

# REFLEXÕES SOBRE O PRINCÍPIO DA IGUALDADE CONTEMPLADO NA DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO\*

Ana Claudia Redecker\*

Resumo: A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 é norma jurídica internacional que contempla as regras basilares de respeito, de convivência e de existência digna entre todos os seres humanos e consagra, dentre outros princípios e valores universais da ordem jurídica internacional, o da igualdade. Ocorre que a almejada igualdade entre homens e mulheres ainda é um processo em andamento e, nessa perspectiva o presente artigo abordará estudos que incorporem a mulher e a abordagem de gênero, bem como pretende chamar para reflexão questões como (1) Por que as diferenças entre os homens e as mulheres enquanto cidadãos se mantêm? (2) Qual é a relação entre as leis sobre as mulheres e o poder do Estado? (3) Qual é a amplitude da dominação masculina e seus reflexos na política estatal? (4) Como o direito de gênero pode auxiliar no crescimento da participação feminina no processo político e nos Conselhos de Administração das Companhias? Propõe-se neste artigo um enfoque diferenciado sobre essas discussões, tendo como base a igualdade entre homens e mulheres preconizada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e

---

\* Artigo publicado no Livro *A Atualidade Dos 30 Anos Da Constituição Federal De 1988 e dos 70 anos da Declaração dos Direitos Humanos de 1948 – Avanços e Retrocessos*. Márcia Andrea Bühring; Elton Somensi e Elias Grossmann (Orgs.). Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2018.

\* Professora de Direito Empresarial da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUC/RS) e da Escola Superior de Magistratura (Ajuris), Especialista em Ciências Políticas, Mestre em Direito e doutoranda em Ciências Jurídico-Econômicas pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Advogada.

recepcionada na Constituição Federal de 1988.

## 1. INTRODUÇÃO



Este artigo tem como finalidade refletir sobre a atualidade da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>12</sup> após 70 anos (1948 a 2018) sob a perspectiva do direito de gênero no que refere-se a reafirmação dos povos das Nações Unidas da “*fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres*” contemplada no preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos<sup>3</sup> e reforçada nos artigos 7º e 23.2 a seguir transcritos:

*Artigo 7. Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal*

<sup>1</sup> Segundo Rúbia Zanotelli de Alvarenga (in Proteção internacional aos direitos humanos do ser humano: Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. *Revista de Direito de Trabalho*, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 211-237, jun. 2018, p. 217 e 219) a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em Paris, por 48 nações, pela Resolução 127 A (III), de 10 de dezembro de 1948, considerada o mais importante instrumento de proteção aos Direitos Humanos da história da humanidade em âmbito internacional, foi a partir dela que a ONU proclamou diversos outros instrumentos internacionais que aprofundaram os direitos já proclamados em 1948 e que criaram outros direitos ainda não dispostos, v.g. Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979.

<sup>2</sup> Fredys Orlando Sorto (in *A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário*. Verba Juris: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, v. 7, n. 7, p. 9-34, jan./dez. 2008, p. 13) afirma que “a Declaração Universal dos Direitos Humanos representa o passo mais avançado no caminho da compreensão do que é convergente, significa um gigantesco passo adiante, deixando para trás as estupidezes que enlutaram gerações de seres humanos. O fato é que a pessoa humana não tem outra saída a não ser procurar formas inteligentes e éticas de bem viver em comunidade”.

<sup>3</sup> Adotada e proclamada pela Resolução ONU nº217-A de 10/12/1948. Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em 24/09/2018.

*discriminação*<sup>4</sup>.

Artigo 23.

(...)

2. *Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*

Partindo-se de uma perspectiva histórica verifica-se que a presença feminina no mercado de trabalho, universidades, política, etc., começou a se expandir, especialmente, a partir do segundo pós-guerra, em função de um conjunto de fatores que a elas tem dado visibilidade, mediante a conquista de novos espaços fruto da expansão da luta pela igualdade de direitos e pela liberdade, numa conquista do espaço público que derivou da afirmação dos movimentos feministas<sup>5</sup>.

Os progressos verificados ao longo do tempo não alteraram de maneira significativa o lugar da mulher na divisão sexual do trabalho, mantêm-se as barreiras o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos nas variadas funções e setores econômicos. Elas estão concentradas em atividades socialmente identificadas como sendo de sua atribuição, reafirmando os papéis associados ao gênero<sup>6</sup>.

Na Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, ocorrida em Beijing, República Popular da China, entre 4 e 15/09/1995, foi definido por consenso dos Estados-Membros da ONU o conceito de gênero para a agenda internacional e resultou no compromisso mínimo com os direitos humanos das mulheres<sup>7</sup> que foram reafirmados durante as revisões globais

---

<sup>4</sup> Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>, Acesso em 24/09/2018.

<sup>5</sup> PIAZZETA, Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In. Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999, p. 35.

<sup>6</sup> CADERNOS DE FORMAÇÃO. *Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 3. As mulheres e o mercado de trabalho*. São Paulo: Instituto de Economia/Cesist, 2017, Consultado em <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em 14.10.2018, p. 45.

<sup>7</sup> Consultado em <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em 24/09/2018. Compromissos mínimos contemplados na Declaração de

realizadas a cada cinco anos (2000<sup>8</sup>, 2005, 2010 e em 2015).

Em 2010 foi criada a ONU Mulheres com o objetivo de unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres, especialmente pelo apoio a articulações e movimentos de mulheres e feministas, entre elas mulheres negras, indígenas, jovens, trabalhadoras domésticas e trabalhadoras rurais<sup>9</sup>.

Atualmente a ONU Mulheres está desenvolvendo a iniciativa “Por um planeta 50-50 em 2030: um passo decisivo pela igualdade de gênero” (*Set It Up*), cujo objetivo é ter um mundo

---

Pequim: “- Assegurar a igualdade de acesso à educação para as mulheres de todas as idades, erradicar o analfabetismo e assegurar o acesso universal das meninas ao ensino primário e o secundário antes do ano 2015, adotando medidas tais como o aumento de vagas e bolsas para meninas e jovens; - Promover uma educação não discriminatória, eliminando toda e qualquer disposição legal ou institucional que estabeleça diferenças na educação por motivos de gênero, raça, língua, religião, origem nacional, idade, deficiência ou qualquer outra forma de discriminação; - Velar para que as instituições educacionais respeitem os direitos das mulheres e meninas à liberdade de consciência e na tecnologia; - Aumentar o acesso das mulheres à formação profissional, ampliando a capacitação para toda a gama de possibilidades ocupacionais e diversificando suas oportunidades educativas, especialmente na ciência e na tecnologia; - Manter programas educativos para mulheres desempregadas, que propiciem a elas novos conhecimentos e aumentem suas oportunidades de emprego; - Destinar recursos suficientes para melhorar a qualidade da educação, realizar reformas e vigiar sua aplicação; - Elaborar currículo e livros didáticos livres de estereótipos para todos os níveis de ensino, inclusive para a formação de pessoal docente; - Elaborar programas de educação em direitos humanos que incorporam a dimensão de gênero em todos os níveis de ensino; - Eliminar todas as barreiras legais que se opõem ao ensino de questões sexuais e de saúde reprodutiva na educação escolarizada; - Adotar medidas positivas para aumentar a quantidade de mulheres que participam das decisões em matéria educativa, particularmente professores. Dados extraídos em consulta ao sítio: <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/59/declaration-sp.pdf?la=en&vs=4800>. Acesso em 24.09.2018.

