



## PANORAMA DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO EM NÚMEROS E PERSPECTIVAS

Ana Maria Monteiro Neiva<sup>1</sup>  
Rômulo Goretti Villa Verde<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo tem por objetivo realizar um panorama das desigualdades de gênero no Brasil e de suas perspectivas. Propõe-se responder às seguintes perguntas: Qual é a medida das desigualdades de gênero atualmente no nosso país? Houve evolução nos últimos anos? Quais as principais ações, medidas e políticas públicas existentes? Estão essas produzindo efeitos? Para responder a essas indagações é realizado estudo de dados do IBGE, IPEA, OIT e OXFAM, relativamente a emprego, salário, escolaridade, segurança e representatividade, além de análise de legislação e doutrina nacional e estrangeira. O método utilizado é o dedutivo e a pesquisa bibliográfico-documental. Conclui-se que com relação ao emprego, diversas agendas devem ser implementadas, como a agenda parlamentar, a agenda sindical, a agenda feminista. Na área da segurança, para que a Lei Maria da Penha seja efetiva, na prática, além da manutenção de campanhas contra a violência doméstica e a mudança cultural, é necessário que as mulheres tenham à sua disposição a estrutura adequada pensada pela Lei. Com relação à representatividade, apesar da Lei de Cotas, ainda há muito a se evoluir neste campo, como melhor fiscalização dos recursos de campanha. Portanto, com relação às desigualdades de gênero no Brasil, os dados são preocupantes, pois mostram que essas desigualdades são estruturais e que somente a retomada de ações, medidas e políticas públicas poderá retirar o país da estagnação com relação a essas desigualdades.

### Palavras-chave:

Desigualdades de gênero; Emprego; Salário; Segurança; Representatividade.

## OVERVIEW OF GENDER INEQUALITIES IN BRAZIL IN NUMBERS AND PERSPECTIVES

### Abstract:

This article aims to provide an overview of gender inequalities in Brazil and their perspectives. It proposes to answer the following questions: What is the measure of gender inequalities in our country today? Has there been progress in recent years? What are the main actions, measures and existing public policies? Are these producing effects? To answer these questions, a study of data from IBGE, IPEA, ILO and OXFAM is carried out, regarding employment, salary, education, security and representativeness, in addition to an analysis of legislation and national doctrine. The method used is deductive and bibliographic-documentary research. It is concluded that with regard to employment, several agendas must be implemented, such as the parliamentary agenda, the trade

<sup>1</sup> Doutoranda em Direito na Universidade do Estado do Rio de Janeiro-UERJ; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4042748515181794>. Endereço acadêmico: Rua São Francisco Xavier, 524, Maracanã, Cep: 20550-900, Rio de Janeiro, RJ. E-mail: [anamneiva25@gmail.com](mailto:anamneiva25@gmail.com).

<sup>2</sup> Doutorando em Direito pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro -UERJ; Membro do Grupo de Pesquisa: Argumentação, Direito e Inovação; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7640111754931296>; Endereço acadêmico: Rua São Francisco Xavier, 524, Maracanã, Cep: 20550-900, Rio de Janeiro, RJ. E-mail: [romulovillaverde@gmail.com](mailto:romulovillaverde@gmail.com).





union agenda, the feminist agenda. In the area of security, for the Maria da Penha Law to be effective, in practice, in addition to maintaining campaigns against domestic violence and cultural change, it is necessary for women to have at their disposal the appropriate structure designed by the Law. In terms of representativeness, despite the Quota Law, there is still much to be done in this field, such as better inspection of campaign resources. Therefore, with regard to gender inequalities in Brazil, the data are worrying, as they show that these inequalities are structural and that only the resumption of actions, measures and public policies can lift the country out of stagnation in relation to these inequalities.

**Keywords:**

Gender inequalities; Job; Wage; Safety; Representativeness.

## INTRODUÇÃO

Em 1881, por Decreto Imperial as mulheres passaram a frequentar o ensino superior. Em 1880, o Brasil teve sua primeira eleitora mulher, a Dra. Isabel de Mattos Dillon, dentista. À época a Constituição não proibia as mulheres de votar, entretanto, desde a primeira constituinte, usava-se como argumento que às mulheres não cabia votar ou participar da vida política, pois sua missão era cuidar da família. A médica Carlota Portella foi a primeira deputada federal eleita em 1933-1934. Após a obtenção do direito ao ensino superior, ao voto, ao direito a ser votada e de participar do mercado de trabalho, as décadas 1930 a 1960 foram um período de reivindicações relativas a restrições, desigualdades sociais, raciais, legais e salariais (ALVES; PITANGUY, 2022). Passado quase um século desde então, as mulheres continuam lutando por direitos e por uma mudança cultural na sociedade que possibilite uma igualdade de gênero formal e material.

Considerando a relevância e atualidade do tema, indaga-se: Qual é a medida da desigualdade de gênero atualmente no nosso país? Houve evolução nos últimos anos? Quais as principais ações, medidas e políticas públicas existentes? Estão essas produzindo efeitos? Para que essas perguntas sejam respondidas, na primeira seção serão analisados dados do IBGE, do IPEA, da OIT e da OXFAM relativos aos diferentes aspectos dessa desigualdade: emprego, salário e escolaridade, segurança e representatividade. Já na segunda seção, serão estudadas as principais políticas públicas, ações e medidas que atacam cada uma destas desigualdades e suas perspectivas.

A pesquisa realizada é do tipo bibliográfico-documental, tendo como base a doutrina e legislação relativa ao tema. Para a primeira seção foram analisados dados e relatórios do IBGE, do IPEA, da OIT e da OXFAM. Na conclusão parte-se do geral para o específico tendo sido, portanto, utilizado o método de investigação dedutivo.

### 1. PRINCIPAIS DESIGUALDADES DE GÊNERO NO BRASIL

No Brasil, um país diverso e de grandes desigualdades sociais, observa-se quase todos os tipos de desigualdades de gênero. Enquanto a maioria das mulheres ainda busca ter direitos básicos, como acesso a uma boa saúde, educação, alfabetização, renda própria e segurança, outras têm por objetivo igualdade salarial, mesmas oportunidades nas condições de trabalho e de promoção.

Em estudos como a “Síntese de indicadores sociais: uma análise da condição de vida da população brasileira” de 2020 e 2019 (IBGE, 2021a; IBGE, 2020), o “Relatório Global sobre os Salários 2018/2019” (OIT, 2019), o “Atlas da Violência” de 2020 e de 2021 (IPEA, 2020; IPEA, 2021), o Relatório da Oxfam “Democracia Inacabada: um retrato das desigualdades brasileiras



2021” (OXFAM, 2021) e, ainda, dados do IBGE da PNAD (IBGE, 2021d) pode-se verificar a medida das diferenças associadas à questão do gênero, sobretudo quanto à empregabilidade, renda e educação, exposição à violência e representatividade<sup>3</sup>.

### 1.1 Emprego, salário e escolaridade

Com relação ao emprego, com base em dados do IBGE, analisou-se os seguintes dados relacionados à desigualdade de gênero: i) os níveis de ocupação (emprego); ii) o tipo de trabalho desempenhado iii) a relação do nível de escolaridade com o nível de ocupação; iv) a diferença do rendimento salarial médio entre gêneros; v) as taxas de desemprego (denominadas de “taxas de desocupação”); vi) o grau de “subocupação” (empregos de jornada parcial e/ou precários); e vii) o tempo gasto com afazeres domésticos.

