interessadas, que envolve a adoção de medidas para promover o Estado de Direito, os direitos humanos e a responsabilidade das instituições políticas. Nesse intento, foram elencados 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), 169 metas a serem atingidas e 232 indicadores para monitoramento do progresso das metas.

Dentre os 17 ODS, encontra-se o ODS 5, o qual trata da igualdade de gênero, com vistas a alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. As metas do ODS 5 são as seguintes: 1) acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 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; 3) eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; 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) 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; 6) assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, 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; 7) realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como ao acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e aos recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 8) aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres; e 9) 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.

Diante do exposto, surgem os seguintes questionamentos: 1) No Brasil, a desigualdade de gênero se dá em razão das mulheres terem menos direitos que os homens? 2) No âmbito empresarial brasileiro, o que já tem sido feito e o que ainda pode ser melhorado, com vistas à promoção da igualdade de gênero? 3) A governança corporativa e o *compliance* são, de fato, instrumentos eficazes para mudar a realidade e contribuir no alcance das metas do ODS 5?

Assim, o objetivo geral deste trabalho é fazer uma análise crítica sobre a igualdade de gênero no Brasil, traçando o panorama real da situação brasileira frente ao efetivo cumprimento das metas estabelecidas na ODS 5. De forma mais específica, objetiva-se explicar os conceitos de governança corporativa e *compliance* e o modo pelo qual tais instrumentos podem ser associados na melhoria da política de igualdade de gênero na seara empresarial.

A pesquisa se justifica pela relevância do tema, uma vez que o Direito Empresarial desempenha um papel fundamental na regulamentação das atividades econômicas, e a crescente influência da globalização e da era digital está transformando profundamente o ambiente empresarial. Compreender as implicações jurídicas e sociais dessas mudanças é crucial para a eficácia das empresas, bem como para garantir um ambiente de negócios ético e equitativo, tanto para os homens, quanto para as mulheres.

Além disso, o trabalho atende à necessidade de atualização do conhecimento jurídico, destacando a importância do *compliance* e da governança corporativa no contexto globalizado e digital. Ele também oferecerá subsídios para a elaboração de estratégias empresariais que levem em consideração os desafios legais e sociais enfrentados pelas empresas.

Logo, o estudo contribuirá para o avanço do campo do Direito Empresarial, fornecendo *insights* valiosos para acadêmicos, profissionais do direito e empresários, fomentando uma discussão relevante sobre as implicações da igualdade de gênero na seara empresarial do Brasil.

Nesse intento, a pesquisa se valeu do método hipotético-dedutivo no exame acurado de balizada doutrina, da legislação e jurisprudência pertinentes, bem assim de dados estatísticos extraídos de fontes oficiais, traduzindo-se, pois, em um trabalho de caráter qualitativo.

## **2. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL**

O Brasil é visto como um dos países mais desiguais do mundo, tanto em termos de distribuição e concentração de renda, quanto em termos de fruição de direitos socioeconômicos e diferenças na participação política.

De acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano 2021/2022, publicado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, o Brasil era o 14º país mais desigual do

mundo, ao lado do Congo (ONU – PNUD, 2021/2022). Naquele período, o coeficiente de Gini<sup>1</sup> brasileiro registrou a melhor marca de sua série histórica, atingindo o índice de 48,9. Já no ano de 2023, o Brasil apresentou uma piora no coeficiente de Gini, registrando 51,8, segundo informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Anual (IPEA – PNAD, 2024).

É comum que os estudos acerca da desigualdade social brasileira mencionem que suas causas derivam da desigualdade de renda, de raça e de gênero, frutos de “sexismo, opressão, racismo, discriminação e segregação”. Nesse sentido, por todos, cita-se o trabalho de Nayara Frutuoso Furtado (2018. p.11-12). É igualmente comum sustentar-se que a desigualdade de gênero (um dos ramos da desigualdade social) configura discriminação oriunda do patriarcado, o qual estaria arraigado em toda a história da humanidade (Branchi; Penteado, 2020, p. 3).

Conforme Amartya Sen (2010, p. 30), a desigualdade de gênero implica a restrição das “liberdades substantivas” das mulheres (tais como a disponibilidade de uma renda autônoma, o acesso ao trabalho remunerado, o direito à instrução e aos cuidados com a saúde, em geral, e reprodutiva em particular) e, portanto, no desenvolvimento humano.

Esses mesmos estudos reconhecem que a desigualdade de gênero no Brasil vem diminuindo a cada ano. No ponto, tem-se que a adoção de algumas políticas públicas contribuiu para redução das desigualdades de gênero, pois as mulheres são a maioria das pessoas que recebem benefícios sociais e previdenciários. O maior exemplo de tais políticas é o programa de transferência de renda denominado Bolsa Família (inaugurado em 2003).

Segundo José Eustáquio Diniz Alves: “há controvérsias sobre os impactos do PBF sobre a autonomia feminina. Os otimistas consideram que os recursos do Programa possibilitam um maior empoderamento feminino, pois a mulher passa a ter acesso a montantes financeiros regulares, o que aumenta sua capacidade de decisão e alocação em função das prioridades pessoais e coletivas. Os pessimistas consideram que, ao invés de promover a autonomia feminina, o PBF fortalece o papel tradicional da mulher como dona de casa e cuidadora do lar, jogando nas costas da família as responsabilidades estatais pelo combate à pobreza. As condicionalidades sobrecarregam os compromissos femininos. Além disso, o foco nas mulheres contribui para deixar de lado a responsabilidade masculina na reprodução, desconsiderando o fato de que em muitas famílias os homens são ausentes, passivos ou simplesmente omissos. A não responsabilização dos homens aumenta a carga de trabalho e responsabilidade das mulheres, em seu papel tradicional, e reduz sua mobilidade social” (Alves, 2016, p. 629-638).