<sup>8</sup> Denominado de "Mulheres 2000: igualdade de gênero, desenvolvimento e paz para o século XXI" aconteceu na sede das Nações Unidas em Nova York de 5 de junho a 9 de junho de 2000 e adotou uma Declaração política e documento final intitulado "novas ações e iniciativas para implementar a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim". Consultado em <http://www.un.org/womenwatch/daw/followup/beijing+5.htm>. Acesso em 24/09/2018.

<sup>9</sup> Consultado em <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em 24/09/2018.

em que todas as mulheres e meninas tenham igualdade de oportunidades e direitos até 2030, ou seja, que seja eliminada a lacuna de igualdade de gênero – de leis e políticas a plano de ações nacionais. Esta iniciativa é voltada a líderes mundiais, governos, empresas, universidades, sociedade civil e mídia, para a celeridade de medidas concretas em favor dos direitos de mulheres e meninas<sup>10</sup>.

Em 2016, o Governo de Brasília formalizou a adesão ao HeForShe, assumindo, entre outros, o compromisso de incentivar o setor privado a lançar iniciativas que reconheçam a ligação entre o crescimento econômico e a igualdade de gênero<sup>11</sup>.

A reflexão sobre os temas igualdade e desigualdade de gênero, sob seus diversos aspectos, envolve discussões e questionamentos que, quanto mais aprofundados, tendem a ser frequentemente renovados e a revelar novas dimensões e possibilidade de abordagem. Propõe-se neste artigo um enfoque diferenciado sobre essas discussões, tendo como base a igualdade entre homens e mulheres preconizada pela Declaração Universal dos Direitos Humanos e recepcionada na Constituição Federal de 1988.

Tendo em vista esses movimentos em torno deste tema o presente trabalho abordará estudos que incorporem a mulher e a abordagem de gênero, bem como chamar para reflexão questões como (1) Por que as diferenças entre os homens e as mulheres enquanto cidadãos se mantêm? (2) Qual é a relação entre as leis

---

<sup>10</sup> Consultado em <http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/documentos-de-referencia/>. Acesso em 24.09.2018. Os compromissos podem ser contemplados no sítio: <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up> e <http://www.unwomen.org/en/get-involved/step-it-up/commitments>.

<sup>11</sup> Segundo dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI), apesar de homens e mulheres terem grau de instrução parecidos no Brasil, o percentual de mulheres fora do mercado de trabalho é muito superior ao do sexo masculino. A pesquisa, divulgada em março de 2017, aponta ainda que enquanto 61% das mulheres estão inseridas no mercado de trabalho, o percentual de homens sobe para 84%. Dados retirados do sítio <http://www.onumulheres.org.br/noticias/sistema-fibra-adere-ao-movimento-elesporrelas-heforshe-pela-igualdade-de-genero-e-pelo-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em 24.09.2018.

sobre as mulheres e o poder do Estado? (3) Qual é a amplitude da dominação masculina e seus reflexos na política estatal? (4) Como o direito de gênero pode auxiliar no crescimento da participação feminina no processo político e nas Companhias?

O objetivo deste trabalho não é responder a cada uma dessas indagações. Ele é bem mais modesto, visa mapear o terreno da discussão relativa ao descompasso entre o teor dos dispositivos da Declaração Universal dos Direitos do Homem e as condições para a obtenção da igualdade de gênero e, ao final, a guisa de conclusão, elaborar as considerações finais.

## 2. PRINCÍPIO DA IGUALDADE

O princípio da igualdade contemplado na Declaração Universal dos Direitos Humanos é assegurado na Constituição Federal de 1988<sup>12</sup>. A sua compreensão como valor fundamental e orientador de todo o arcabouço jurídico e institucional guarda relação direta com uma concepção individualista do homem e da sociedade. Aspira-se uma sociedade cuja formação acrescente ao indivíduo maiores possibilidades de ação, seja no âmbito da autodeterminação individual, seja no âmbito da autodeterminação coletiva<sup>13</sup>.

Para se entender o que a Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal de 1988, dentre outros ordenamentos jurídicos, compreendem quando atribuem à igualdade de direitos sem distinção de sexo ou quando vedam o tratamento diferenciado nas relações de trabalho em razão do

---

<sup>12</sup> “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição; (...)”. Consultado em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm), acesso em 12.10.2018.

<sup>13</sup> TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 253-274, jan./jun. 2010, p. 254.

gênero, é preciso considerar o princípio da igualdade baseado na pré-compreensão capitalista da sociedade sobre o ideal de felicidade e bem-estar dos indivíduos, ou seja, desfrutando de modo igualitário tudo o que a vida em sociedade disponibiliza nas várias esferas: política, econômica, social, etc.

Na modernidade, segundo Daniel Viana Teixeira:

*“a igualdade não pode ser compreendida como um princípio uniformizador que postule reduzir toda a desigualdade entre as pessoas e seus modos de vida. Reconhecer a dignidade moral dos indivíduos, concedendo igual consideração a cada um deles, importa em reconhecer a possibilidade de preferência por diferentes valores e objetivos. Implica também reconhecer que as pessoas não se diferenciam apenas por suas preferências, mas, ainda, por características e circunstâncias pessoais, como condições orgânicas e de saúde, habilidades físicas e mentais, idade, sexo, raça, além de distintos contextos sociais, ambientais, culturais e econômicos.”<sup>14</sup>*

Destarte, a promoção e a justificação da igualdade implicam como consequência a exigência de respeito à diversidade humana, ou seja, aceitar a legitimidade da desigualdade. Por conseguinte, a garantia de tratamento equânime para homens e mulheres não é tão fácil de ser cumprida quanto parece à primeira vista, uma vez que séculos de condicionamentos sujeitam-nos aos papéis culturalmente aceitos.

