

PENSANDO **LIDERANÇA**

EQUIDADE DE GÊNERO
E INTERAÇÕES NO
MUNDO JURÍDICO



AUTORAS

_JULIA

DE MORAES
ALMEIDA

_INGRID

SIQUEIRA

_CAMILA

LISBOA
MARTINS

PROJETO GRÁFICO

_LAURA

KLINK

DIREÇÃO DE CRIAÇÃO

_FABIO

SALMONI

ÍNDICE

01

A ADVOCACIA
EM DADOS

P.04

02

MULHERES NA
LIDERANÇA

P.08

03

MUNDO JURÍDICO
E PARTICIPAÇÃO
NAS NEGOCIAÇÕES
EMPRESARIAIS

P.10

04

A FIGURA DA
MULHER COMO
LIDERANÇA

P.16

05

REFERÊNCIAS

P.18

01

A ADVOCACIA EM DADOS

De acordo com dados fornecidos pela Conselho Federal da Ordem do Advogados do Brasil em 2021, [as advogadas são maioria no país](#). Entretanto, isso não significa que há uma distribuição igualitária das mulheres nos cargos de liderança no mundo jurídico. A começar pela OAB, nenhuma das 27 seccionais tem uma presidenta. Pensando nos escritórios de advocacia, os cargos de liderança são menos ocupados pelo gênero feminino. [Pesquisa realizada pela Women's Mentoring Program Brazil](#) destaca que :

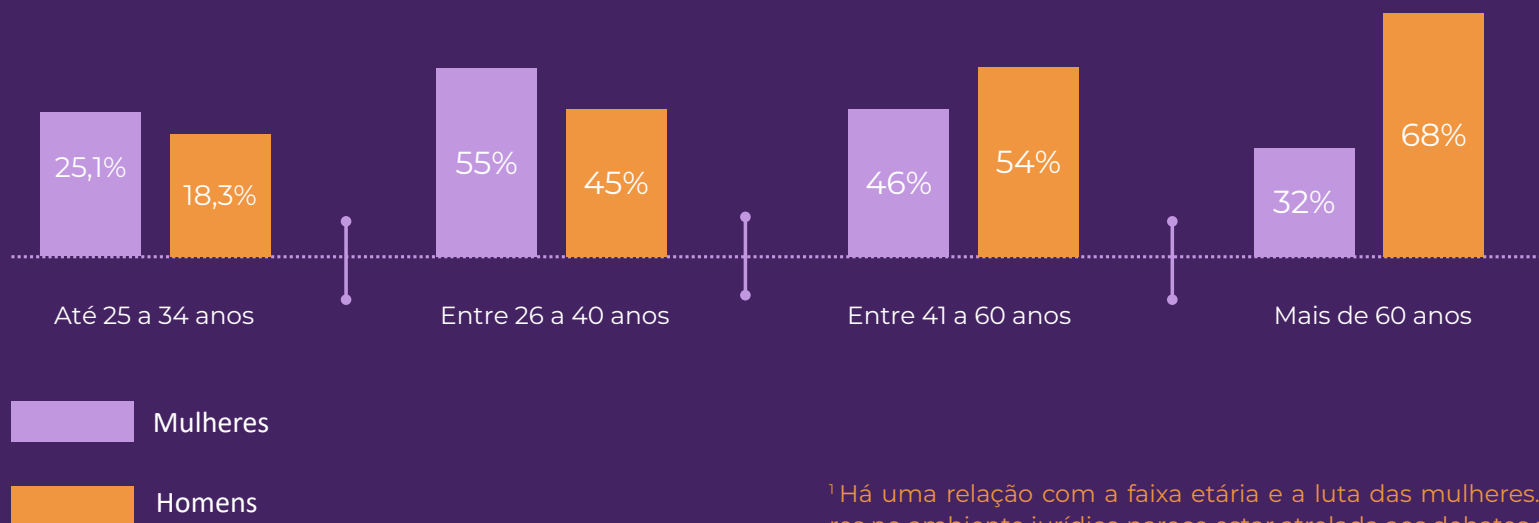
A promoção dos profissionais para sócio de capital foi idêntica entre os sexos: 29 homens e 29 mulheres. No entanto, considerando a proporção de advogados(as) existente na amostra, o percentual de mulheres promovidas a sócio de capital em 2017 cai para 42,7%, visto que há um menor número de homens atuando em escritórios, mas um equilíbrio no número absoluto de promoções entre os sexos.