---

<sup>1</sup> O coeficiente de Gini é um indicador que mede a concentração de renda e a desigualdade socioeconômica de um território. O valor do índice varia de 0 a 1, sendo que quanto mais próximo de zero, menor a desigualdade.

Com isso, observa-se que, nas últimas duas décadas, houve progressos significativos nas áreas educacional e da saúde: os dados dos últimos dois censos demográficos elaborados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2000 e 2010) confirmam que a proporção de trabalhadoras cresce à medida que aumenta a escolaridade delas.

Todavia, ao se analisar a seara empresarial (e seus reflexos no mercado de trabalho) e o âmbito relativo à violência doméstica, percebe-se que a situação feminina ainda é vulnerável. Considerando essa realidade, José Eustáquio Diniz Alves afirma que houve “uma revolução incompleta, com manutenção da divisão sexual entre trabalho produtivo e reprodutivo, o que limita a autonomia e o empoderamento das mulheres na família e na sociedade” (Alves, 2016, p. 629-638).

Assim, afirma-se que a busca pela igualdade substantiva pressupõe a erradicação das desvantagens socioeconômicas das mulheres, a luta contra os estereótipos, estigmas e violência e, ainda, o fortalecimento do poder de ação, voz e participação feminina. De acordo com Bruna Branchi e Talita Bozon Penteado (2020, p. 6), “o desafio das políticas públicas é promover o direito da mulher para o exercício da atividade remunerada e em contrapartida comprometer os homens ao trabalho doméstico”.

Em suma, segundo parte significativa da doutrina, as causas da desigualdade de gênero no Brasil se originam da sociedade machista (machismo estrutural), da opressão de classes, do sexismo, patriarcado e de limitações reprodutivas. Esses argumentos são reiteradamente citados por vários autores, os quais, entretanto, não explicam o nexo causal entre tais conceitos e a desigualdade de gênero.

Ao longo deste trabalho, será demonstrado que, na verdade, as mulheres não têm menos direitos que os homens, no Brasil. Inclusive, a alegada desigualdade de gênero é, no mais das vezes, superestimada e vista como algo maior do que realmente o é. Por fim, considerando o desiderato da Agenda 2030 da ONU, que propõe um desenvolvimento sustentável, com base nas pessoas, no planeta e na prosperidade, passar-se-á no capítulo seguinte a analisar a realidade brasileira a respeito da temática da igualdade de gênero.

### **3. CONSIDERAÇÕES CRÍTICAS**

Ao largo de questões ideológicas que permeiam o tema da igualdade de gênero, as quais são amplamente difundidas pelo movimento feminista – o que é evidenciado pelas próprias expressões utilizadas em artigos, textos e livros que tratam do assunto, tais como ‘sexismo’, ‘patriarcado’, ‘opressão’, ‘estruturas de poder’, ‘limitações reprodutivas’,

‘empoderamento de mulheres’, ‘desigualdades sociais’, ‘feminismo’, etc. —, o presente artigo pretende trazer um enfoque diverso da questão, visando elucidar possíveis soluções para os problemas existentes, a partir da constatação de fatos e análise de dados estatísticos e da legislação pátria pertinente.

Vale aqui transcrever uma citação de Adélia Prado (2018): “Não parece existir uma condição feminina anterior a minha condição humana. A experiência da opressão é vivenciada sempre como um ultraje à dignidade humana e não à dignidade feminina ou masculina”.

Em termos globais, apesar da divergência de dados contidos nos relatórios anuais do Banco Mundial sobre o tema, não se ignora que, no geral, ainda há muita desigualdade entre homens e mulheres, o que justifica a própria existência das metas previstas no ODS 5.

Nesse sentido, conforme relatório “Mulheres, Empresas e o Direito”, do Banco Mundial (2024), em média, as mulheres têm apenas 64% dos direitos que os homens têm garantidos por lei. Além disso, cerca de 3,9 bilhões de mulheres em todo o mundo enfrentam barreiras legais que afetam sua participação econômica. Dos 190 países analisados, 98 (51,5%) já promulgaram leis que determinam a igualdade de remuneração para mulheres por trabalho de igual valor. No entanto, apenas 35 economias — menos de uma em cada cinco — adotaram medidas de transparência salarial ou mecanismos de aplicação para eliminar as disparidades salariais. Quanto à segurança das mulheres, a pontuação média global é de apenas 36, o que significa que as mulheres gozam de apenas um terço das proteções legais necessárias contra violência doméstica, assédio sexual, casamento infantil e feminicídio.

Mas, voltando os olhos para a realidade brasileira, pode-se afirmar que as mulheres têm menos direitos que os homens? Embora no passado tenham existido leis que tolhiam os direitos das mulheres, como por exemplo a legislação eleitoral (que proibia as mulheres de votarem<sup>2</sup>), a verdade é que hoje essa distinção não mais prevalece em nosso país.

Hodiernamente, seria muito difícil apontar na legislação brasileira alguma lei que trouxesse normas favoráveis aos homens, em detrimento das mulheres. Na verdade, é exatamente o contrário que se observa.

No ponto, vale destacar que a própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, prevê expressamente a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. Todavia, o mesmo texto constitucional traz vantagens indubitáveis em favor das mulheres, a exemplo da

---

<sup>2</sup> As mulheres brasileiras conquistaram o direito de votar em 24 de fevereiro de 1932, por meio do Decreto 21.076, do então presidente Getúlio Vargas, que instituiu o Código Eleitoral, criou a Justiça Eleitoral e instituiu o voto secreto. A Constituinte elaborou uma nova Constituição, que entrou em vigor em 1934, consolidando o voto feminino.

licença à gestante, a qual se dará sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (podendo chegar a cento e oitenta dias); ao passo que a licença paternidade se dará na forma da lei (variando de 15 a 20 dias). Outra norma constitucional é a que se refere ao serviço militar, previsto no art. 143, da Carta Magna, que só é obrigatório para os homens.