O IBGE (2021a) estima que, no último trimestre de 2020, havia 170,7 milhões de brasileiros com idade acima de 14 anos de idade (sendo 88,2 milhões mulheres), o que configura o conceito de “população em idade de trabalhar”. Nesse universo, 87,2 milhões encontravam-se ocupados de algum modo (empregos com carteira assinada ou empregos informais e temporários), dos quais 36,3 milhões eram mulheres. Portanto, em 2020, 49% da população brasileira em idade de trabalhar se encontrava ocupada (o que o IBGE denomina de “nível de ocupação”).

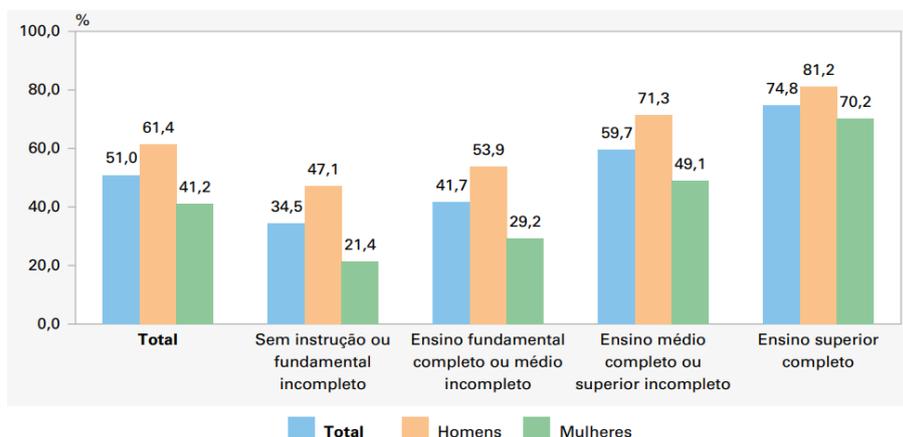
Por trás desse número já se encontra a primeira disparidade de gênero: dentre os homens em idade ativa para trabalhar, no ano de 2020, 61,7% estavam ocupados (empregados), contrastando com 41,1% no caso das mulheres, existindo uma diferença de mais de 20 pontos percentuais. Verifica-se que a diferença da taxa de ocupação entre homens e mulheres mantém-se basicamente a mesma com relação ao ano de 2019, quando 55,3% da população brasileira em idade de trabalhar se encontrava ocupada sendo 65,5% homens e 46,1% no caso das mulheres.

Na parte relativa ao tipo de emprego desempenhado por cada gênero, aponta o IBGE (2021a) que há trabalhos predominantemente desempenhado por mulheres, como os serviços domésticos (90,98%) e outros desempenhados preponderantemente pelos homens, como a construção civil (95,79%). Esse dado influencia diretamente no salário obtido por homens e mulheres, considerando que os serviços domésticos registraram, em 2020, o menor rendimento médio mensal (R\$ 932,00), segundo o IBGE (2021a). Em uma série histórica constata-se que o serviço doméstico é persistentemente o que pior remunera, variando de uma média mensal de R\$ 838,00 em 2012 a R\$ 932,00 em 2020, com aumento real de 11% no período. A título de comparação, o trabalho no setor de agropecuária pagou, em 2020, uma média R\$ 1.460,00 por mês e a indústria R\$ 2.561,00. Já a construção civil pagou, em 2020, salário médio de R\$ 1.860,00, consideravelmente maior do que os serviços domésticos. Aqui cabe fazer um destaque com relação à questão da interseccionalidade de gênero e raça pois, dentre as domésticas, 65,3% são pretas ou pardas, sendo essa a parcela da população brasileira que sofre com maior desigualdade de renda no país.

No que tange ao nível de escolaridade constata-se que esse influencia a taxa de ocupação de homens e mulheres, ou seja, quanto maior a escolaridade maior a taxa de ocupação. Conforme gráfico do IBGE (Gráfico 1), quanto maior o nível de escolaridade menor a distorção em relação ao nível de ocupação entre homens e mulheres. Assim, com relação a homens e mulheres com ensino médio completo a diferença da taxa de ocupação é de mais de 20 pontos percentuais, sendo que essa diferença se reduz para 11 pontos percentuais com relação a homens e mulheres com ensino superior completo.

<sup>3</sup> Para fins metodológicos, cabe esclarecer que foram utilizados os dados mais atuais encontrados relativos a cada tema.

**GRÁFICO 1 – Nível de ocupação, por sexo, segundo o nível de instrução – Brasil/2020**

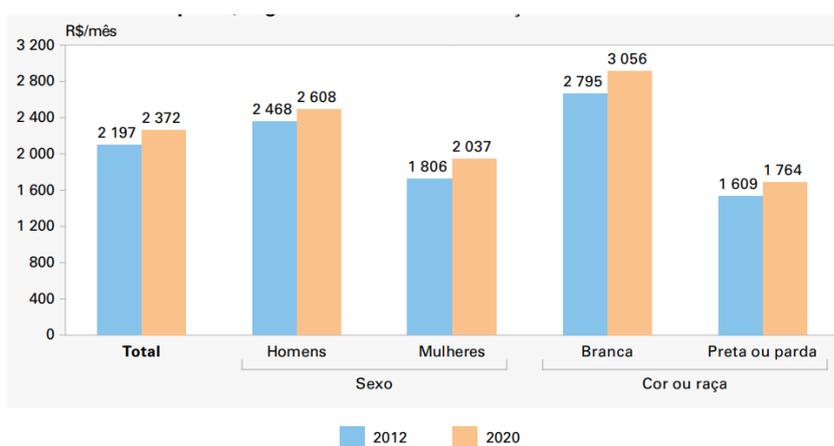


Fonte: IBGE 2021a

Segundo relatório do IBGE (2021a) a parcela da população mais vulnerável e com menor grau de instrução, como mulheres, pretos e pardos, foi a mais afetada pelos efeitos deletérios da COVID-19 no mercado de trabalho. As mulheres sofreram uma redução de 10,9% na taxa de ocupação e pretos e pardos tiveram uma redução semelhante de 10,5%, acima da média geral de 8,9%, considerando todos os níveis de instrução.

Com relação ao rendimento salarial médio de cada gênero, verifica-se que, no Brasil, os homens ganham em média 28,1% a mais que as mulheres, conforme Gráfico 2 abaixo. Segundo IBGE (2021a, p.27), “Os resultados indicam uma desigualdade estrutural, dado que esses diferenciais, salvo pequenas oscilações, foram encontrados em todos os anos da série, de 2012 a 2020”. A diferença é ainda mais gritante entre brancos e pretos e pardos, sendo que o primeiro grupo ganha, em média, 73,3% a mais do que o segundo. Mais uma vez destaca-se que as mulheres negras são as mais atingidas, pois se enquadram nos dois grupos mais afetados.