### 3. GÊNERO: EM BUSCA DA IGUALDADE

A dominação masculina que se reflete no direito e na sociedade tem seu marco inicial na educação. A educação que pode ser representada pela família e pela escola tem uma atuação cotidiana, sistemática e constante no processo de formação da criança. Estas instituições têm sido instrumentos privilegiados na veiculação da ideologia dominante que coloca alguns grupos

---

<sup>14</sup> TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 253-274, jan./jun. 2010, p. 255.

sociais como subalternos, como inferior, na escala social da sociedade brasileira.

É interessante observar que o preconceito de gênero se inicia desde a mais tenra infância, a menina e o menino são induzidos a fazer ou deixar de fazer em função de uma ideia culturalmente inculcada “do que é” papel masculino e “do que é” papel feminino. Na sala de aula transparece frequentemente nas dramatizações, desenhos, brincadeiras, conversas entre as crianças e entre estas e os professores o que demonstra o desenvolvimento dos estereótipos<sup>15</sup> e preconceitos internalizados pelos alunos desde bem pequenos.

Assim, é a partir dos primeiros condicionamentos infantis, na família e na escola, que os papéis feminino e masculino ganham forma e passam a atuar de múltiplas maneiras sobre a personalidade, dividindo e catalogando-nos dentro dos parâmetros considerados normais e aceitáveis. Estar dentro do normal e aceitável, de acordo com a ideologia dominante, significa para a mulher estar submissa e oprimida, aceitando como natural e eterna uma situação que pode ser mudada.

É necessário modificar a postura ideológico-política da sociedade, bem como a infraestrutura socioeconômica da mesma, a fim de se perceberem as diferenças pessoais, cuidando para que elas não levem a um total afastamento das normas aceitáveis, o que poderia levar a um comportamento desviante. É, desta forma, através da educação, pedra angular de qualquer política que busque uma igualdade de gênero, que se inicia esta transformação.

A questão de saber como colocar o mais fraco na melhor

---

<sup>15</sup> Estereótipos consistem em imagens concebidas como as únicas possíveis de definir algum objeto, pessoa, grupo social ou sexual. O estereótipo desconhece, ou pelo menos ignora, as diversas variações que possam ocorrer na configuração de certo tipo humano. Assim, da mulher se espera passividade, dependência, insegurança, docilidade, compaixão, fragilidade, beleza, ou seja, feminilidade; do homem, esperamos que seja agressivo, seguro, independente, frio, assertivo, forte, autossuficiente – símbolo da masculinidade.



posição possível envolve uma decisão sobre os fatores existentes ou potenciais que contribuíram (ou contribuem) para gerar a posição fraca da mulher: as obrigações da maternidade, as oportunidades da mulher no mercado de trabalho, as condições em que são empregadas, a sua concorrência com outros trabalhadores. Quaisquer que sejam os fatores escolhidos são esses que devem ser melhorados.

Entretanto, as leis sobre igualdade de tratamento não produzem, só por si, resultados iguais e justos, nem no plano individual nem no plano coletivo. Muitas vezes acontece precisamente o contrário, isto é, para que haja igualdade é necessário um tratamento desigual, de forma a garantir às partes ou grupos desfavorecidos oportunidades de igualdade de mérito equivalente. Nesse domínio, uma correta avaliação do direito só é possível se, para além da letra e do espírito da lei, se analisarem as consequências que traz para os indivíduos<sup>16</sup>.

Para acabar com a discriminação, para evitar a discriminação, é preciso praticar um pouco de discriminação; e o problema é sempre o mesmo. A legislação paternalista para a proteção das mulheres pode ser boa, cheia de intenções de proteger a parte mais fraca e apresentar-se para promover uma distribuição mais justa; mas, ao mesmo tempo, na perspectiva das mulheres, estas leis podem revelar-se repugnantes, já que produzem discriminações ao restringirem a liberdade das mulheres e o seu direito à autodeterminação. Por exemplo: a legislação protetora é considerada por muitos um falso paternalismo, um conjunto de regras que visavam tornar a concorrência com os homens ainda mais difícil, enquanto outras a encaravam como reformas especialmente destinadas a facilitar o cumprimento das obrigações decorrentes da maternidade e do cuidado das crianças.

Assim, conforme salienta Tove Stang Dahl<sup>17</sup>: “Ser

---

<sup>16</sup> DAHL. Tove Stang, *O Direito das Mulheres – Uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calauete Gulbenkian, 1993, p. 4.

<sup>17</sup> DAHL. Tove Stang, *O Direito das Mulheres – Uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calauete Gulbenkian, 1993, p. 3.

mulher é um atributo pessoal em que só algumas leis atribuem relevância jurídica.”. Hodiernamente a maior parte da legislação é de gênero neutro e o objetivo é, se possível, que toda ela o venha a ser.

A Constituição Federal de 1998, por sua vez, a exemplo de outras do mundo, reforça a utilização do gênero neutro, prevê no seu artigo 5º, I que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” e vai mais além, no artigo 226, 5º, salienta que “os direitos e deveres referente à sociedade conjugal são exercidos igualmente por homens e mulheres”.

Entretanto, a mera existência de normas jurídicas que garantam a equiparação feminina à masculina é insuficiente para a completa isonomia entre ambos, destarte é preciso que os empecilhos do ponto de vista cultural, e não só legal, sejam afastados para que a igualdade possa, finalmente, se tornar realidade.

É importante frisar que o direito, sendo um instrumento do Estado, é utilizado como uma das formas de exercer pressão para os indivíduos se adaptarem de forma “ativa e consciente” aos padrões<sup>18</sup> considerados adequados ao desenvolvimento da sociedade. Assim, sendo o Estado composto essencialmente por homens a história de dominação se perpetua, mascarada por dispositivos abrangentes, tais como os acima citados.

### 3.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O DIREITO DE GÊNERO

A palavra gênero surgiu para indicar uma rejeição ao determinismo biológico implícito no uso de termos como sexo ou diferença sexual<sup>19</sup>. O gênero envolve uma dimensão social,

---

<sup>18</sup> Estes padrões se fazem presentes nos sistemas jurídicos por intermédio de normas que definem padrões de conduta ou modelos de organização estabelecidos pelo poder.