Na legislação infraconstitucional, há também uma variedade de leis que reconhecem maiores direitos às mulheres, em comparação aos homens. Exemplo disso é a aposentadoria, a qual se dá atualmente aos 62 anos de idade para as mulheres e aos 65 para os homens (antes da reforma previdenciária de 2019, essa diferença era de 5 anos). Pelo critério da soma dos pontos, a diferença de tratamento também persiste, sendo necessários 91 pontos para as mulheres se aposentarem e 101 pontos para os homens. Sobre o tema, vale destacar que, no Brasil, embora a expectativa média de vida dos homens seja menor do que a das mulheres<sup>3</sup>, os homens ainda assim se aposentam mais tarde – usufruindo, pois, o direito à aposentadoria em menor extensão.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) igualmente traz normas mais benéficas para mulheres, a exemplo de seu art. 390, o qual proíbe o empregador de contratar mulheres em serviços que demandem força muscular superior a 20 kg para trabalho contínuo ou 25 kg para trabalho ocasional. Há ainda norma que prevê a estabilidade gestacional, segundo a qual a gestante não pode ser demitida sem justa causa, nos cinco meses subsequentes o parto.

Além disso, o art. 396, da CLT também prevê dois intervalos de 30 minutos para a mãe amamentar a criança, até que esta complete 6 meses de vida. Há ainda a previsão do art. 384, da CLT que dá às mulheres o direito a um intervalo de 15 minutos antes do início das horas extras. Por fim, em 2019, o Supremo Tribunal Federal<sup>4</sup> invalidou a alteração da reforma trabalhista que previa a possibilidade de gestantes e lactantes poderem trabalhar em condições insalubres, de modo que restou assentado que elas não podem trabalhar em tais condições, sem prejuízo da remuneração, incluindo o adicional de insalubridade.

Nos âmbitos Penal, Processual Penal e da Execução Penal não é diferente, havendo ampla gama de proteção às mulheres pelas normas que regem essas matérias. No ponto, destaca-se a Lei n.º 11.340/2006, a qual foi instituída exclusivamente em favor da mulher, prevendo diversos benefícios tanto de ordem material (a exemplo das medidas protetivas de urgência<sup>5</sup>),

---

<sup>3</sup> De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a expectativa de vida do brasileiro em 2023 foi de 76,4 anos. Em 2023, a expectativa de vida das mulheres foi de 79,7 anos, enquanto a dos homens foi de 73,1 anos.

<sup>4</sup> Julgamento da ADI n.º 5.938.

<sup>5</sup> Art. 22. Constatada a prática de violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos desta Lei, o juiz poderá aplicar, de imediato, ao agressor, em conjunto ou separadamente, as seguintes medidas protetivas de urgência, entre outras:

I - suspensão da posse ou restrição do porte de armas, com comunicação ao órgão competente, nos termos da [Lei nº 10.826, de 22 de dezembro de 2003](#);

quanto processual (a exemplo da proibição de se aplicar as medidas despenalizadoras e o próprio rito da Lei n.º 9.099/95 aos crimes que envolverem violência doméstica contra as mulheres). Há ainda vários tipos penais que protegem exclusivamente vítimas mulheres, como é o caso do novo crime de feminicídio – que, atualmente, é o crime com a maior pena prevista no Código Penal<sup>6</sup>.

De igual modo, o Código de Processo Penal, em seu art. 318, inc. IV e V, prevê normas que mitigam o encarceramento cautelar (permitindo a substituição da prisão preventiva pela domiciliar) para gestantes e mulheres com filho de até 12 anos de idade incompletos. Por fim, há também normas mais benéficas para mulheres no âmbito da execução penal, a exemplo do art. 112, §3º, da Lei n.º 7.210/84, o qual prevê progressão de regime mais branda no caso de mulher gestante, que for mãe ou responsável por crianças ou pessoas com deficiência, cuja progressão de regime se dará com o cumprimento de apenas 1/8 da pena, ainda que o crime seja hediondo<sup>7</sup>.

Apesar da diferença no tratamento dado entre homens e mulheres pelas normas acima mencionadas, não se questiona a justiça delas, na medida em que traduzem a almejada igualdade material, derivada da célebre lição de Aristóteles (1979): “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de sua igualdade”. Nessa mesma ordem de ideias, Rui Barbosa (1958) aduz: *“A lei estabelece a uniformidade; a natureza, a diversidade. Todas as coisas são desiguais, neste mundo, sob a igualdade da lei. E esta não é mais que a chave da*

---

II - afastamento do lar, domicílio ou local de convivência com a ofendida;

III - proibição de determinadas condutas, entre as quais:

a) aproximação da ofendida, de seus familiares e das testemunhas, fixando o limite mínimo de distância entre estes e o agressor;

b) contato com a ofendida, seus familiares e testemunhas por qualquer meio de comunicação;

c) freqüentação de determinados lugares a fim de preservar a integridade física e psicológica da ofendida;

IV - restrição ou suspensão de visitas aos dependentes menores, ouvida a equipe de atendimento multidisciplinar ou serviço similar;

V - prestação de alimentos provisionais ou provisórios.

VI – comparecimento do agressor a programas de recuperação e reeducação; e

VII – acompanhamento psicossocial do agressor, por meio de atendimento individual e/ou em grupo de apoio.