**GRÁFICO 2 – Rendimento médio real do trabalho principal das pessoas ocupadas, segundo o sexo e a cor ou raça– Brasil 2012/2020**

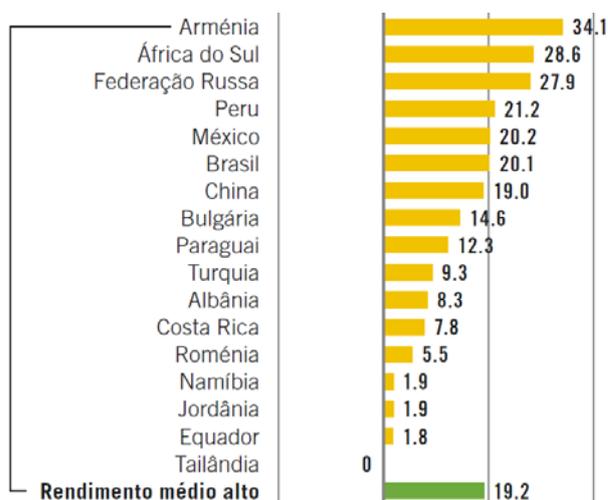


Fonte: IBGE, 2021a



Segundo o Relatório Global sobre os Salários 2018/2019 (OIT, 2019)<sup>4</sup>, a diferença do salário médio mensal de homens e mulheres no Brasil foi de 20,1% em 2018. O referido relatório, apesar de ser de 2018, traz dado interessante pois faz uma comparação com outros países que possuem o mesmo nível de rendimento (médio-alto), conforme pode ser visto no Gráfico 3 a seguir.

**GRÁFICO 3 - Diferença salarial entre homens e mulheres utilizando remunerações mensais (países com rendimento médio alto)**



Fonte: Relatório Global sobre os Salários 2018/2019 (OIT, 2019)

Colocando essa diferença salarial em termos de salários-mínimos, os dados do CEMPRE/IBGE - Cadastro Central de Empresas (IBGE, 2021c) mostram que, em 2020, a média nacional das remunerações mensais foi de 3,1 salários-mínimos para os homens e de 2,7 para as mulheres. Dados mais detalhados (IBGE, 2021c) mostram que, mesmo em trabalhos semelhantes realizados no mesmo setor, se observa uma clara diferença salarial entre gêneros. Por exemplo, no ano de 2020 as remunerações do setor de Serviços Financeiros na Região Sudeste, foram de 8,5 salários-mínimos para os homens e 5,9 para as mulheres. Em outro exemplo, o setor de Saúde da Região Sul (grandes empresas), pagou 4,0 salários-mínimos para os homens e 2,8 para as mulheres. Esses dados mostram que a diferença salarial entre homens e mulheres é bastante relevante e decorre não somente da média salarial da atividade desenvolvida (como, por exemplo, ocorre com os salários mais baixos pagos aos serviços domésticos), persistindo em diversos setores, como o de serviços financeiros, por exemplo.

Outro dado relevante a ser analisado é o grau de subocupação (IBGE, 2021a). Dentre os trabalhadores considerados ocupados, há um grupo que somente consegue trabalho por menos de 40 horas semanais, sendo este grupo denominado de subocupados. A taxa de subocupação é indicativa de inserção precária no mercado de trabalho. Esse aspecto também aponta certa diferença quanto ao gênero: dentre a população de subocupados 52,4% são mulheres e 47,6% são homens. No total, em 2020, 5,76% dos homens e 8,86% das mulheres estavam subocupados.

Com relação ao desemprego, outro conceito importante trazido pelo IBGE é o de “taxa de desocupação”, popularmente conhecida como taxa de desemprego. O IBGE define como “população na força de trabalho” aqueles que têm ocupação e aqueles que a procuram, mas não a encontram. No quarto trimestre de 2020 (IBGE, 2021d), os dados apontam que 14,4 milhões de

<sup>4</sup> O Relatório Global sobre os Salários 2020/2021 da OIT não trouxe a atualização destes dados.



peças procuraram, mas não encontraram ocupação (desempregados). A soma dessa cifra com os 87,2 milhões de ocupados (empregados) já citados no parágrafo anterior resulta em 101,6 milhões de pessoas (“população na força de trabalho”). A taxa de desemprego é medida pela proporção entre os 14,4 milhões sem emprego e os 101,6 milhões da força de trabalho, ou seja, 14,2% (taxa de desemprego). Esses números trazem mais uma disparidade de gênero: nesse período, a taxa de desemprego foi de 11,9% para homens e de 17,2% para mulheres. Ainda relevante destacar que a taxa de desemprego entre mulheres mais jovens foi de 28,7% em 2020, bem acima da média (IBGE, 2021d).

Dentre a força de trabalho existente e desempregada, o IBGE pergunta à população o motivo de não ter procurado trabalho. Segundo a pesquisa (IBGE, 2021a), cuidar dos afazeres domésticos, dos filhos ou outros parentes novamente foi destaque entre a força de trabalho potencial feminina, com 13,9%. Para os homens, tal percentual chega a apenas 0,8%, em 2020. Segundo o IBGE (2021a, p.37), “Esse resultado explica a importância atribuída à expansão da rede de cuidados para crianças, idosos e pessoas com deficiência para ampliar a participação das mulheres no mercado de trabalho”. Esses dados confirmam que o cuidado com crianças, família e afazeres domésticos sobrecarregam as mulheres, que deixam de procurar emprego por conta destes fatores.

No que tange ao tempo gasto com afazeres domésticos verifica-se que este dado é relevante considerando a questão da dupla jornada de trabalho suportada pelas mulheres. Estatísticas da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua Anual (IBGE, 2019) mostram que, em 2019, os homens dedicaram, em média, 11,0 horas semanais (média de 1,5 horas diárias) aos afazeres domésticos e cuidado de pessoas, aproximadamente a metade das 21,4 horas semanais (média de 3 horas diárias) dedicadas pelas mulheres.

Portanto, verifica-se que se somando o trabalho com afazeres domésticos ao emprego remunerado usualmente a mulher tem maior escassez de tempo que os homens. O cumprimento dessa dupla ou tripla jornada pelas mulheres constitui ainda um dificultador para que essas se capacitem por meio de novos cursos e treinamentos.

Com relação à escolaridade, segundo dados do IBGE (2021d) dentre a população com 25 anos ou mais de idade, 15,3% dos homens possuem ensino superior completo, enquanto 19,4% das mulheres possuem tal formação. Portanto, as mulheres possuem, em média, nível de escolaridade superior ao dos homens, sendo esse o único indicador desta pesquisa que mostra uma vantagem para as mulheres.

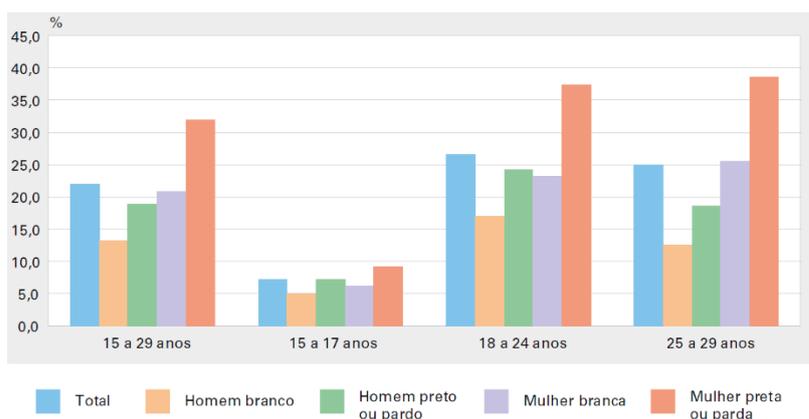
Segundo relatório do IBGE (2020, p. 29), “Embora a maior escolaridade das mulheres não seja suficiente para equilibrar sua situação em relação aos homens, entre elas, é uma característica muito relevante para assegurar a inserção no mercado de trabalho”. Segundo o IBGE (2020), o nível de ocupação das mulheres com ensino superior completo foi 3,3 vezes maior que o das mulheres sem instrução ou com ensino fundamental incompleto. Portanto, mais uma vez, verifica-se que o ensino superior é fundamental para a redução das desigualdades de gênero, não chegando, porém, a igualar a questão salarial conforme visto acima.