<sup>19</sup> Conforme MOLINA, Sandra Cordeiro. Considerações sobre o lócus da mulher negra brasileira sob as perspectivas de gênero e de raça. *Revista Direito e Liberdade*, v. 13, n.2, p. 339-354, jul./dez. 2011, p. 341: “Inicialmente utilizava-se o critério sexo biológico (sexo masculino e sexo feminino) para distinguir o feminino do masculino nas relações sociais. Com tal classificação também foram convencionados quais deveriam ser os atributos biológicos e sociais do sexo feminino e quais deveriam

cultural e simbólica que influencia as ações de homens e mulheres, marcando padrões de comportamentos definidos a cada papel. Assim, certas qualidades e certos papéis vêm percebidos como naturalmente ligados a um sexo biológico e não a outro, na medida em que uma sociedade e cultura determinadas estipulam como devem comportar-se, sentir-se e representarem-se os homens e mulheres que as integram. Utilizado de formas diversas, ele representou concretamente a entrada da temática “mulher” no meio acadêmico.

A construção deste conceito trouxe uma visão relacional sobre a condição da mulher, permitindo, ao discutir a mulher, que o homem também fosse incorporado. Destarte, o estudo de gênero engloba ambos os sexos.

Assim, a sociedade onde vive o indivíduo identificado como homem ou mulher e a cultura estabelecem os comportamentos naturais e permissíveis para aquele corpo identificado e encarregam-se de reforçar as diferenças entre os gêneros<sup>20</sup>.

Teresa de Lauretis<sup>21</sup> afirma que:

“as concepções culturais de masculino e feminino como duas categorias complementares, mas que se excluem mutuamente, nas quais todos os seres humanos são classificados formam, dentro de cada cultura, um sistema de gênero, um sistema simbólico ou um sistema de significações que relaciona o sexo a conteúdos culturais de acordo com valores e hierarquias sociais”.

O direito, por sua vez, nada mais é do que o reflexo das aspirações e relações existentes em momentos anteriores à feitura das leis reproduz e evidencia, na sua estrutura normativa, bem como nos seus mecanismos de controle e tutela social, os

---

pertencer ao masculino, estabelecendo-se, assim, os marcos divisórios das diferenças no trato social do homem e da mulher.”

<sup>20</sup> PIAZZETA, Naele Ochoa. *Crimes da mulher – o Direito Penal da emoção*. in Pessoa, Gênero e família: uma visão integrada do Direito. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, pp. 165 e 166.

<sup>21</sup> LAURETIS, Teresa de. *A tecnologia do gênero*. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.), *Tendências e Impasses – o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 211.

valores acima dispostos, ou seja, cultura e direito caminham juntos e reforçam as desigualdades entre os gêneros<sup>22</sup>.

No direito reside a parcialidade, pois na maior parte dos casos, são quase sempre as opiniões, as necessidades e os conflitos dos homens que estão ali codificados. Assim, o direito reflete a realidade dos homens e das mulheres, sempre na perspectiva do homem, contribuindo para manter a posição do grupo dominante.

Para Luis Alberto Warrat<sup>23</sup>, a questão da mulher no Direito passa por coordenadas, que vão mais além de uma história de discriminações e resistências, ou seja, tem a ver com a busca individual e coletiva da liberdade em um campo (poder jurídico) que não suporta a criatividade, a qual deve ser sempre escondida em nome da segurança jurídica.

A difícil interligação entre o direito e a vida deve ser buscada e defendida através da utilização de argumentos baseados na igualdade, derivados ou não da Lei da Igualdade. Segundo Tove Dahl as diferenças entre os sexos são precisamente as diferenças que eles pretendem minimizar com vista a tornarem-se efetivos<sup>24</sup>.

Por fim, o limitado sucesso da ação institucional voltada à promoção da igualdade entre gêneros, ensina Daniel Viana Teixeira<sup>25</sup>, decorre do fato dela encarar os processos discriminatórios como orientados por escolhas motivadas arbitrariamente pelo gênero, enquanto, em realidade decorrem da própria

---

<sup>22</sup> PIAZZETA, Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In: Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999, p. 33.

<sup>23</sup> *In Por quien cantan las sirenas – Informes sobre Eco-ciudadania, Ecologia del Derecho y de la política*. p. 113 e 114, apud BESTER, Gisela Maria. Gênero e Ciência – Reflexos sobre uma Epistemologia Jurídica Feminina na Obra Waratiana. Estudos Jurídicos, n. 83, vol 31, Unisinos, 1988, p. 100.

<sup>24</sup> Conf. DAHL, Tove Stang. *O Direito das Mulheres – uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1993, p. 63.

<sup>25</sup> TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 253-274, jan./jun. 2010, p. 261, 264 e 265.

estrutura social moldada durante séculos segundo interesse, necessidades e pontos de vista antes de tudo masculinos e, nesse sentido, cita que a Constituição Federal, v.g. ao garantir acesso ao benefício de licença/salário-maternidade apenas à mulher, e somente àquelas vinculadas a algum trabalho remunerado ou produtivo de valor econômico, excluem a mulher dona-de-casa, dedicada ao trabalho doméstico e “improdutivo” e autoriza de forma implícita aos homens se dedicarem a outros objetivos e se esquivarem de uma participação mais direta e de divisão mais igualitária do ônus decorrente do dever de cuidado com os filhos.

Destarte, a concessão dispare destes instrumentos conforme exposto, culmina por gerar uma limitação à mulher, não vivenciada com a mesma intensidade pelos homens em geral.

#### 4. EM BUSCA DA IGUALDADE

A Declaração Universal dos Direitos Humanos e a Constituição Federal, conforme já referido, preconizam a igualdade de todos os homens e mulheres, para além de suas diferenças socioeconômicas, porém na realidade, os caminhos encontram-se bastante dispersos, pois a vida cotidiana do país segue impregnada de preconceito social e jurídico em relação às mulheres.

Joan W. Scott<sup>26</sup> define igualdade afirmando que “não é a ausência ou eliminação da diferença, mas sim, o reconhecimento da diferença e a decisão de ignorá-la ou de leva-la em consideração.”

A opressão feminina não é devida unicamente ao seu sexo. Ela é, assim como o discurso masculino, fruto da cultura. Este estado de coisas permaneceu quase inalterado durante longo tempo. A partir da Revolução Francesa, as mulheres

---

<sup>26</sup> SCOTT, Joan W. *O enigma da igualdade*. In: Estudos Feministas. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Centro de Comunicação e Expressão. – v.7. n. 1-2 (1999). Florianópolis: UFSC, 1999, p. 15.

descobriram que podiam lutar por um lugar na sociedade, pela saída dos afazeres únicos dos cuidados domésticos, da prole e da casa, e movimentaram-se para alcançá-lo<sup>27</sup>. No entanto, foi somente a partir do século XIX que a questão feminina foi colocada na ordem do dia e os reflexos daquelas manifestações ecoaram na contemporaneidade.

Nos anos setenta, o Movimento Feminista reativou a polêmica da igualdade entre os sexos e brigou pelo fim da subordinação, da invisibilidade e da predestinação das mulheres aos papéis culturalmente alocados ao sexo feminino, criando uma consciência coletiva e postulando o tratamento igualitário na sociedade e nas leis<sup>28</sup>.