<sup>6</sup> Art. 121-A. Matar mulher por razões da condição do sexo feminino: [\(Incluído pela Lei nº 14.994, de 2024\)](#)

Pena – reclusão, de 20 (vinte) a 40 (quarenta) anos.

<sup>7</sup> Art. 112. A pena privativa de liberdade será executada em forma progressiva com a transferência para regime menos rigoroso, a ser determinada pelo juiz, quando o preso tiver cumprido ao menos:

(...)

§ 3º No caso de mulher gestante ou que for mãe ou responsável por crianças ou pessoas com deficiência, os requisitos para progressão de regime são, cumulativamente:

I - não ter cometido crime com violência ou grave ameaça a pessoa;

II - não ter cometido o crime contra seu filho ou dependente;

III - ter cumprido ao menos 1/8 (um oitavo) da pena no regime anterior;

IV - ser primária e ter bom comportamento carcerário, comprovado pelo diretor do estabelecimento;

V - não ter integrado organização criminosa.

*harmonia contra os conflitos, as rivalidades e os sofrimentos, a que a desigualdade natural nos condena”.*

Para além da previsão legal em si, nota-se que a fruição de uma vasta gama de direitos também é melhor aproveitada pelas mulheres. No ponto, destaca-se que, em geral, as mulheres têm mais tempo de escolaridade que os homens<sup>8</sup>. Já em relação à saúde, Brito et al. (2002) revela que as mulheres buscam mais serviços para realização de exames de rotina e prevenção (40,3% mulheres e 28,4% homens), enquanto os homens procuram serviços de saúde predominantemente por motivo de doença (36,3% homens e 33,4% mulheres). Ademais, verifica-se que as mulheres procuram mais os serviços de saúde para exames de rotina ou para cuidado preventivo, enquanto os homens buscam mais o cuidado curativo.

De igual modo, os próprios benefícios sociais são também melhor aproveitados pelas mulheres, a exemplo do Bolsa Família. Segundo dados do governo federal (BRASIL, 2024), 58,2% dos beneficiários são mulheres, sendo que 83,4% dos benefícios são pagos em nome de mulheres.

Diante dos fatos, resta evidente que nossa legislação não dá tratamento deficiente para as mulheres, muito ao contrário: a diferenciação que existe tanto na Constituição Federal quanto nas leis infraconstitucionais se dá em benefício delas.

Mas, então, por que ainda se fala que, no Brasil, as mulheres têm menos direitos que os homens? Em verdade, observa-se que tal afirmativa traduz um equívoco de ordem semântica: é certo que mulheres não têm menos direitos que homens no Brasil; porém, a realidade fática do nosso país revela a existência de pelo menos dois problemas que ainda assolam as mulheres brasileiras, gerando a falsa sensação de que elas não têm os mesmos direitos que os homens.

O primeiro (e mais grave) desses problemas é a questão da violência doméstica. Os dados apresentados no anuário brasileiro de segurança pública, relativos ao ano de 2023, revelam que houve um aumento em todas as modalidades de violência contra as mulheres, em comparação com 2022: agressões decorrentes de violência doméstica (258.941 – aumento de 9,8%); violência psicológica (38.507 – aumento de 33,8%); *stalking* (77.083 – aumento de 34,5%); ameaças (778.921 – aumento de 16,5%); feminicídios (1.467 – aumento de 0,8%); tentativa de feminicídios (2.729 – aumento de 7,1%); estupros (83.988, sendo que 88,2% das vítimas eram do sexo feminino – aumento de 6,5%); medidas protetivas (540.255 – aumento de

---

<sup>8</sup> De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, 36% das mulheres com 25 anos ou mais concluíram o ensino médio, contra 26% dos homens. No ensino superior, as mulheres são maioria nas turmas de graduação (57%) e de mestrado e doutorado (56%). Em 2022, cerca de 92,5% das meninas de 15 a 17 anos estudavam, contra 91,9% dos meninos na mesma faixa etária.

26,7%); importunação sexual (41.371 – aumento de 48,7%); assédio sexual (8.135 – aumento de 28,5%); e divulgação de cena de estupro/sexo/pornografia (7.188 – aumento de 47,8%).

A partir da análise dos dados acima indicados, percebe-se que, apesar da farta legislação favorável à proteção das mulheres, a prática de crimes de gênero continua aumentando em todas as suas modalidades. À toda evidência, essa questão precisa ser melhor compreendida, para que suas causas sejam corretamente identificadas e combatidas.

Considerando essa dura realidade, a legislação penal vem paulatinamente evoluindo, com vistas ao combate eficaz dos crimes relacionados à violência contra a mulher. Nesse mister, foi editada a Lei n.º 14.994, de 10.10.2024, que tornou o feminicídio crime autônomo e agravou a sua pena (agora previsto no art. 121-A, do Código Penal, com pena de 20 a 40 anos), bem como agravou a pena de outros crimes praticados contra a mulher por razões da condição do sexo feminino (a exemplo da lesão corporal praticada em âmbito doméstico, cuja pena agora é de 2 a 5 anos), estabelecendo ainda outras medidas destinadas a prevenir e coibir a violência praticada contra a mulher (como, por exemplo, deixou de exigir a representação para o crime de ameaça contra a mulher, aplicando a pena em dobro).

Outrossim, importante alteração legislativa foi a introduzida pela Lei n.º 14.344/2022, que acrescentou o parágrafo único ao art. 152, da Lei n.º 7.210/84, permitindo que o juiz, nos casos de violência doméstica e familiar, determine o comparecimento obrigatório do agressor a programas de recuperação e reeducação. Essa medida se mostra bastante eficaz, pois contribui sobremaneira para a diminuição dos casos de reincidência na prática delitiva.

O outro problema que também contribui para que haja uma falsa percepção de que as mulheres gozam de menos direitos que os homens se relaciona à questão da igualdade de gênero no mercado de trabalho, onde os homens ocupam os principais postos e têm os maiores salários.