Levando em consideração o percentual de 10% do total de advogados dos escritórios (inclusive sócios) que receberam maior remuneração no ano de 2017, 36% são mulheres. Em apenas 16% havia maioria feminina entre os 10% dos advogados melhor remunerados, e em 27% dos escritórios não houve diferença entre os gêneros.

De acordo com dados fornecidos pela Ordem do Advogados do Brasil em 2020, as mulheres são maioria entre os advogados na faixa etária de 40 anos, representando 55%. A evolução ou a digressão de acordo com a faixa etária pode ser observada no gráfico a seguir¹.

Mulheres na advocacia

Fonte: Autoria própria.



¹ Há uma relação com a faixa etária e a luta das mulheres. A evolução das mulheres no ambiente jurídico parece estar atrelada aos debates sobre equidade. Aquelas que possuem mais de 60 anos nasceram (ao menos) na década de 60, período em que os movimentos feministas e suas derivações lutavam pelas primeiras conquistas no regime democrático do Brasil. Entre as mais jovens, a quantidade de mulheres no meio acompanha a sedimentação das conquistas e o avanço das políticas de interseccionalidade.

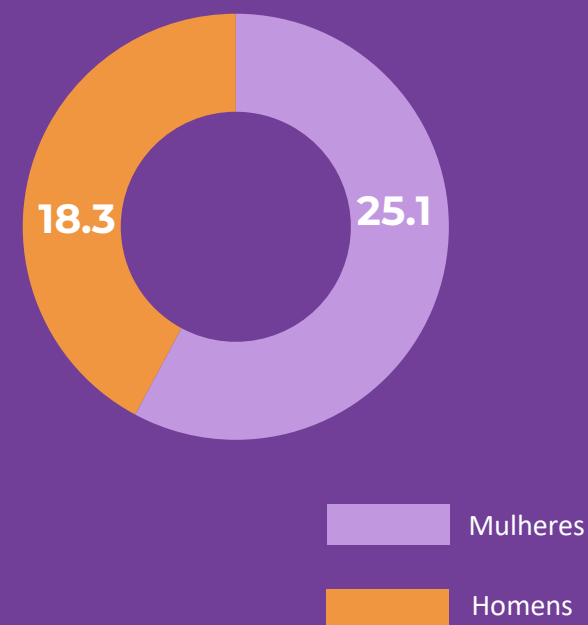
Apesar de maioria, as estatísticas mostram que a dificuldade de ocupar espaços de poder não é o único problema. As mulheres encontram outras barreiras como, por exemplo, a equidade salarial².

Um estudo do IBGE, publicado em março de 2021, identificou que as mulheres receberam 77,7% do salário dos homens em 2019. Quando a análise foi feita em cargos de maior escala, como diretores e gerentes, as mulheres ganharam apenas 61,9% do rendimento dos homens³. Importante destacar que essa proporção não parece estar atrelada à baixa qualificação das mulheres, pelo contrário: como representa o gráfico abaixo, 25,1 % das mulheres se formaram no ensino superior, uma quantidade 6,8 pontos percentuais a mais que os homens.

² A Organização Internacional do Trabalho define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente, mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Nesse sentido existem vários dispositivos internacionais que promovem a erradicação da discriminação por gênero no mercado de trabalho, como por exemplo, as convenções número 100 e 111 de 1951 e 1958 respectivamente que dispõem sobre a igualdade salarial, todos os dois ratificados pelo Brasil. Para que de fato efetive-se as políticas de igualdade e as normas nacionais e internacionais é preciso entender que a solução da desigualdade no ambiente só será sanada quando o também for resolvida na estrutura social.

% da conclusão do nível superior (faixa etária de 25 a 34 anos)

Fonte: Autoria própria.