Esse tema é reforçado em informativo lançado pelo IBGE em 2018 intitulado “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”. Segundo o informativo (IBGE, 2018, p.7), “Independentemente de as mulheres apresentarem os melhores resultados educacionais em média, elas ainda não alcançaram resultados compatíveis com sua qualificação no mercado de trabalho (...)”. Conforme visto acima, “a questão da carga horária parece ser um fator fundamental no diferencial de inserção ocupacional entre homens e mulheres determinado pela divisão sexual do trabalho. Mulheres que necessitam conciliar trabalho remunerado com os afazeres domésticos e cuidados, em muitos casos acabam por trabalhar em ocupações com carga horária reduzida”

(IBGE, 2018, p.4). Portanto, apesar de terem maior escolaridade que os homens, estima-se que os menores salários das mulheres também sejam influenciados por trabalharem por períodos mais curtos, por optarem por trabalhos com menor remuneração e por terem maior carga de trabalho doméstico (IBGE, 2018).

Com relação aos estudos, verifica-se, novamente, que há grande diferença quando se leva em conta a raça. Conforme dados de 2019, dentre a população de jovens brasileiros (15 a 29 anos), 25% das mulheres brancas nem estudavam nem trabalhavam, chegando este percentual a quase 40% para as mulheres negras ou pardas, conforme Gráfico 4 abaixo.

**GRÁFICO 4 – Proporção de jovens de 15 a 29 anos de idade que não estudavam e não estavam ocupados, por sexo e cor ou raça, segundo os grupos de idade - Brasil – 2019**



Fonte: IBGE, 2020.

## 1.2 Segurança

No que tange à violência contra as mulheres, o Atlas da Violência de 2020 (IPEA, 2020, p. 35) oferece um retrato da gravidade do problema ao enfatizar que “entre 2008 e 2018, o Brasil teve um aumento de 4,2% nos assassinatos de mulheres. Em alguns estados, a taxa de homicídios em 2018 mais do que dobrou em relação a 2008: é o caso do Ceará, cujos homicídios de mulheres aumentaram 278,6%; de Roraima, que teve um crescimento de 186,8%; e do Acre, onde o aumento foi de 126,6%”.

Segundo o Atlas da Violência do IPEA de 2021 (IPEA, 2021), em 2019, 3.737 mulheres foram assassinadas no Brasil. O número ficou bastante abaixo dos 4.519 homicídios femininos registrados em 2018, com uma redução de 17,3% nos números absolutos. A diminuição no número de homicídios de mulheres registrados em 2019 segue a mesma tendência do indicador geral de homicídios (que inclui homens e mulheres), cuja redução foi de 21,5% em comparação com o ano anterior. Este dado corresponde ao total de mulheres vítimas da violência letal no país em 2019 e inclui circunstâncias em que as mulheres foram vitimadas em razão de sua condição de gênero feminino (ou seja, em decorrência de violência doméstica ou familiar) e menosprezo ou discriminação à condição de mulher como também em dinâmicas derivadas da violência urbana, como roubos seguidos de morte e outros conflitos.

Entretanto, segundo o estudo (IPEA, 2021), a notícia aparentemente positiva de redução da violência letal que atinge as mulheres precisa ser relativizada pelo crescimento expressivo dos registros de Mortes Violentas por Causa Indeterminada – MVCI (mortes de forma violenta no mesmo ano, mas sem indicação da causa – se homicídio, acidente ou suicídio), que tiveram incremento de 21,6% em relação a 2018. Feita a ressalva metodológica, o estudo mostra que os 3.737 casos registrados em 2019 equivalem a uma taxa de 3,5 vítimas para cada 100 mil habitantes

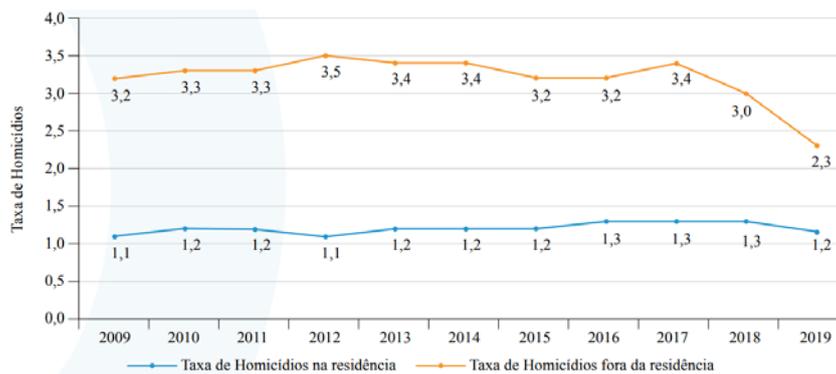
do sexo feminino. A taxa representa uma redução de 17,9% em relação a 2018, quando foram registradas 4,3 vítimas para cada 100 mil mulheres.

Também aqui o aspecto racial aumenta a gravidade do problema, conforme ilustra o fato de que, em 2019, 66% das mulheres assassinadas no Brasil eram negras. Em termos relativos, enquanto a taxa de homicídios de mulheres não negras foi de 2,5, a mesma taxa para as mulheres negras foi de 4,1. Isso quer dizer que o risco relativo de uma mulher negra ser vítima de homicídio é 1,7 vezes maior do que o de uma mulher não negra, ou seja, para cada mulher não negra morta, morre 1,7 mulher negra (IPEA, 2020).

Segundo o IPEA (2021, p. 38), “o que a análise dos últimos onze anos indica é que a redução da violência letal não se traduziu na redução da desigualdade racial. A evolução da taxa de homicídios femininos por raça/cor (...) mostra que, em 2009, a taxa de mortalidade entre mulheres negras era de 4,9 por 100 mil, ao passo que entre não negras a taxa era de 3,3 por 100 mil”. Ainda, segundo o estudo (IPEA, 2021, p.38), “pouco mais de uma década depois, em 2019, a taxa de mortalidade de mulheres negras caiu para 4,1 por 100 mil, redução de 15,7%, e entre não negras para 2,5 por 100 mil, redução de 24,5%”. Portanto, se for considerada a diferença entre as duas taxas verificamos que, em 2009, a taxa de mortalidade de mulheres negras era 48,5% superior à de mulheres não negras, e onze anos depois a taxa de mortalidade de mulheres negras é 65,8% superior à de não negras.

O Gráfico 5 compara a evolução ao longo de uma década da taxa de homicídios contra as mulheres de dois tipos (dentro e fora da residência), sendo que os dados referentes a homicídios dentro da residência são uma *proxy* para o feminicídio. Destaca-se a estabilidade ao longo dos anos dos episódios de violência doméstica, pois os homicídios de mulheres dentro de residências se mantêm com praticamente a mesma taxa há 10 anos, o que indica que as políticas relativas ao combate ao feminicídio não têm surtido o efeito desejado.

**GRÁFICO 5 - Taxa de homicídios de mulheres dentro e fora das residências (2009-2019)**



Fonte: IPEA, 2021.