Segundo pesquisa realizada em 2017 acerca das mulheres e o mercado de trabalho verificou-se que:

“Alguns aspectos do trabalho das mulheres permanecem idênticos, apesar da passagem dos anos, como as diferenças salariais, a significativa concentração em setores e ocupações com estereótipos de gênero e o grande volume de horas dedicadas ao trabalho de reprodução social. Ainda que as mudanças nas estruturas ocupacionais, resultado das transformações tecnológicas e nas formas de organização dos processos de trabalho, tenham gerado novas ocupações, persistem alguns atributos a ela associados e que acompanham a sua inserção no mundo produtivo.”<sup>29</sup>

Ocorre que a cultura patriarcal está sedimentada em nosso direito, pois foram sendo repetidos nas legislações e no tempo erguendo uma determinada “história” e um determinado “discurso” – o discurso da desigualdade – e ele está tão

---

<sup>27</sup> PIAZZETA. Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In. Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999, p. 32.

<sup>28</sup> PIAZZETA. Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In. Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999, p. 32.

<sup>29</sup> CADERNOS DE FORMAÇÃO. Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica. Caderno 3. As mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo: Instituto de Economia/Cesist, 2017. Consultado em <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em 14.10.2018, p. 45.

entranhado em nossos valores que o repetimos sem atentar para o que realmente significa.<sup>30</sup>

De forma complementar, são os ensinamentos de Carmen Lúcia Antunes Rocha<sup>31</sup>:

“Assim, a definição jurídica objetiva e racional da desigualdade dos desiguais, histórica e culturalmente discriminados, é concebida como uma forma para se promover a igualdade daqueles que foram e são marginalizados por preconceitos enraizados na cultura dominante na sociedade. Por esta ‘desigualação positiva’ promove-se a ‘igualação jurídica’ efetiva; por ela afirma-se uma fórmula jurídica para se provocar uma efetiva igualação social, política, econômica no e segundo o Direito, tal como assegurado formal e materialmente no sistema constitucional democrático. A ‘ação afirmativa’ é, então, uma forma jurídica para se superar o isolamento ou a diminuição social a que se acham sujeitas as minorias.”

O rompimento do discurso instituído passa pela ampliação dos direitos à igualdade material, pois é justamente nas diferenças existentes entre os dois sexos que repousa o fundamento jurídico do princípio da igualdade. Assim, atingida a igualdade desejada, deve cessar também a medida de discriminação positiva.

Assim, enquanto os espaços tradicionais de expressão política se encontravam fechados, as mulheres se organizaram em formas alternativas de atuação muitas vezes em torno de uma luta pelo imediato que as constituía enquanto sujeitos coletivos e políticos. Assim, a expansão dos estudos sobre a mulher vinculou-se a uma redefinição do político, em frente ao deslocamento do campo do poder das instituições públicas e do Estado para a esfera do privado e do cotidiano<sup>32</sup>.

<sup>30</sup> PIAZZETA. Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In: Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999, p. 35

<sup>31</sup> ROCHA. Carmen Lúcia Antunes. *Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>. Acesso em: 12/10/2018.

<sup>32</sup> MATOS. Maria Izilda S. de. Na trama do cotidiano. *Cadernos CERU*, n. 5, 1994, p. 13-27.

A medida que as mulheres foram aumentando a sua participação no Estado como políticas<sup>33</sup>, beneficiárias da Segurança Social e trabalhadoras remuneradas a lógica subjacente a um paternalismo generalizado, determinado pelo gênero foi enfraquecendo.

Entretanto, apesar das conquistas alcançadas, ainda vislumbrasse a insuficiência de representação das mulheres nas organizações e nos cargos políticos importantes, o que pode considerar-se consequência natural da antiga concepção de mulher e resultado das velhas políticas discriminatórias que as excluía conscientemente e sistematicamente de cargos na vida pública<sup>34</sup>.

Esta carência é fruto da dominação masculina que permanece hegemônica e se reflete no direito porque foram os homens quem construíram as regras e que organizaram a sociedade. Neste diapasão, o discurso jurídico sendo discriminatório e criador de gênero viola os direitos fundamentais da pessoa humana.

Porém, nem sempre é o ordenamento jurídico quem limita de modo eficaz as disponibilidades femininas, existe um conjunto de elementos (usos sociais, imposições ideológicas e religiosas) que contribuem para configurar o condicionamento do chamado sexo fraco. Essas limitações começaram a operar na vida cotidiana onde se desenvolve grande parte do desenvolvimento da pessoa.

Destarte, existem regras sociais que excluem o gênero

---

<sup>33</sup> A presença das mulheres brasileiras no mundo público é muito recente, assim, como é recente seu reconhecimento como cidadã. Somente em 1879 as brasileiras foram admitidas em Universidades e, em somente em 1934 as restrições ao pleno exercício do voto feminino foram eliminadas do Código eleitoral. Cfr. SIKORA, Rogério Moraes; ANGELIN, Rosângela. Relações de gênero e dignidade da pessoa humana no estado democrático de direito: encontros e desencontros na promoção da equidade de gênero. *Direitos Culturais: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado da URI – Campus Santo Ângelo (avulsa)*, Santo Ângelo, v.5, n. 9, p. 49-65, jul./dez. 2010, p. 56.

<sup>34</sup> DAHL. Tove Stang. *O Direito das Mulheres – Uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calauete Gulbenkian, 1993, p. 7.



feminino com tanta ou mais eficácia que as regras jurídicas. Impede as mulheres de fazerem ou exercerem determinadas atividades, porque prejudicaria a sua sensibilidade, em face de questões ligadas ao pudor, respeito e decoro. Assim, por vezes, com a desculpa de uma maior sensibilidade feminina, ao qual, dito de outra forma, suporia uma maior brutalidade e grosseria masculinas, são cometidas flagrantes desigualdades. Essa desigualdade das mulheres, sua sujeição aos homens, se apoia em numerosos fatos e casos que o direito constitucional, inclusive o nosso, todavia não tem sido capaz de suprimir, entre outras razões pela imposição tradicional consentida, tácita ou expressamente, pelas próprias mulheres.

## 5. DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO PELO DIREITO

A igualdade formal perante a lei, muito embora seja um passo importante, não foi insuficiente para evitar a discriminação e, assim, alguns países tem reconhecido a necessidade de uma ação legislativa com o objetivo de intervir e agir contra a desigualdade. A igualdade entre sexos é considerada como manifestação de uma sociedade democrática, permitindo distribuição mais justa de poder entre os gêneros.