Os dados gerados no 2º relatório nacional de transparência salarial (setembro/2024)<sup>9</sup> revelam que as mulheres brasileiras ganham, em média, 20,7% a menos que os homens na mesma função. Observa-se que a média salarial dos homens é de R\$ 4.495,39, enquanto a das mulheres é de R\$ 3.565,48. Em cargos de direção e gerência, as mulheres ganham 27% menos que os homens e, em funções de nível superior, a diferença chega a 31,2%. Tem-se ainda que 55,5% das empresas adotam planos de cargos e salários como base para definir a remuneração; mas, apenas 35,3% delas têm políticas de incentivos para contratação de mulheres.

---

<sup>9</sup> Ferramenta do governo federal, utilizada para verificar se há diferenças salariais por gênero nas empresas, em que as empresas com 100 ou mais funcionários devem preencher um relatório no Portal Emprega Brasil, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os dados em comento espelham bem a realidade brasileira, pois são preenchidos pelas próprias empresas junto ao Ministério do Trabalho e Emprego, o qual analisou mais de 18 milhões de vínculos formais em 2023, com uma média salarial de R\$ 4.125,77, com salário contratual de R\$ 2.025,27, segundo a RAIS de 2023. São 10,8 milhões de homens e 7,2 milhões de mulheres, com massa de rendimentos da ordem de R\$ 782,99 bilhões.

Analisando esses dados, fica claro que a questão é séria e precisa ser melhor estudada, visando a identificar e combater as causas dessas disparidades salariais. Nesse sentido, duas recentes inovações legislativas caminharam bem.

A primeira delas diz respeito à Lei n.º 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres), a qual, em seu art. 23, impõe às empresas com mais de 20 funcionários a obrigação de formular e executar programa de *compliance* de gênero, com vistas à adoção de medidas específicas para garantir um ambiente seguro e justo para as mulheres, visando à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho<sup>10</sup>.

Além disso, a lei em questão também fomenta o estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, especialmente em áreas com baixa participação feminina, tais como ciência, tecnologia, desenvolvimento e inovação, bem como a promoção da cultura de igualdade entre mulheres e homens. Como incentivo, as empresas que aplicarem tais disposições serão beneficiadas com o selo “Emprega + Mulher”, de forma a amplificar a seus *stakeholders* seu compromisso na promoção à igualdade da mulher no mercado de trabalho.

Sobre o tema, vale destacar que o relatório *Diversity Matters Even More*, da McKinsey (2023), mostrou que equipes executivas diversificadas, tanto em termos de gênero quanto de etnia, têm uma probabilidade maior de obter lucros acima da média, com 9% mais chances de superar seus pares em lucratividade. Em contrapartida, empresas com menor diversidade têm,

---

<sup>10</sup> “Art. 23. Para a promoção de um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho, as empresas com Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa) deverão adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;

II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;

III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e

IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações”.

em média, 66% menos chances de superar financeiramente seus concorrentes – sendo este mais um fator a impulsionar o fomento da participação feminina nos mais variados cargos existentes no âmbito empresarial.

A outra novidade legislativa se refere à Lei n.º 14.611/2023 (Lei da Igualdade Salarial), cujo art. 4º, prevê uma série de medidas a serem adotadas pelas empresas, para garantir a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, dentre as quais: estabelecer mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios; o incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; disponibilizar canais específicos para denúncias de discriminação salarial; a promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e ainda fomentar a capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

A referida lei também impõe às empresas com 100 ou mais empregados a obrigação de publicação semestral de relatórios de transparência salarial e critérios remuneratórios. Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empresa apresentará e implementará plano de ação para mitigá-la, com metas e prazos, sob pena de multa administrativa. No ponto, tem-se que a obrigatoriedade de promover a equidade das mulheres é uma inovação no sistema jurídico brasileiro, vindo a consolidar a liderança do país na legislação sobre os direitos das mulheres em nível global.

Compulsando essas duas leis acima mencionadas, percebe-se que o legislador foi feliz nas soluções apontadas, para mitigar eventuais disparidades de tratamento entre homens e mulheres no âmbito empresarial. Isso porque buscou verificar se a desigualdade realmente existe e, caso ela esteja presente, indicou meios eficazes para eliminá-la ou, ao menos, diminuí-la, dentre os quais: a capacitação das mulheres e a melhoria de suas condições e ambiente de trabalho, considerando sua condição peculiar que, muitas vezes, exige a famosa dupla jornada (em geral, as mulheres dedicam mais tempo para cuidar dos filhos e do lar do que os homens).

Contudo, a mesma sorte não teve o legislador que implementou a mudança na Lei n.º 9.504/97, introduzindo o §3º, ao art. 10. No afã de trazer mais mulheres para a vida política, o legislador impôs que, pelo menos, 30% das candidaturas de cada partido ou coligação devem necessariamente ser preenchidas por um dos sexos.

Ocorre que essa medida, por si só, não é capaz de mudar a realidade, pois não trata o problema em seu âmago, mas busca, de modo açodado, impor uma solução mágica para a

questão. É claro que o simples fato de haver mais candidatas do sexo feminino não implica necessariamente a eleição dessas mulheres, pois para se eleger a pessoa precisa de votos, ou seja, é preciso entender de política, fazer campanha, participar ativamente da comunidade local, para, ao final, convencer o eleitor de que merece a chance de representá-lo politicamente.