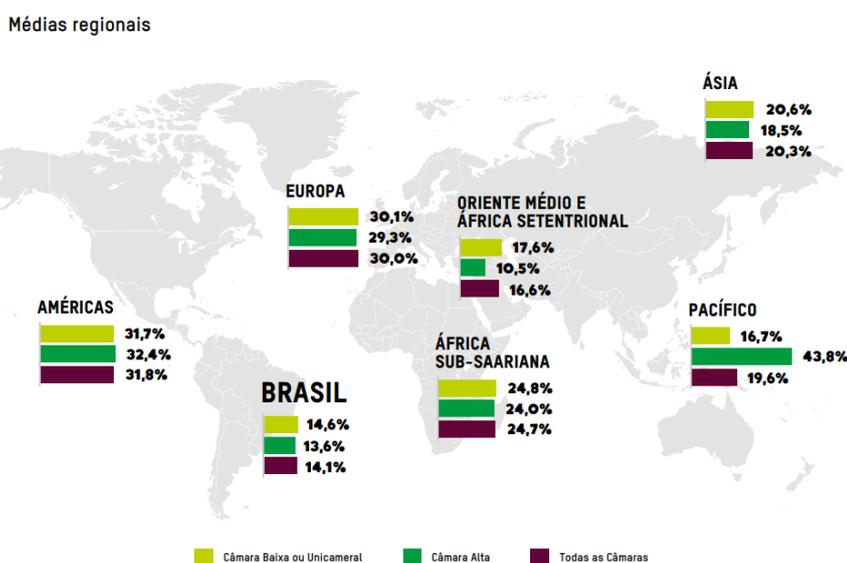
### 1.3 Representatividade

Segundo relatório da OXFAM (2021, p.38), “O Brasil é frequentemente mencionado como exemplo negativo de presença de mulheres no Parlamento.” Para a legislatura de 2019 - 2022, foram eleitas 77 deputadas federais (15% das cadeiras), totalizando, juntamente com as senadoras (que são 13% do Senado), uma bancada feminina de 10% no parlamento (AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS, 2022). Cabe destacar que a desigualdade de representação política é ainda mais acentuada quando se considera mulheres negras. Elas representam 27% da população



brasileira, porém ocupam apenas 2,36% das cadeiras do Congresso Nacional (OXFAM, 2021). Segundo a OXFAM (2021), no nível estadual o número de deputadas estaduais é pouco expressivo, sendo a média nacional de 15,4%. Adicionalmente há ainda nas eleições de 2018 um caso de Assembleia Legislativa que não elegeu nenhuma deputada estadual, caso do Mato Grosso do Sul.

Destaca-se que o Brasil, apesar de possuir legislação de cotas (Lei nº 12.034, de 29/09/2009) é um dos países no mundo com menor representatividade de mulheres nas casas legislativas<sup>5</sup>. Em 2019, o Brasil ocupava a 133ª posição no ranking anual de mulheres nos parlamentos nacionais da Inter-Parliamentary Union (IPU), entre 192 países monitorados. No Gráfico 7 abaixo pode se ver o percentual de mulheres na Câmara Alta (Senado) e na Câmara Baixa (Câmara) no Brasil e no mundo.



Fonte: OXFAM, 2021.

## 2. POLÍTICAS PÚBLICAS E AÇÕES PARA A REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES DE GÊNERO

### 2.1 Emprego, salário e escolaridade

Com relação ao emprego e salário verificou-se que a taxa de ocupação (com empregos formais ou informais) das mulheres é mais baixa que a dos homens (41,1% *versus* 61,7%) e que esta diferença de 20 pontos percentuais persiste ao longo dos anos. As mulheres são maioria no desempenho dos serviços domésticos (90,98%), sendo que 65,3% dessas mulheres é preta ou parda. Aqui o tipo de emprego desempenhado, predominantemente exercido por mulheres, faz com que o rendimento dessas no geral seja menor que o dos homens, considerando que o serviço doméstico paga um dos menores salários médios mensais (R\$ 932,00).

Quanto ao nível de escolaridade, verificou-se no Gráfico 1 que quanto maior o nível de escolaridade menor a diferença com relação aos homens da taxa de ocupação. Portanto, o ensino superior é fundamental para que as mulheres sejam empregadas, para sua independência financeira e para a redução da disparidade de salários entre gêneros. Ainda assim, existe, neste caso, uma

<sup>5</sup> Destaca-se que a Lei de Cotas não se aplica às vagas do Senado.



diferença de 9 pontos percentuais na taxa de ocupação entre homens e mulheres com ensino superior.

Cabe destacar que homens ganham salários consideravelmente maiores que as mulheres (em média 28,1% a mais), sendo que esta desigualdade salarial é estrutural, pois essa diferença foi verificada em todos os anos da série de 2012 a 2020. A diferença salarial também persiste em diversos setores da economia, como, por exemplo, no setor de serviços financeiros e no setor de saúde. Esses dados evidenciam que, mesmo com ensino superior e exercendo serviços que pagam salários acima da média, a diferença salarial entre homens e mulheres persiste.

Uma das explicações para essa diferença pode estar no grau de subocupação das mulheres (por exercerem trabalhos com menos de 40 horas mensais), que decorrem da herança cultural do tempo gasto com afazeres domésticos, cuidado com filhos e familiares. É o que os estudiosos chamam de “pobreza de tempo”. Segundo Ferrito (2021), as mulheres se encontram divididas entre carreira e maternidade, acumulando trabalho produtivo e reprodutivo, investindo no emprego, mas sem uma divisão equânime dos afazeres domésticos e dos padrões sociais de boa mãe, boa esposa e cuidadora. Para Ferrito (2021) existem diversas causas para essa realidade como a pobreza de tempo (necessidade de conciliação de trabalho e afazeres domésticos), a brecha salarial (decorrente da cultura machista, do trabalho precário e da carga decorrente da maternidade) e o teto de cristal (topo de carreira nunca poderá ser alcançado por preconceito), dentre outros fatores.

Segundo Ferrito (2021), para que haja evolução com relação à questão de gênero não basta que o direito se apresente como neutro. Para que se atinja uma igualdade material deve-se igualar as condições de vida de todos os seres humanos. Portanto, através de políticas públicas e ações afirmativas busca-se dar às mulheres iguais condições e oportunidades no mercado de trabalho. Para isso, o papel do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) é fundamental.

Atualmente há diversos dispositivos legais na Constituição Federal e na legislação trabalhista<sup>6</sup> que preservam e proíbem a discriminação da mulher no mercado de trabalho, mas que ainda não são suficientes para garantir uma igualdade de gênero. Yannoulas (2002) cita as diversas agendas que têm por objetivo reduzir as desigualdades de gênero no mercado de trabalho, quais sejam: a) a agenda parlamentar; b) a agenda sindical, e c) a agenda feminista. A agenda parlamentar visa a inserção das mulheres no legislativo na Câmara e no Senado para que possam defender as questões de gênero no Congresso Nacional, em especial a proteção social à maternidade e questões relacionadas à previdência social. A agenda sindical visa assegurar direitos através das negociações coletivas não só de interesse das mulheres, como também dos homens no que se refere a questões relacionadas à maternidade e paternidade. O acesso à creche, licenças para adotantes, cláusulas relacionadas à gestação (como abono de faltas para futuros pais e mães para consultas) são relevantes temas que podem evoluir em negociações sindicais. Ainda, é importante que cada vez mais mulheres participem ativamente nos sindicatos visando representação feminina nas posições de liderança e poder, tendo sido adotada por alguns sindicatos política de cotas femininas para a representação sindical. Com relação à agenda feminista, tema extremamente relevante é a feminização da pobreza, tratado na Plataforma de Ação aprovada em Beijing em 1995. Segundo a autora, o fenômeno da feminização da pobreza é influenciado pela rigidez das funções que são atribuídas às mulheres - o que por sua vez decorre das identidades de gênero – assim como seu limitado acesso ao poder, à educação, à capacitação e aos recursos econômicos, incluindo o crédito.