É fato que a inclusão feminina sofre com barreiras em muitos espaços da sociedade e sua melhoria depende de medidas que permitam o afastamento de questões nas mais variadas frentes, lidando com problemas como a dupla jornada de trabalho feminina e a eliminação de crenças sociais e condicionantes estruturais que prejudicam a emancipação da mulher<sup>35</sup>.

Há inúmeras formas de ações positivas<sup>36</sup> destinadas a

---

<sup>35</sup> CEREZETTI, Sheila Christina Neder. A promoção da igualdade de gênero na administração de companhias abertas: primeiras reflexões. *Revista de Direito Mercantil: Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 52, n. 164/165, p. 62-84, jan./ago.2013, p. 79.

<sup>36</sup> Cfr. SIKORA, Rogério Moraes; ANGELIN, Rosângela. Relações de gênero e

promover a igualdade de gênero ou, em outras palavras, alcançar a igualdade material, conforme se verificará a seguir a partir da análise de dois cenários.

## 5.1 DAS COTAS ELEITORAIS

No histórico das cotas eleitorais por gênero, inicialmente foi promulgada a Lei nº 9.100/95, que prescrevia a exigência do registro de, no mínimo, 20% (vinte por cento) de candidaturas femininas por cada partido ou coligação. Atualmente as cotas de gênero na esfera política determinam que no mínimo 30% (trinta por cento) e no máximo de 70% (setenta por cento) deve ser preenchido por candidaturas de cada sexo para as eleições a cargos políticos<sup>37</sup>.

Em 2018 muito se debateu sobre a presença da mulher na política brasileira. Ocorreram dois expressivos julgamentos relativos ao financiamento de campanha de candidaturas femininas, no STF a ADI 5.617 e no TSE a Consulta n. 0600252-18.2018.6.00.0000. O Supremo, em março, estabeleceu que a distribuição dos recursos do Fundo Partidário deve observar o patamar mínimo de 30% (trinta por cento) de candidaturas femininas, por equiparação com o que está previsto no art. 10, § 3º da Lei n. 9.504/97, enquanto o TSE estipulou que estes 30%

---

dignidade da pessoa humana no estado democrático de direito: encontros e desencontros na promoção da equidade de gênero. *Direitos Culturais: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado da URI – Campus Santo Ângelo (avulsa)*, Santo Ângelo, v.5, n. 9, p. 49-65, jul./dez. 2010, pp. 60 e 61: A expressão “ações positivas” tem sua origem em uma lei norte-americana de 1935 oriunda do âmbito trabalhista. Porém, esta adquiriu significado específico de política pública no contexto da reação jurídica dos protestos protagonizados pela população afro americana e outras minorias e movimentos de contestação social, os quais deram origem ao chamado “direito antidiscriminatório”. As ações positivas são o modo pelo qual se busca enfrentar a exclusão e discriminação tanto direta quanto indireta, especialmente, utilizando-se de leis e normas, além de trabalhar as mudanças de paradigma do ordenamento jurídico.

<sup>37</sup> Atual redação do parágrafo 3º do artigo 10 da Lei 9.504/97 dada pela Lei nº 12.034/2009.

(trinta por cento) fossem fixados para o Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC) e para o tempo de propaganda gratuita de rádio e televisão<sup>38</sup>.

O resultado da eleição de 2018 demonstrou um aumento de 51% (cinquenta e um por cento) se comparado com a legislatura atual da bancada feminina na Câmara Federal, em números aumentou de 51 (cinquenta e uma) para 77 (setenta e sete) deputadas federais. Considerando que ao todo são 513 (quinhentos e treze) deputados federais, a participação feminina corresponde a quase 15% (quinze por cento), percentual abaixo da média mundial, que chega a ser de 22,1% (vinte e dois vírgula um por cento). Por outro lado, no Senado o número permaneceu o mesmo, apenas 7 (sete) senadoras.

Destarte, verifica-se que a equidade de gênero na legislação, já é um relevante avanço nas ações afirmativas eleitorais, mas ainda há muito mais espaço para as mulheres na política, sendo fundamental a presença mais proporcional em todos os segmentos da sociedade no Legislativo, Executivo e Judiciário. É fundamental, para que o fim almejado pelo dispositivo legal seja alcançado e a lei goze de eficácia, divulgar o tema junto à população, dentro dos próprios partidos políticos e demais instituições<sup>39</sup>.

## 5.2 DAS COTAS NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Consultado em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-avanco-das-mulheres-nas-eleicoes-11102018>. Acesso em 12/10/2018.

<sup>39</sup> Cfr. BARBOSA, Fernanda Leal. As cotas eleitorais de gênero como um instrumento de ação afirmativa eleitoral. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, v. 22, n. 87, p. 265-283, abr./jun. 2014, p. 279.

<sup>40</sup> Conselho de administração é um órgão colegiado que atua como elo entre a assembleia geral e os diretores, sendo um eficiente instrumento de racionalização do funcionamento das sociedades anônimas. Para maior aprofundamento sobre o tema consultar TOMAZETTE, Marlon. *Curso de Direito Empresarial*. Volume 1. São Paulo: Atlas, 2013. COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial*. Volume 2. São Paulo: Saraiva, 2014.

Exemplo de luta contra o desequilíbrio de gênero no ambiente jurídico verificado em particular nos países Europeus e na União Europeia, mas com tendência a ser recepcionado por outros países, é a chamada lei de igualdade efetiva entre mulheres e homens, que, dentre outros propósitos, exige que a administração das companhias abertas conte com, no mínimo, 40% (quarenta por cento) de mulheres em seus conselhos de administração<sup>41</sup> (cotas femininas na administração societária ou cotas de gênero), ao mesmo tempo em que estabelecem calendário para que o objetivo seja alcançado de forma progressiva ao longo do tempo<sup>42</sup>. A não observância destas regras obrigatórias resulta em penalidades diversas, v.g., multas, nulidade e/ou ilegalidade de eleições de conselheiros.

Recentemente na Califórnia (Estados Unidos da América) foi aprovada lei que obriga a presença de, ao menos uma mulher em conselhos de empresas de capital aberto sediadas neste Estado até o final de 2019<sup>43</sup> e o número ainda cresce até o final de 2021, quando o número mínimo será de três mulheres no conselho, mas isso vai depender da quantidade de assentos no conselho de administração da companhia. Esta medida, em particular, tem especial atenção por ser considerada um reflexo da adoção de boas práticas de governança corporativa<sup>44</sup>.

---

<sup>41</sup> Consultar <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality> para maiores informações.