Assim, o objetivo de eleger mais mulheres obviamente não se concretizou como desejado pelo legislador – e não se concretizará do dia para a noite, pois isso demanda tempo para mudar a cultura da sociedade. Para piorar, a Justiça Eleitoral, ao interpretar a lei, passou a decidir que as chamadas “candidaturas de fachada” implicariam o indeferimento do registro de todas as candidaturas do partido ou coligação<sup>11</sup>. Mais uma vez, tentando impor uma solução mágica ao problema da representatividade feminina na política, agora a Justiça Eleitoral, além de não resolver a situação, ainda acabou criando um novo problema, pois várias candidaturas legítimas restaram prejudicadas (inclusive de inúmeros candidatos eleitos).

Portanto, pode-se concluir que, na realidade, as mulheres não têm menos direitos que os homens, no Brasil – muito ao contrário, os direitos das mulheres estão melhor assegurados que os direitos dos homens. O que ocorre, em verdade, são situações fáticas, problemas que ainda assolam as mulheres brasileiras e que necessitam de aperfeiçoamento. Este é justamente o tema que será tratado no próximo capítulo.

#### **4. O QUE TEM SIDO FEITO PARA MUDAR TAL PANORAMA NO ÂMBITO EMPRESARIAL E O QUE MAIS AINDA PODE SER FEITO?**

---

<sup>11</sup> A Súmula 73 do Tribunal Superior Eleitoral assim aduz: “A fraude à cota de gênero, consistente no desrespeito ao percentual mínimo de 30% (trinta por cento) de candidaturas femininas, nos termos do art. 10, § 3º, da Lei n. 9.504/97, configura-se com a presença de um ou alguns dos seguintes elementos, quando os fatos e as circunstâncias do caso concreto assim permitirem concluir: (1) votação zerada ou inexpressiva; (2) prestação de contas zerada, padronizada ou ausência de movimentação financeira relevante; e (3) ausência de atos efetivos de campanhas, divulgação ou promoção da candidatura de terceiros. O reconhecimento do ilícito acarretará: (a) a cassação do Demonstrativo de Regularidade de Atos Partidários (Drap) da legenda e dos diplomas dos candidatos a ele vinculados, independentemente de prova de participação, ciência ou anuência deles; (b) a inelegibilidade daqueles que praticaram ou anuíram com a conduta, nas hipóteses de Ação de Investigação Judicial Eleitoral (AIJE); (c) a nulidade dos votos obtidos pelo partido, com a recontagem dos quocientes eleitoral e partidário (art. 222 do Código Eleitoral), inclusive para fins de aplicação do art. 224 do Código Eleitoral”.

Ocorre que há inúmeras críticas a tal decisão. A primeira delas diz respeito justamente ao caráter verdadeiramente inovador e normativo dessa súmula, pois a lei não prevê nenhum desses requisitos, já que fala apenas em reservar 30% das vagas para um dos sexos. Além disso, o que a Justiça Eleitoral impõe é algo que muitas vezes se torna impossível de ser cumprido pelos partidos e coligações. Vejamos: 1) o que se entende por votação inexpressiva? 2) e se a população local de fato não quiser votar em mulheres, ou nas mulheres que se dispuseram a se candidatar? 3) como isso seria aferido se o voto é secreto? 4) e se em determinado município pequeno e interiorano não houver número mínimo de mulheres interessadas em concorrer às eleições? 5) e se, de fato, a candidata não tiver tido nenhum gasto com sua campanha, mesmo fazendo a divulgação de sua candidatura? Enfim, são muitas questões a serem esclarecidas – mas não o serão, porque essas são perguntas para as quais a Justiça Eleitoral não tem resposta; e nem poderia tê-las. A verdade é que tal decisão foi uma forma de impor, goela abaixo, uma solução mágica para um problema que necessita de estudos mais aprofundados e soluções adequadas à realidade.

É bem verdade que, no setor público, não se vislumbram desigualdades substanciais de gênero, pois aqui a remuneração é fixada em lei e paga indistintamente ao servidor público, independentemente ser homem ou mulher. Além disso, a forma de ingresso (concurso público) contribui para um maior equilíbrio no preenchimento dos cargos. Assim, embora algumas carreiras específicas sejam mais ocupadas por homens (a exemplo de carreiras policiais), outras são mais ocupadas por mulheres (a exemplo da educação infantil e cuidados com a saúde), havendo, de certo modo, um equilíbrio de gênero no setor público.

Todavia, segundo dados do IBGE (2023), o setor público abarca apenas 12,2% da população ocupada (cerca de 12,2 milhões de pessoas), restando ao setor privado a maior parcela de trabalhadores. E é justamente no setor privado que se encontram as maiores disparidades salariais e de ocupação de cargos de gerência entre homens e mulheres, motivo pelo qual as atenções devem ser voltadas, nesse momento, para as relações privadas de trabalho.

Desse modo, é necessário identificar as causas dessa diferenciação e tratá-las a contento. É cediço que a empresa vive de lucro, seguindo as leis do mercado, de modo que não faz sentido (ou pelo menos não deveria fazer) pagar mais ou menos para um empregado pelo simples fato de se tratar de homem ou mulher. A remuneração do empregado deve se relacionar (ou pelo menos deveria) com a sua capacidade produtiva e o seu custo-benefício para a empresa, e não com questões relacionadas a sexo, raça, cor, etnia, etc.

Nesse mister, governança corporativa, *compliance* e equidade de gênero são conceitos que podem ser integrados às empresas para promover um ambiente de trabalho mais seguro, transparente, justo e inclusivo.

Governança corporativa e *compliance* são conceitos complementares, que visam reforçar a transparência, para uma gestão mais eficiente, com maior confiança na empresa, mas tratam de modos diferentes para alcançar esses objetivos.

A governança corporativa delimita como as diretrizes devem ser executadas de forma a maximizar a lucratividade, sem ferir os valores da companhia. Trata-se de um conjunto de estratégias que visa gerar confiança em *stakeholders*<sup>12</sup> internos e externos.