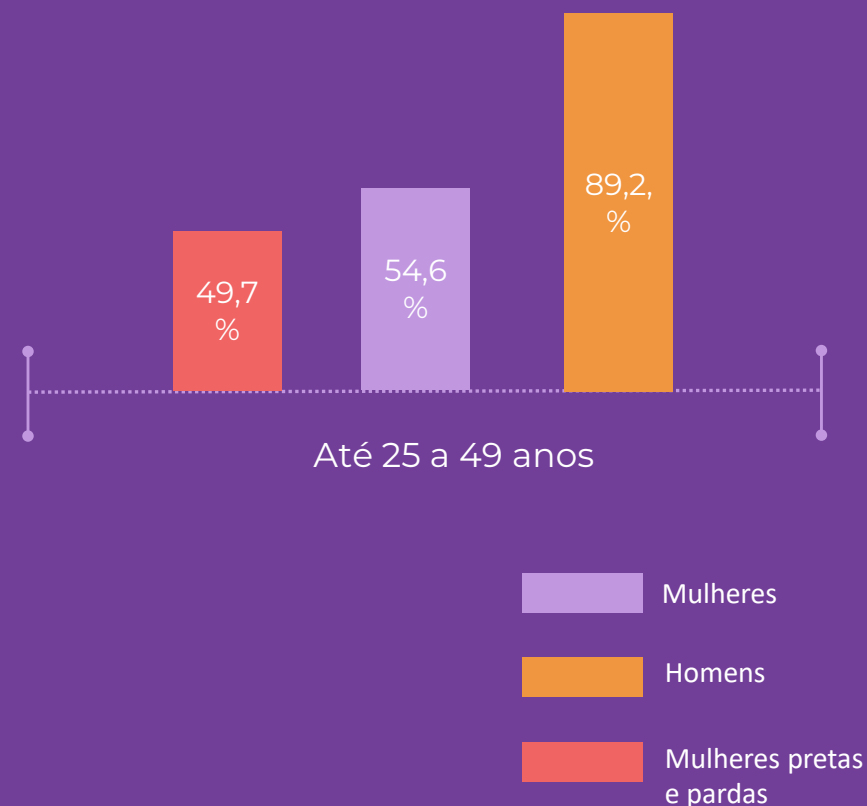
Os dados demonstram, portanto, que as mulheres, apesar de possuírem qualificação, nem sempre são inseridas de forma igualitária aos homens no mercado de trabalho e na vida pública.

Uma outra informação importante que pode ser extraída dessas pesquisas é que apenas 54,6% das mulheres de 25 a 49 anos com crianças de até três anos de idade estavam empregadas em 2019, enquanto a porcentagem dos homens em igual condição é de 89,2%. Ou seja, uma diferença de mais de 30 pontos percentuais. A situação se agrava quando o recorte racial é inserido na pesquisa: mulheres pretas ou pardas com crianças de até 3 anos de idade têm o menor nível de ocupação, de 49,7%.

³ MOSCHKOVICH, Marília Bárbara Fernandes Garcia et al. Teto de vidro ou paredes de fogo?: Um estudo sobre gênero na carreira acadêmica e o caso da UNICAMP. 2013. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/251113/1/Moschkovich_MariliaBarbaraFernandesGarcia_M.pdf

A empregabilidade por gênero

Fonte: Autoria própria.



02

MULHERES NA LIDERANÇA

Inobstante as diferenças práticas de inclusão no mercado, quando se trata de cargos de alta gerência e administração (como, por exemplo, chief executive officer (CEO), chief financial officer (CFO), chief operations officer (COO), além dos boards de diretores) a presença feminina ainda é novidade, pois verifica-se que estes espaços ainda são estigmatizados para as mulheres.

O Brasil, em 2016, ficou em 85º posição no ranking de desigualdade de gênero (IDG), numa lista em que 159 países participaram. Em comparação com outros países emergentes, o Brasil ficou atrás da Bolívia (65º) e da Nicarágua (50º), que melhoraram seu IDG nos últimos 10 anos. Em pesquisas no nosso território observa-se que raras são as mulheres que ocupam a posição de CEO, Diretora ou Executivas: somente 4,5% dos diretores de board de empresas brasileiras são mulheres, inclusive abaixo da média de outros países emergentes que somam 7,2%. Além das dificuldades de conquistas dos altos cargos, a permanência neles não se mostra ser uma tarefa fácil. A pressão estética e comportamental influencia diretamente no modelo de gestão das funcionárias.