<sup>42</sup> CERZETTI, Sheila Christina Neder. A promoção da igualdade de gênero na administração de companhias abertas: primeiras reflexões. *Revista de Direito Mercantil: Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 52, n. 164/165, p. 62-84, jan./ago.2013, p. 62.

<sup>43</sup> Consultado em [https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/10/california-aprova-lei-que-obriga-presenca-de-mulheres-em-conselhos-de-empresas.html?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=post](https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/10/california-aprova-lei-que-obriga-presenca-de-mulheres-em-conselhos-de-empresas.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=post). Acesso em 02.10.2018.

<sup>44</sup> Segundo Alexandre Di Miceli da Silveira (in *Governança corporativa no Brasil e no mundo: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015, p.3): “O que chamamos de “governança corporativa” diz respeito à maneira pela qual as sociedades são dirigidas e controladas, incluindo suas regras explícitas e tácitas, com destaque para o

No Brasil há apenas 9,4% (nove vírgula quatro por cento) de participação feminina em conselhos de administração, os quais correspondem a menos da metade da média internacional, de 24,1% (vinte e quatro vírgula um por cento).

O incentivo à participação equilibrada de gêneros, no entanto, não é tema imune a críticas. A Câmara de Comércio da Califórnia afirma que a lei deve dificultar o trabalho de empresas e que ela violaria a proibição constitucional de discriminação<sup>45</sup>. Outros alegam que a utilização do regime de cotas em prol da diversidade de gêneros em conselhos de administração caracteriza numa interferência indevida nas decisões a serem livremente tomadas pelos acionistas<sup>46</sup>.

Há várias tentativas igualitárias em outros países, mas referem-se majoritariamente à adoção voluntária de mais elevado número de representantes nos órgãos. Estas medidas autorregulatórias não foram bem-sucedidas na União Europeia a ponto de refletirem porcentagem considerada razoável, por isso houve a adoção do sistema de cotas.

No Brasil a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) aprovou o projeto de lei que define um percentual mínimo de participação feminina nos conselhos de administração de todas as empresas que têm mais da metade do capital controlado pelo governo federal (PLS 112/2010). As cotas vão poder ser executadas de forma gradual, começando com 10% em 2018,

---

relacionamento entre seus principais personagens: diretoria, conselho de administração e acionistas. Trata-se de um tema que exige uma abordagem multidisciplinar, englobando áreas como ética empresarial, gestão, liderança, psicologia social, direito, economia, finanças e contabilidade, entre outras.”

<sup>45</sup> Consultado em [https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/10/california-aprova-lei-que-obriga-presenca-de-mulheres-em-conselhos-de-empresas.html?utm\\_source=facebook&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=post](https://epocanegocios.globo.com/Mundo/noticia/2018/10/california-aprova-lei-que-obriga-presenca-de-mulheres-em-conselhos-de-empresas.html?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=post). Acesso em 02.10.2018.

<sup>46</sup> CEREZETTI, Sheila Christina Neder. A promoção da igualdade de gênero na administração de companhias abertas: primeiras reflexões. *Revista de Direito Mercantil: Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 52, n. 164/165, p. 62-84, jan./ago.2013, p. 69.

passando a 20% em 2020 e chegando a 30% em 2022<sup>47</sup>. No setor privado, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa/IBGC já se manifestou contrariamente à adoção de cotas para mulheres, no entanto, há um movimento interno neste sentido. Luiza Helena Trajano, presidente do conselho de administração do varejista Magazine Luiza, afirma que “as cotas representam uma situação transitória necessária para quebrar barreiras”<sup>48</sup>. No entanto, até o momento, o IBGC não se posicionou com a adoção de medidas/recomendações concretas sobre o tema.

No caso concreto, leciona Sheila Christina Neder Cerezetti, “ao promover acesso com base no critério de gênero, uma lei de cotas serviria de reflexo, no campo empresarial, dos imperativos constitucionais de igualdade e desenvolvimento”<sup>49</sup>.

Não há dúvida, em qualquer que seja o âmbito da utilização do sistema de cotas, de que este instrumento deve ser temporário, utilizado para promoção de tratamento diferenciado voltado a permitir o acesso equivalente a direitos conferidos a todas as pessoas e, assim, alcançar a igualdade material.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 trata-se da norma jurídica internacional mais importante na história da humanidade, por agregar e por traduzir as ideias e as regras basilares de respeito, de convivência e de existência digna entre todos os seres humanos e consagrar princípios e valores universais da ordem jurídica internacional, tais como a

---

<sup>47</sup> Consultado em <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2017/03/senado-aprova-participacao-feminina-obrigatoria-de-30-nos-conselhos-de-administracao-das-estatais>. Acesso em 08.10.2018.

<sup>48</sup> Consultado em <https://exame.abril.com.br/revista-exame/cotas-surgem-como-recurso-para-incluir-mulheres-em-conselhos/>. Acesso em 08.10.2018.

<sup>49</sup> CEREZETTI, Sheila Christina Neder. A promoção da igualdade de gênero na administração de companhias abertas: primeiras reflexões. *Revista de Direito Mercantil: Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 52, n. 164/165, p. 62-84, jan./ago.2013, p. 76.

dignidade da pessoa humana, igualdade e liberdade, além de outros ideais. Preconiza, em síntese, que todos os seres humanos têm direitos pelo fato de pertencerem ao gênero humano e, independente da sua condição diferenciada a pessoa tem igual valor ou qualidade.

Ocorre que a almejada igualdade entre homens e mulheres ainda é um processo em andamento, que muito embora já tenha obtido avanços significativos, ainda requer que o papel da mulher seja reconhecido em determinados nichos, principalmente nas relações de poder. Destarte, para que a igualdade seja materialmente exitosa e não meramente formal, é necessário admitir a desigualdade entre homens e mulheres que ainda existe e continua a ser um problema sério não somente no Brasil, mas em muitos países. Ou seja, é inegável que há uma barreira ainda não transposta.

O poder público e as instituições precisam estimular medidas de conscientização para afastar as estereotípias que acriticamente ainda são reproduzidas nos campos social, jurídico e cultural, pois somente afastando ideologias discriminatórias é que se dará a efetiva realização de direitos com igualdade e justiça e, assim, promover um Estado Democrático de Direito.

O Brasil, apesar de ainda ser marcado pela incontestável desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres, gradativamente tem apresentado pequenas vitórias conforme demonstrado ao longo deste trabalho o que nos permite ter uma boa dose de otimismo e vislumbrar um futuro mais inclusivo e promissor. Não obstante, é fundamental continuar exigindo do Estado a efetivação de políticas públicas e a remodelação das práticas institucionais existentes para que a igualdade não seja apenas formal. É preciso conhecer melhor os seres humanos e as relações de poder que perpassam na sociedade, assim como seus efeitos jurídicos que contribuem para promover ou não a equidade.