<sup>6</sup> Art. 7º, inciso XX e XXX da CF; Lei nº 9799/99; Lei nº 10.224/2001 (tipifica e penaliza o assédio sexual); Lei nº 10.208/2001; Lei nº 10.244/2001.



Cabe destacar que recentemente foi editada a Medida Provisória nº 1116/2021 que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e Jovens<sup>7</sup>, alterando a Lei nº 11.770 e a CLT. O DIEESE (2022) criticou a MP, pois argumenta que, ao flexibilizar diversas normas trabalhistas, a MP acaba por precarizar o trabalho feminino, não resolvendo as questões de gênero. Ao invés de da precarização, verifica-se que o que realmente faz a diferença é a disponibilização pelo Estado de boas creches e escolas. Ainda, boas políticas de licença parental são uma importante indicação da abordagem de um país à igualdade de gênero, por encorajarem o compartilhamento de responsabilidades. Enquanto o Brasil oferece 5 dias de licença paternidade (podendo chegar a 20 dias para Empresas Cidadãs) alguns países oferecem muito mais, como Islândia (90 dias), Suécia (70 dias) e Finlândia (54 dias) (BBC, 2015), permitindo melhor divisão de tarefas entre mães e pais.

## 2.2 Segurança

Com relação à segurança das mulheres, verifica-se que os principais entraves atuais são a violência doméstica e o feminicídio. A segurança é fundamental para a estabilidade física e psicológica da mulher. Sua ausência acarreta uma baixa autoestima, integridade, além de afetar a família como um todo causando traumas futuros, em especial para crianças que vivem nesse ambiente. Como enuncia Cerqueira *et al.* (2015), a violência doméstica é a mãe de todas as violências pois as vítimas não são só as mulheres, mas também as crianças que podem acabar por replicar esse comportamento quando jovens e adultas.

Neste tópico, relevante destacar que um grande marco no país com relação à violência doméstica foi a promulgação da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (“Lei Maria da Pena”), que trouxe mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra as mulheres. Antes do advento da citada Lei, os casos de violência doméstica encontravam-se sob a égide da Lei nº 9.099/1995, ou seja, eram considerados crimes de menor potencial ofensivo, em que nenhuma medida protetiva era oferecida à vítima, e nos poucos casos em que o agressor era condenado, sua pena era majoritariamente o pagamento de cestas básicas (CERQUEIRA *et al.*, 2015).

Segundo Cerqueira *et al.* (2015, p. 8), “a nova legislação ofereceu um conjunto de instrumentos para possibilitar a proteção e o acolhimento emergencial à vítima, isolando-a do agressor, ao mesmo tempo que criou mecanismos para garantir a assistência social da ofendida. Além disso, a Lei previu os mecanismos para preservar os direitos patrimoniais e familiares da vítima; sugeriu arranjos para o aperfeiçoamento e efetividade do atendimento jurisdicional; e previu instâncias para tratamento do agressor”.

O estudo acerca da efetividade da Lei Maria da Pena realizado por Cerqueira *et al.* (2015, p. 32), considerou que essa “afetou o comportamento de agressores e vítimas por três canais: i) aumento do custo da pena para o agressor; ii) aumento do empoderamento e das condições de segurança para que a vítima pudesse denunciar; e iii) aperfeiçoamento dos mecanismos jurisdicionais, possibilitando ao sistema de justiça criminal que atendesse de forma mais efetiva os casos envolvendo violência doméstica”. Segundo os autores, “A conjunção dos dois últimos elementos seguiu no sentido de aumentar a probabilidade de condenação. Os três elementos somados fizeram aumentar o custo esperado da punição, com potenciais efeitos para dissuadir a violência doméstica”. O estudo concluiu que a introdução da Lei Maria da Pena “gerou efeitos estatisticamente significativos para fazer diminuir os homicídios de mulheres associados à questão de gênero”. Apesar de o cômputo geral ser positivo, o estudo ressalta que os efeitos da Lei não se deram de forma homogênea em território nacional, pois o aumento da probabilidade de condenação do agressor dependeria da institucionalização dos serviços descritos na Lei, o que não ocorreu em determinadas regiões (CERQUEIRA *et al.*, 2015).

<sup>7</sup> Em 21 de setembro de 2022, a referida Medida Provisória foi convertida na Lei nº 14.457/2022.

A tabela abaixo mostra a quantidade de municípios com estrutura adequada ao enfrentamento da violência doméstica. Verifica-se que somente nos municípios com mais de 500 mil habitantes têm-se majoritariamente uma estrutura adequada como abrigos e delegacias especializadas.

**Municípios com serviços especializados de enfrentamento à violência contra mulheres, segundo as classes de tamanho da população dos municípios (%)**

Classes de tamanho da população dos municípios (hab.)	Municípios com serviços especializados (%)			
	Casas-Abrigo de gestão municipal	De enfrentamento à violência contra mulheres	De atendimento à violência sexual	Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres - DEAM
Total	2,7	20,9	9,7	7,5
Até 5 000	-	3,7	2,3	0,1
De 5 001 a 10 000	0,3	7,1	4,0	0,1
De 10 001 a 20 000	0,3	14,1	7,3	0,5
De 20 001 a 50 000	1,3	30,3	14,1	5,3
De 50 001 a 100 000	9,7	63,0	19,8	32,7
De 100 001 a 500 000	22,9	89,7	38,4	68,1
Mais de 500 000	76,1	100,0	80,4	100,0

Fonte: IBGE, Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2018-2019.

Fonte: IBGE, 2021b.

Portanto, verifica-se que a Lei Maria da Penha teve um efeito positivo, seja na abordagem diferenciada e global para tratar desse tipo de violência, seja na retirada da percepção de impunidade por parte dos agressores. Entretanto, como visto, os homicídios de mulheres dentro de residências se mantêm com praticamente a mesma taxa há 10 anos, ou seja, as políticas relativas ao combate ao feminicídio não têm surtido o efeito desejado pela Lei. Vislumbra-se que os efeitos positivos somente serão vistos no momento que o Estado viabilizar e assegurar o seu cumprimento (através da criação de estrutura de juizados especiais e proporcionando treinamento policial e do Judiciário), passando também por campanhas na televisão de estímulo a mudanças culturais.

### 2.3 Representatividade

No Brasil, conforme visto, tem-se uma das menores representatividades de mulheres no parlamento do mundo. Para corrigir essa distorção instituiu-se uma política de cotas que vem evoluindo historicamente.

A política de cotas para mulheres na política foi instituída no ano de 1995, através da Lei nº 9.100 de 29 de setembro de 1995. A Lei estipulou que no mínimo 20% de vagas de cada partido ou coligação deveriam ser destinadas a candidaturas femininas, se limitando a candidaturas municipais para vereador(a). Esta lei, que foi chamada de “Lei de Cotas”, resultou, em parte, de um contexto internacional mais amplo.