Além disso, a maternidade se apresenta como um empecilho à carreira dessas mulheres, sobretudo quando isso necessariamente impacta a substituição de cargos e jornadas no trabalho:

“Nesse sentido, cria-se uma barreira única à mulher que jamais fará parte da realidade do homem”.

A tarefa da maternidade não entra na composição da carreira masculina: a mulher carrega toda a responsabilidade da maternidade. Pelo menos é a conclusão da pesquisadora Marília Moshkovish que, ao entrevistar professoras e professores universitários compreende que a carreira acadêmica do homem não perpassa as preocupações da maternidade. No entanto, a carreira da mãe é repleta de preocupações com a prole, o que a impacta diretamente.

03

MUNDO JURÍDICO

E PARTICIPAÇÃO NAS NEGOCIAÇÕES EMPRESARIAIS

Retomando o mundo jurídico, enfrentando tantos obstáculos, a advogada enfrenta desde o início da carreira conflitos externos para se tornar uma notável em seu ramo. Desde a graduação, os espelhos de docência e topo de carreira são limitados a maioria dos homens que lecionam no país. É o que destaca o [ebook](#) do Grupo de Pesquisa e Estudo de Inclusão na Academia (GPEIA) intitulado “Interações de gênero um currículo oculto?”:

Há uma grande diferença quantitativa entre docentes homens e mulheres na Faculdade de Direito da USP. Dentre os 36 professores titulares, 4 são mulheres e 32 homens; dos 59 professores associados, 48 são homens e 11 são mulheres; e dos 57 professores doutores, 46 são homens e 11 são mulheres. É possível notar que há uma grande diferença na participação de mulheres na academia, tanto de forma geral quanto em relação a cada um dos cargos docentes. Do total de professores, as mulheres docentes correspondem a apenas 17,10%, valor bem inferior à média nacional de 38% nas instituições de ensino superior de direito no país no ano de 2012.³⁵ Na FDUSP, a diferença de cargos ocupados por mulheres ocorre nos

três níveis da carreira. Dentre os professores doutores, somente 19,29% são mulheres. Já em relação aos professores associados, 18,64% são mulheres, percentual que desce para 11,11% no último nível da carreira – o de professor titular.

Em conjunto a essa análise, Hubbard (2017) em uma comparação com a monopolização e o sexismo argumentou que o último *“exclui injustamente as mulheres e as priva de igualdade de oportunidades para competir em igualdade de condições”*⁹ que causa grandes impactos que são muitas vezes similares aos gerados por monopólios em relação a startups e pequenas empresas.

O que vem sendo estudado atualmente é que essa desvalorização da mulher e inequidade entre gêneros pode gerar distorções no mercado e impactar no bem-estar dos consumidores. A conexão entre a temática o papel da política da concorrência, por exemplo, foi destacada pela primeira vez durante o Fórum Global da OCDE de 2018. Naquela ocasião, Margareth Vestager então conselheira da Comissão Europeia, autoridade de defesa da concorrência da Europa, declarou⁴;

O Estado de Direito existe para preservar oportunidades justas em nossos mercados. Quando a equidade está em risco, precisamos que autoridades defendam o que é certo. Autoridades que possam sopesar as evidências e restaurar a equidade nos mercados. Isso também

⁴“The rule of law is there to preserve fair opportunities in our markets. When fairness is at risk, we need authorities to stand up for what is right. Authorities that can weigh the evidence and restore fair markets. That also drives competition enforcers today. When we do a competition case, we may think first of our rules, documents and economic data. But with our work, we stand up for very basic ideas. Fairness, openness, equal opportunities.” – Margareth Vestager, Fórum Global da OCDE de 2018. Discurso de abertura disponível em: https://www.oecd.org/competition/globalforum/GFC2018-Keynote_Address_Vestager.pdf

impulsiona as autoridades de defesa da concorrência hoje. Quando analisamos um caso de defesa da concorrência, devemos pensar primeiro nas nossas regras, documentos e dados econômicos. Mas com nosso trabalho, nós defendemos ideias muito básicas. Equidade, transferência e oportunidades iguais.