A participação política feminina nos pleitos eleitorais, com a introdução e regulamentação do art. 10, parágrafo 3º, da

Lei 9.504/97, configurou um significativo avanço, mas ainda é incipiente conforme se constatou do resultado das eleições de 2018.

A existência de uma maior diversidade no nível de conselho de administração pode repercutir em positivos resultados de igualdade de gêneros nos demais cargos e funções da empresa, na medida em que cabem ao órgão referido a escolha dos diretores e muitas vezes a aprovação da política de recursos humanos da companhia. Surgiria, portanto, um efeito cascata da representação feminina, consistente na repercussão da igualdade de acesso e de oportunidades.

As cotas não são um fim em si mesmo, com o único propósito de alocar algumas mulheres em cargos de poder, mas instrumento de mudança. O objetivo da estipulação de cotas é facilitar o acesso da minoria, possibilitando que a presença dela contribua para a modificação da ordem social, na medida em que promove a progressiva mitigação do preconceito, com base na experiência concreta da convivência com essa mesma minoria.

Destarte, as ações afirmativas não devem ser utilizadas como mecanismo único, mas são necessárias para que a sociedade reveja a desigualdade nela existente e, não há dúvida de que se trata de instrumento absolutamente temporário. Nesse sentido defende-se a superação de desigualdades arbitrárias entre homens e mulheres e a garantia de acesso igualitário aos direitos e deveres, independentemente da condição de gênero ou de outras condições.

Desta feita, os estudos não cessam aqui, é necessária a participação de instâncias acadêmicas e principalmente da sociedade, para a ruptura dos preconceitos e criação de soluções, que já poderiam iniciar, quem sabe, com a criação de mecanismos de pressão, monitoramento para as ações governamentais, formulações de programas e outras iniciativas necessárias.





## 7. REFERÊNCIAS:

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Proteção internacional aos direitos humanos do ser humano: Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. *Revista de Direito de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 44, n. 190, p. 211-237, jun. 2018.
- BARATTA, Alessandro. *O paradigma do gênero*. Org.: Carmen Hein de Campos. Porto Alegre: Sulina, 1999.
- BARBOSA, Fernanda Leal. As cotas eleitorais de gênero como um instrumento de ação afirmativa eleitoral. *Revista de Direito Constitucional e Internacional*, São Paulo, v. 22, n. 87, p. 265-283, abr./jun. 2014.
- BESTER, Gisela Maria. *Gênero e Ciência – Reflexos sobre uma Epistemologia Jurídica Feminina na Obra Waratiana*. Estudos Jurídicos, n. 83, vol 31, Unisinos, 1988.
- BUGLIONE, Samantha. A face feminina da execução penal. *Direito & Justiça*, v. 19, ano XX, PUC/RS, 1998.
- CEREZETTI, Sheila Christina Neder. A promoção da igualdade de gênero na administração de companhias abertas: primeiras reflexões. *Revista de Direito Mercantil: Industrial, Econômico e Financeiro*, São Paulo, v. 52, n. 164/165, p. 62-84, jan./ago.2013.
- COELHO, Fábio Ulhoa. *Curso de Direito Comercial*. Volume 2. São Paulo: Saraiva, 2014.
- CADERNOS DE FORMAÇÃO. *Mulheres: mundo do trabalho e autonomia econômica*. Caderno 3. As mulheres e o mercado de trabalho. São Paulo: Instituto de Economia/Cesist, 2017. Consultado em <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Caderno-3-web.pdf>. Acesso em 14.10.2018.

- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. Consultado em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm), acesso em 12.10.2018.
- DAHL, Tove Stang. *O Direito das Mulheres – Uma introdução à teoria do direito feminista*. Lisboa: Fundação Calauste Gulbenkian, 1993.
- LAURETIS, Teresa de. *A tecnologia do gênero*. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.), *Tendências e Impasses – o feminismo como crítica da cultura*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.
- MATOS, Maria Izilda S. *Na trama do cotidiano*. Cadernos CERU, n. 5, série 2, 1994.
- MOLINA, Sandra Cordeiro. Considerações sobre o lócus da mulher negra brasileira sob as perspectivas de gênero e de raça. *Revista Direito e Liberdade*, v. 13, n.2, p. 339-354, jul./dez. 2011.
- PIAZZETA, Naele Ochoa. *A Previsão Constitucional da Igualdade de Gênero*. In: Núcleo de Estudos de Gênero e Direito. (Coord. Camen Hein de Campos). Canoas: Editora da Universidade Luterana do Brasil, 1999.
- \_\_\_\_\_. Crimes da mulher – o Direito Penal da emoção. in *Pessoa, Gênero e família: uma visão integrada do Direito*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002, pp. 163-191.
- RESOLUÇÃO ONU nº 217-A de 10/12/1948. Consultado em <http://unesdoc.unesco.org/imagenes/0013/001394/139423por.pdf>. Acesso em 24/09/2018.
- ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. *Ação afirmativa: o conteúdo democrático do princípio da igualdade jurídica*. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/176462>. Acesso em: 12/10/2018.
- SCOTT, Joan W. *O enigma da igualdade*. In: Estudos

- Feministas. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Centro de Comunicação e Expressão. – v.7. n. 1-2 (1999). Florianópolis: UFSC, 1999.
- SIKORA, Rogério Moraes; ANGELIN, Rosângela. Relações de gênero e dignidade da pessoa humana no estado democrático de direito: encontros e desencontros na promoção da equidade de gênero. *Direitos Culturais: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado da URI – Campus Santo Ângelo (avulsa)*, Santo Ângelo, v.5, n. 9, p. 49-65, jul./dez. 2010.
- SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. *Governança corporativa no Brasil e no mundo: teoria e prática*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.
- SORTO, Fredys Orlando. *A Declaração Universal dos Direitos Humanos no seu sexagésimo aniversário*. Verba Juris: Anuário da Pós-Graduação em Direito, João Pessoa, v. 7, n. 7, p. 9-34, jan./dez. 2008.
- TEIXEIRA, Daniel Viana. Desigualdade de gênero: sobre garantias e responsabilidades sociais de homens e mulheres. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 253-274, jan./jun. 2010.
- TOLEDO. Regina Antônia G. LINS. Vera L.. WINOGRON, Ana Maria. MOTA, Clarice N. *A dominação da mulher – os papéis sexuais na educação*. Petrópolis: Editora Vozes, 1983.
- TOMAZETTE. Marlon. *Curso de Direito Empresarial*. Volume 1. São Paulo: Atlas, 2013.