De fato, meses antes da promulgação da Lei nº 9.100/95, o Brasil havia assinado a Plataforma de Ação Mundial da 4ª Conferência Mundial da Mulher. A resolução da Organização das Nações Unidas (ONU), naquela Conferência, recomendava ações afirmativas para acelerar a diminuição das defasagens de gênero na participação do poder político (THEODORO, 2020). Adicionalmente, ao longo dos anos 1990, políticas de cotas para mulheres na política foram implementadas por toda a América Latina, influenciadas pela Argentina que em 1991 instituiu cotas (OXFAM, 2021).

Posteriormente, a Lei nº 9.504/97 expandiu consideravelmente o escopo das ações afirmativas. Presentes até então apenas nas Câmaras Municipais, as cotas de gênero passariam, a



partir dali, a valer também para as Assembleias Estaduais e para a Câmara dos Deputados. Ficou de fora, no entanto, o Senado Federal. Conjuntamente, houve um aumento no percentual mínimo de candidaturas para as listas de candidatas(as) de partidos e coligações. Passou-se, assim, do mínimo de 20% instituído em 1995, para 30% com a ressalva de que, em 1998, as cotas seriam transitoriamente de 25%, atingindo 30% apenas nas eleições subsequentes. Entretanto, na prática, a Lei não surtia efeito, pois o percentual de vagas a serem reservadas para mulheres deveria ser calculado sobre o total de candidaturas que um partido ou coligação pode lançar por circunscrição eleitoral, e não sobre a quantidade de candidatas efetivamente apresentados. Assim, os partidos apresentavam menos candidatas que os que poderiam lançar, fazendo uso de uma brecha na legislação para não terem mulheres como candidatas (THEODORO, 2020). Como exemplo do insucesso da medida, verifica-se que houve um recuo no número de mulheres eleitas para a Câmara dos Deputados após sua implementação: de 6,2% (em 1994, em eleição sem cotas) para 5,7% (em 1998, na primeira eleição com cotas).

Em 2009, a Lei nº 12.034/2009 tornou obrigatório o preenchimento do percentual mínimo de 30% para candidaturas femininas. O resultado foi um aumento expressivo do número de candidatas mulheres, significativamente maior do que o experimento nos anos anteriores. Somente em 2010, o número de candidatas à Câmara dos Deputados chegou a 22,7%. Antes disso, os partidos podiam legalmente deixá-las vagas, bastando não as preencher com candidaturas de homens (OXFAM, 2020). Segundo Theodoro (2020), “A política de cotas, em especial após a regulamentação de 2009, foi capaz de incentivar consideravelmente o número de candidaturas femininas. No entanto, o número de mulheres eleitas para as Casas Legislativas não aumentou na mesma proporção.” As razões para esse resultado estariam relacionadas à ausência de apoio interno nos partidos, que não destinavam verbas para as campanhas femininas, existindo brechas legislativas para o lançamento de campanhas meramente formais das mulheres (sendo as mulheres denominadas de “candidatas laranja”).

Visando resolver esta questão, em 2015 foi realizada Reforma Política, consubstanciada na Lei nº 13.165/15, que previa que os partidos obrigatoriamente destinassem recursos às campanhas de mulheres. Entretanto, o artigo 9º dessa Lei<sup>8</sup> determinava que no mínimo 5% e no máximo 15% dos recursos dos fundos partidários deveriam ser aplicados às candidaturas femininas, o que gerava uma desigualdade formal.<sup>9</sup> Desta forma, através da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5617, em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) definiu ser inconstitucional o dispositivo da minirreforma eleitoral (THEODORO, 2020). Os ministros entenderam que no mínimo 30% do montante do fundo em cada partido para eleições majoritárias e proporcionais deveria ser alocado para as candidaturas femininas.

Em 2018, o TSE determinou que as cotas deveriam recair também sobre os recursos financeiros e organizativos das eleições (Resolução TSE nº 23.575/2018). Portanto, o “Fundo Eleitoral” e a distribuição de tempo de propaganda eleitoral gratuita no rádio e TV de cada partido também deveriam respeitar o percentual estipulado, para que se desse às mulheres as mesmas chances dadas aos homens. Segundo a OXFAM (2021), “Nesse momento, houve um ajuste de redistribuição não apenas da apresentação formal das candidaturas, mas dos recursos necessários para que uma candidatura seja competitiva. Essa mudança tem sido considerada a principal

<sup>8</sup> “Art. 9º Nas eleições que se seguirem à publicação desta Lei, os partidos reservarão, em contas bancárias específicas para este fim, no mínimo 5% (cinco por cento) e no máximo 15% (quinze por cento) do montante do Fundo Partidário destinado ao financiamento das campanhas eleitorais para aplicação nas campanhas de suas candidatas, incluídos nesse valor os recursos a que se refere o inciso V do art. 44 da Lei nº 9.096, de 19 de setembro de 1995”.

<sup>9</sup> Cabe destacar que, em 2017, através da Emenda Constitucional (EC) nº 97/2017, a vedação de coligações nas eleições proporcionais também teria influenciado nas candidaturas femininas, pois a partir deste momento o preenchimento das cotas teria que se dar por partido e não mais pela coligação (THEODORO, 2020).

responsável pelo crescimento de cinco pontos percentuais de mulheres eleitas, em 2018, para a Câmara dos Deputados”.

Portanto, somente em 2018, 23 anos após a aprovação da Lei de Cotas, “o número de candidaturas femininas à Câmara de Deputados ultrapassou o limite mínimo estabelecido, chegando a 32,1%, resultado de inúmeras reformas eleitorais e da pressão crescente pelo cumprimento das cotas pelo Poder Judiciário”. (OXFAM, 2021). Esse número, entretanto, não se refletiu na ocupação de assentos na Câmara, que se manteve na casa de 15% de eleitas.

Mesmo com a obrigatoriedade de destinação de recursos para as campanhas femininas, para contornar essa realidade, segundo documento da OAB Paraná (2020) alguns líderes partidários têm desenvolvido e usado meios para fraudar as cotas de gênero, mediante o registro de candidaturas femininas que: (i) decorrem de pessoas sem a verdadeira intenção de disputar a eleição, tendo inscrição formalizada apenas para atingir a cota mínima de gênero; (ii) apesar de recursos financeiros, desviam estes para favorecer outras pessoas ou projetos; (iii) não realizam publicidade eleitoral ou outra forma de campanha que lhe permita obter votos; (iv) não recebem votação que seja compatível com uma candidatura real. Desta forma, vislumbra-se que apesar de todos os esforços o controle sobre os recursos e tempo de televisão deve ser aprimorado.

## CONCLUSÃO

Através da análise de dados do IBGE, IPEA, OIT e OXFAM pode-se ter uma visão mais clara da medida das desigualdades de gênero no Brasil. Com relação ao emprego, a taxa de ocupação das mulheres é menor do que a dos homens (41,1% *versus* 61,7%), diferença essa que persiste ao longo dos anos. As mulheres recebem salários, em média, 28,1% menores do que os dos homens, sendo que esta diferença estrutural tem se mantido em todos os anos da série de 2012 a 2020. Essa desigualdade não existe apenas em decorrência da atividade desenvolvida pelas mulheres, pois, apesar de o serviço doméstico (que paga o menor salário médio mensal) ser exercido predominantemente por mulheres (90,9%), essa diferença também existe em outros setores, como o setor de saúde e de serviços financeiros. Quanto à escolaridade, a maior escolaridade das mulheres no ensino superior completo (19,4% *versus* 15,3%) não é suficiente para equilibrar a situação com os homens (em nível de ocupação, desemprego e salário).