A intersecção entre concorrência e gênero e, portanto, destaca a necessidade de intervenção por parte das autoridades – e do Estado: se o mercado possui distorções devido a desigualdade, deve-se investigar quais discrepâncias afetam o bem-estar dos consumidores e, em última instância, a ordem econômica. Zelar pela diminuição das disparidades pode ter um efeito social e econômico muito relevante.

Pensando em economia, no trabalho publicado pela OCDE analisa-se, dentre outras coisas, um problema muito comum na sociedade: o trabalho não remunerado executado, em grande parte, pelas mulheres. É o denominado “Grossly Undervalued Domestic Product” – GUDP (algo como produto doméstico gravemente subvalorizado em português).

O conceito do GUDP foi estudado pela economista Marilyn Waring, que depois de uma extensa pesquisa, verificou que se fossem contratados trabalhadores para executar as tarefas domésticas atribuídas às mulheres, o trabalho não remunerado corresponderia ao maior setor da economia global.

Nesse sentido, o estudo da OCDE explica que, para nivelar o papel da mulher em determinados mercados e, conseqüentemente, resolver o problema do GUDP, é necessário aumentar “serviços substitutos”, isto é, pagar um terceiro para realizar a atividade não remunerada, como cuidar de crianças e da casa, permitindo, assim, que mulheres possam ingressar no mercado de trabalho formal.

Essa solução também resultaria em “dividendos duplos”, na medida em que seriam geradas eficiências de mercado e aumento do excedente do consumidor, conforme trecho abaixo⁵:

...autoridades de concorrência que priorizam estudos de mercado e investigações em tais mercados podem se beneficiar de um “dividendo duplo”. Reduzindo distorções de mercado em um determinado setor constitui o primeiro dividendo. Melhorar a capacidade das mulheres de alcançar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e participar no mercado de trabalho constitui o segundo dividendo.
(tradução livre)

⁵ “...competition authorities that prioritize market studies and investigations in such markets may benefit from a “double dividend”. Reducing market distortions in a particular sector constitutes the first dividend. Improving women’s ability to achieve work-life balance and participate in the labour market constitutes the second dividend” – Disponível em: [https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/GF\(2018\)4/en/pdf?ga=2.173237607.554108905.1620954317-1595977648.1620954317](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/GF(2018)4/en/pdf?ga=2.173237607.554108905.1620954317-1595977648.1620954317)

De acordo com uma análise feita por Athayde e Cavalcanti (2021) as relações permanentes sobre gênero e concorrência podem ser vistas a partir do **“fenômeno poliédrico”**, isto é, a partir de seis perspectivas diferentes que juntas conseguem explicar a multidisciplinaridade inerente à desigualdade de gênero na área concorrencial. A primeira face é a discussão de gênero pelo perfil social. Nessa chave, podemos observar que mudanças estruturais que contribuem para o desenvolvimento econômico (em que a promoção da concorrência está inserida) reduzem o nível de segregação entre os sexos em uma sociedade. Isto é capaz de mostrar que em uma sociedade em que não existe discriminação por gênero, há uma maior probabilidade de obtenção êxito econômico. Os efeitos quando temos a versão negativa (ou seja, quando é estimulada a desigualdade de gêneros) podem ser quantificados. Essa estrutura pode reduzir o padrão de vida de uma população a um custo global de US\$ 12 trilhões, ou 16% da renda mundial.

Com relação à segunda chave, que discute o gênero pelo perfil da oferta, analisando como alguns mercados dificultam a entrada de mulheres: há dificuldades relacionadas não só a obstáculos sociais como também legais. Para ingressar em alguns mercados, as mulheres enfrentam muitas barreiras, como as barreiras invisíveis, influenciadas por fatores de comportamento, cultural e de identidade. Existe ainda a **“penalidade da maternidade”**: ainda que a mulher seja qualificada para o cargo e o exerça bem, o simples fato de ser mãe faz com que ela receba um salário menor que o de um homem exercendo a mesma função.