Aline de Menezes Santos (2003, p. 180-206) traz o seguinte conceito acerca do tema: “A governança corporativa diz respeito a um conjunto de instrumentos públicos e privados,

---

<sup>12</sup> Termo cunhado pelo filósofo *Robert Edward Freeman*, em 1963, podendo ser definido como “grupos e indivíduos que, de uma forma ou de outra, apresentam algum nível de interesse nos projetos, atividades e resultados de uma determinada organização”. Em uma tradução direta, seria algo parecido com todas as partes interessadas de uma empresa.

incluindo leis, regulamentos e práticas comerciais que organizam e norteiam a relação, em uma economia de mercado, entre os controladores e administradores de uma empresa, de um lado, e aqueles que nela investem recursos, de outro. O movimento, cuja origem se deu nos Estados Unidos, se propõe a aperfeiçoar a gestão das companhias”.

Já o *compliance* pode ser entendido como um conjunto de regras que assegura que a empresa esteja em conformidade com as leis e normas regulamentadoras. O *compliance* busca fazer com que a organização esteja em conformidade com as leis, normas e boas práticas do mercado, com vistas a manter as relações transparentes e éticas, evitando, assim, fraudes e escândalos financeiros. Segundo Marcella Blok (2023): “*Compliance* não significa, no entanto, estar ‘by the book’, isto é, estar estritamente em conformidade com as regras. Tal conceito vai além das barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética”. O *compliance* de gênero é um tipo de *compliance* que monitora a representação das mulheres nas empresas e estabelece diretrizes para garantir a diversidade e inclusão de gênero.

A equidade de gênero, por sua vez, é um conceito que remete à disposição para eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres, reconhecendo as suas necessidades e características próprias. Para promover a equidade de gênero nas empresas, é possível adotar várias medidas, dentre as quais: incentivar as mulheres a assumirem posições de liderança; realizar treinamentos de *compliance* voltados para diversidade e inclusão; criar um canal de denúncias; garantir as consequências para quem cometer assédio; e, ainda, promover a educação e a capacitação da força de trabalho feminina.

Portanto, ao adotar uma política de equidade de gênero, aliada à governança corporativa e a uma política de *compliance* bem estruturada, a empresa revela seu nível de transparência e responsabilidade, ensejando um aumento significativo da confiança dos *stakeholders*, pois demonstra a existência de uma cultura de integridade, privacidade, proteção do ambiente de trabalho, fomento e estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres, minimizando os riscos inatos da atividade e, ao mesmo tempo, potencializando os lucros da empresa.

## 5. CONCLUSÃO

O presente trabalho realizou análise crítica do cumprimento das metas do ODS 5 no Brasil, fundamentado em doutrina referenciada, na legislação pertinente e em dados estatísticos, elucidando os erros e acertos da sociedade brasileira na busca pela igualdade de gênero.

Parte significativa da doutrina traz como causas da desigualdade de gênero no Brasil a existência de uma sociedade machista (machismo estrutural), opressão de classes, sexismo, patriarcado e limitações reprodutivas. Contudo, esses argumentos não explicam o nexo causal entre tais conceitos e a desigualdade de gênero.

Conforme restou demonstrado, as mulheres não têm menos direitos que os homens, no Brasil – muito ao contrário, os direitos das mulheres estão melhor assegurados que os direitos dos homens. Todavia, existem dois problemas reais (violência doméstica e igualdade de gênero no mercado de trabalho) que ainda assolam as mulheres brasileiras, necessitando, portanto, de aperfeiçoamento, sendo este o desafio a ser vencido.

A adoção de uma política de equidade de gênero, aliada à governança corporativa e ao *compliance* bem estruturados são meios eficazes para mudar a realidade e contribuir no alcance das metas do ODS 5, pois contribui para que as empresas tenham um ambiente seguro de trabalho, bem como que ostentem em seus quadros equipes executivas diversificadas, nos mais variados cargos existentes, aumentando a confiança dos *stakeholders* e, conseqüentemente, a probabilidade de obter lucros acima da média.

Finalmente, observa-se que a Agenda 2030 da ONU é deveras pretenciosa, pois visa implementar mudanças profundas, arraigadas há milênios nas culturas e sociedades mundiais, em diversos países distintos, tudo isso em apenas 15 anos. É certo que essa Agenda traduz uma carta de boas intenções, que propõe mudanças positivas nas pessoas e na sociedade, com vistas a alcançar um planeta mais sustentável. Entretanto, os objetivos, metas e indicadores ali previstos necessitam ser melhor trabalhados e repensados ao longo dos anos, pois, à toda evidência, não serão atingidos até 2030.

## 6. REFERÊNCIAS

ALVES, José Eustáquio Diniz. **Desafios da Equidade de Gênero no Século XXI**. Revista Estudos Feministas, 2016. 24(2), p. 629-638. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/rkcC3bGTRQv5Lz59HJy6HRG/>. doi: 10.1590/1805-9584-2016v24n2p629. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

ANUÁRIO BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA 2024. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, ano 18, 2024. ISSN 1983-7364. Disponível em: <https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/253>. Acesso em 10 de dezembro de 2024.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. São Paulo: Abril Cultural. 1979.

BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direito**. Washington. 2024. Disponível em: [https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/WBL2024\\_Portuguese\\_Summary\\_Final.pdf](https://wbl.worldbank.org/content/dam/sites/wbl/documents/2024/WBL2024_Portuguese_Summary_Final.pdf). Acesso em 06 de dezembro de 2024.

BARBOSA, Rui. **Obras Completas**. Vol. XXIII, Tomo II. Rio de Janeiro: Ministério da Educação e Cultura. 1958.

BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**. 4. ed. [S.l.]: Freitas Bastos, 2023. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em 20 de setembro de 2024.

BRANCHI, Bruna; PENTEADO, Talita Bozon. A DESIGUALDADE DE GÊNERO NO BRASIL E O COMPROMISSO COM A AGENDA 2030. **Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales** (julio 2020). Disponível em: <https://www.eumed.net/rev/cccss/2020/07/desigualdade-genero-brasil.html>. e <http://hdl.handle.net/20.500.11763/cccss2007desigualdade-genero-brasil>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Decreto n.º 21.076/1932 (Código Eleitoral de 1932)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d21076.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21076.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452/1943 (Consolidação das Leis Trabalhistas)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 2.848/1940 (Código Penal)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 7.210/1984 (Lei de Execução Penal)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7210compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7210compilado.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Lei n.º 14.457/2022 (Programa Emprega + Mulheres)**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**. Mulheres são protagonistas do Bolsa Família, com 83,4% dos benefícios em seus nomes. [Brasília]: **Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome**, 20 mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/noticias-e-conteudos/desenvolvimento-social/noticias-desenvolvimento-social/mulheres-sao-protagonistas-do-bolsa-familia-com-83-4-dos-beneficios-em-seus-nomes>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 2º Relatório Nacional de Transparência Salarial. [Brasília]: **Ministério do Trabalho e Emprego**, set. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/mulheres-ganham-20-7-menos-que-homens-em-empresas-com-mais-de-100-funcionarios-aponta-2deg-relatorio-de-transparencia-salarial/Apresentacao.MTE.17092024final.pdf>. Acesso em 10 de dezembro de 2024.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Inteiro teor ADI n.º 5.938.** Disponível em: [https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271#:~:text=A%205938%20/%20DF,-artigo%206%C2%BA%2C%20entre&text=\(CF%2C%20art.-,227\).,A%C3%A7%C3%A3o%20Direta%20julgada%20procedente.&text=R%20D%20%C3%83%20O-,Vistos%2C%20relatados%20e%20discutidos%20estes%20autos%2C%20os%20Ministros%20do%20Supremo,vencido%20o%20Ministro%20Marco%20Aur%C3%A9lio](https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271#:~:text=A%205938%20/%20DF,-artigo%206%C2%BA%2C%20entre&text=(CF%2C%20art.-,227).,A%C3%A7%C3%A3o%20Direta%20julgada%20procedente.&text=R%20D%20%C3%83%20O-,Vistos%2C%20relatados%20e%20discutidos%20estes%20autos%2C%20os%20Ministros%20do%20Supremo,vencido%20o%20Ministro%20Marco%20Aur%C3%A9lio). Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRASIL. **Tribunal Superior Eleitoral. Inteiro teor Súmula n.º 73.** Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/sumulas/sumulas-do-tse/sumula-tse-n-73>. Acesso em 21 de novembro de 2024.

BRITO, Alexandre dos Santos et al. GÊNERO, MORBIDADE, ACESSO E UTILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE NO BRASIL. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/39rwjxMH7z7kKRqv9kQGr4L/?lang=pt> e <https://doi.org/10.1590/S1413-81232002000400007>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

DE MIRANDA, Maria Geralda et al. IGUALDADE DE PODER ENTRE HOMENS E MULHERES: REFLEXÕES A PARTIR DA AGENDA 2030 DA ONU. **LexCult: revista eletrônica de direito e humanidades**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 245-257, set. 2018. ISSN 2594-8261. Disponível em: <<https://lexcultccjf.trf2.jus.br/index.php/LexCult/article/view/71>>. Acesso em 03 de dezembro 2024. doi: <https://doi.org/10.30749/2594-8261.v2n2p245-257>.

DESLANDES, Suely Ferreira; MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 33ª ed. Petrópolis: Vozes. 2013.

DIXON-FYLE, Sundiatu et al. **Diversity matters even more: The case for holistic impact**. McKinsey & Company, dez. 2023. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-matters-even-more-the-case-for-holistic-impact>. Acesso em 21 de novembro de 2024.

FURTADO, Nayara Frutuoso. **A Agenda 2030 e a Redução de Desigualdades no Brasil: Análise da Meta 10.2**. Trabalho de Conclusão de curso - Especialização em Planejamento e Estratégias de Desenvolvimento, Brasília: ENAP. 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3529/1/Nayara%20Frutuoso%20Furtado.pdf>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Tábuas completas de mortalidade para o Brasil**, 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb\\_2023.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2023.pdf). Acesso em 06 de dezembro de 2024.

\_\_\_\_\_. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais**, 2023. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf). Acesso em 06 de dezembro de 2024.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Quarto Trimestre - 2023**. Disponível em: [https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2023/pnadc\\_202304\\_trimestre\\_caderno.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202304_trimestre_caderno.pdf). Acesso em 21 de novembro de 2024.

IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Anual (PNAD)**, 2024. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/tag/desigualdade-de-renda/>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

MEZZAROBBA, Orides; MONTEIRO, Cândia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2019.

ONU (Organização das Nações Unidas). **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). Relatório de Desenvolvimento Humano**, 2021/2022. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano/publications/relatorio-de-desenvolvimento-humano-2021-22>. Acesso em 06 de dezembro de 2024.

PRADO, Adélia. **Por um Feminismo sem azedume (com mais doçura).** 2018. Disponível em: [Vivendo no obliterado..: Por um feminismo sem azedume \(com mais doçura\)](#). Acesso em 06 de dezembro de 202/4.

SANTOS, Aline de Menezes. **Reflexões sobre a Governança Corporativa no Brasil.** Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. v. 42. n. 130. p. 180-206. São Paulo: Malheiros Editores. abr./jun. 2003.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras. 2010.