Estimam-se diversas causas para essa realidade como a pobreza de tempo (necessidade de conciliação de trabalho e afazeres domésticos), a brecha salarial (decorrente da cultura machista, do trabalho precário e da carga decorrente da maternidade) e o teto de cristal (topo de carreira nunca poderá ser alcançado por preconceito), dentre outros fatores.

Para que ocorram mudanças deve-se instituir as seguintes agendas (YANNOULAS, 2002): a) agenda parlamentar (com a inserção das mulheres nos cargos legislativos), b) agenda sindical (para que se lute por direitos das mulheres e homens relativos à maternidade e paternidade nas negociações sindicais, como acesso à creche e maior licença parental); e c) agenda feminista (contra da feminização da pobreza, influenciada pela rigidez de funções, limitando o acesso ao poder, à educação, à capacitação e aos recursos econômicos). Cabe destacar que a redução da desigualdade de gênero no mercado de trabalho não deve ocorrer através da precarização do trabalho, nos termos da Medida Provisória 1116/2021, recentemente convertida na Lei 14.457/2022 (DIEESE, 2022). A adoção de uma licença parental com prazo maior, como já ocorre em alguns países, permitiria a melhor divisão da tarefa de cuidado das crianças.

Na área da segurança, as principais desigualdades recaem na violência doméstica e no feminicídio, que acarretam baixa autoestima e afetam a integridade das mulheres. Em estudo acerca da Lei Maria da Penha, Cerqueira *et al.* (2015) verificaram que a Lei trouxe um conjunto de instrumentos que possibilitam o acolhimento emergencial às vítimas garantindo sua assistência



social. Entretanto, dados mostram que a taxa de mortes em domicílios de mulheres (considerada uma *proxy* para o feminicídio) mantém-se praticamente a mesma há 10 anos. O estudo (Cerqueira *et al.*, 2015) indica uma melhora em alguns municípios, mas não em outros decorrente da falta de estrutura (casas abrigo e delegacias especializadas) para o atendimento às mulheres. Segundo o IBGE (2021b) essa estrutura encontra-se presente predominantemente em municípios com mais de 500 mil habitantes. Assim, além da manutenção de campanhas contra a violência doméstica e a mudança cultural, é necessário que as mulheres tenham à sua disposição a estrutura adequada pensada pela Lei.

Com relação à representatividade ainda há muito a se evoluir no Brasil, pois tem-se uma das menores representatividades de mulheres no parlamento do mundo (10% da Câmara e 16% do Senado). Somente em 2018, ou seja, 23 anos após a instituição da Lei de Cotas é que as candidaturas femininas à Câmara ultrapassaram o limite mínimo estabelecido (chegando a 32,1%). Neste período, apesar da resistência dos partidos, diversas leis foram editadas e houve, ainda, relevante decisão do TSE no sentido da realização de ajustes na alocação dos recursos de fundos partidários e distribuição de tempo de rádio e televisão para que as candidaturas femininas se tornassem competitivas.

Portanto, com relação às desigualdades de gênero no Brasil, os dados apontam para relevantes desigualdades relativas a empregos e salários, bem como permanente problema de segurança das mulheres com relação à violência doméstica e feminicídio. Com relação à representatividade, as desigualdades são excessivamente elevadas. Os dados apresentados são preocupantes pois mostram que essas desigualdades são estruturais, não tendo sofrido melhoras nos últimos oito a dez anos (exceto pela representatividade parlamentar que mostrou leve melhora, justamente por ser tão baixa). Nestes aspectos somente a retomada de ações, medidas e intensas políticas públicas com a destinação de recursos públicos e privados para creches, escolas, alteração de legislação trabalhista e eleitoral e melhor fiscalização de recursos para campanhas eleitorais poderá retirar o país da estagnação com relação à redução dessas desigualdades.

## REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. **Parlamentares afirmam que mulheres têm dificuldade no acesso a espaços de poder.** Brasília, 30/05/2022. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/881351-parlamentares-afirmam-que-mulheres-tem-dificuldade-no-acesso-a-espacos-de-poder/>. Acesso em: 28 jul. de 2022.

ALVES, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. **Feminismo no Brasil: memórias de quem fez acontecer.** 1ª ed. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2022.

BBC. **Quais países oferecem as maiores e as menores licenças maternidade?** 12 agosto de 2015. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812\\_licenca\\_maternidade\\_paises\\_rm](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/08/150812_licenca_maternidade_paises_rm). Acesso em: 21 set. 2022.

CERQUEIRA, Daniel *et al.* Avaliando a efetividade da Lei Maria da Penha. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada: Textos para Discussão.** Brasília, DF, mar. 2015. Disponível em: [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3538/1/td\\_2048.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3538/1/td_2048.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Medida Provisória nº 1.116 A questão das mulheres: precarizar mais não resolve desigualdades do mercado de trabalho.** Síntese Especial Subsídio para Debate. Número 8. 09 de maio de 2022. Disponível em:





<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2022/sinteseEspecial08.pdf>. Acesso em: 18 ago. de 2022.

FERRITO, Bárbara. **Direito e desigualdade: uma análise da discriminação das mulheres no mercado de trabalho a partir dos usos dos tempos**. São Paulo: LTr, 2021.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf). Acesso em: 20 ago. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) - Sistema IBGE de Recuperação Automática - SIDRA**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6978>. Acesso em: 20 set. 2022.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise da condição de vida da população brasileira: 2020**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101760>. Acesso em: 20 ago. 2022.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise da condição de vida da população brasileira: 2021**. Rio de Janeiro, 2021a. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101892>. Acesso em: 20 ago. 2022.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. 2ª edição. Rio de Janeiro, 2021b. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf). Acesso em: 20 set. 2022.

IBGE. **Cadastro Central de Empresas**. Rio de Janeiro, 2021c. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/992>. Acesso em: 20 ago. 2022.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) - Tabela 1.1**. Rio de Janeiro, 2021d. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=resultados>. Acesso em: 20 set. 2022.

IPEA. **Atlas da Violência de 2020**. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/download/24/atlas-da-violencia-2020>. Acesso em: 20 ago. 2022.

IPEA. **Atlas da Violência de 2021**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/1375-atlasdaviolencia2021completo.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.





OAB PARANÁ. **Participação das mulheres na política: seja um fiscal do povo.** 25/09/2020. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/pr/sala-de-imprensa/docs/participacao-feminina-na-politica-1.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

OIT. **Relatório Global sobre os Salários 2018/2019.** Genebra, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_734393/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_734393/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 ago. 2022.

OXFAM. **Democracia Inacabada: um retrato das desigualdades brasileiras.** 2021. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/um-retrato-das-desigualdades-brasileiras/democracia-inacabada/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

ROMAR, Carla Teresa Martins. Informe sobre Salários 2014-2015 da Organização Internacional do Trabalho - Persiste a discriminação e a desigualdade salarial da mulher. **Revista de Direito do Trabalho.** Vol. 161/2015. p. 43 – 50. Jan. – Fev. 2015. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br/>. Acesso em: 20 ago. 2022.

YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê: Políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho.** Brasília: CFMEA; FIG/CIDA, 2002. Disponível em: <https://www.cfmea.org.br/images/stories/publicacoes/dossiepprgmt.pdf>. Acesso em: 18 set. 2022.