Há, também, uma terceira chave que interessa esse estudo: o gênero pelo perfil da compra. Estudos sobre a denominada “pink tax ou “tributo rosa” vêm sendo aprofundados no mundo todo, demonstrando a existência de uma diferença injustificada nos preços de artigos para homens e mulheres, ainda que os produtos tenham as mesmas características e especificações, mas versões para homens e mulheres.

04

A FIGURA DA MULHER COMO LIDERANÇA

Fato é que a figura da mulher como liderança em sua vida privada e no ambiente profissional está sendo construída. As lutas são gigantescas e, mesmo a temática em alta, ainda observa-se uma série de contradições. Ao passo que temos mais mulheres se formando e se qualificando nos espaços jurídicos, temos uma permanência do patriarcado ditando as relações de trabalho, fazendo com que a presença masculina apareça nos altos cargos. A batalha é que as decisões sejam tomadas por mulheres também.

Sob este aspecto, os desafios ainda são muitos. Verifica-se que a mera ocupação das mulheres no mercado de trabalho não significa necessariamente equidade de gênero: a quantidade de mulheres nas instituições pode ser igual a dos homens mas os cargos de controle ainda permanecem sob a tutela majoritária do sexo masculino. Frisando que durante a formação de sua carreira profissional ela ainda terá que lidar com as famigeradas barreiras invisíveis projetadas pelos colegas de trabalho, pela estrutura de formação da empresa, pela sua dupla jornada e pela pressão so-

cial. Devemos reconhecer que são vitoriosas as conquistas femininas nessa seara, mas ainda há muitos obstáculos a serem debatidos e, sobretudo, é imprescindível que se analise a divisão das tarefas na vida pessoal e a ascensão em números iguais para ambos os gêneros.

A questão de gênero perpassa várias esferas da vida em sociedade e as disparidades afetam não apenas a mulher mas também todas as relações sociais, resvalando em questões econômicas e, também, institucionais. Devemos repensar alternativas e sermos críticos e críticas com os números, implementando estratégias reais e nos inspirando em trajetórias de mulheres vencedoras.

05

REFERÊNCIAS

GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/04/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge>. Acesso em: 27 abr. 2021.

GUEDES, Mylena. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/03/04/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge>. Acesso em: 27 abr. 2021.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

BBC BRASIL. Calculadora revela desigualdade de gênero no mundo. 2016. Disponível em: . Acesso em: 27 abr. 2021.

GMI RATINGS. GMI Ratings' 2012 women on boards survey. 2012. Disponível em: Acesso em: 27 abr. 2021.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANNA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. Cadernos EBAPE. BR, v. 16, n. 3, p. 331-344, 2018.

HUBBARD, Sally. How monopolies make gender inequality worse. Disponível em: <<https://www.forbes.com/sites/washingtonbytes/2017/12/20/how-monopolies-make-gender-inequality-worse-and-concentrated-economic-power-harms-women/?sh=5f119b3e1b11>>. Acesso em: 27 abr. 2021.

ATHAYDE, Amanda; CAVALCANTI, Mariana Piccoli L.. Gênero e antitruste: o fenômeno poliédrico da discriminação por gênero e seus impactos na defesa da concorrência. O fenômeno poliédrico da discriminação por gênero e seus impactos na defesa da concorrência. 2021. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/elas-no-jota/genero-antitruste-25022021#_ftn1. Acesso em: 27 abr. 2021.

Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico. Global forum on competition. Competition policy and gender. 2018, November 29th. Disponível em: <[https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/GF\(2018\)4/en/pdf?_ga=2.173237607.554108905.1620954317-1595977648.1620954317](https://one.oecd.org/document/DAF/COMP/GF(2018)4/en/pdf?_ga=2.173237607.554108905.1620954317-1595977648.1620954317)>. Acesso em: 27 abr. 2021.

Gender Inequality, Market Distortion and Consumer Welfare: A Call to Action for Competition Authorities Sarah Long. Disponível em: <https://academic.oup.com/jeclap/article/10/5/267/5506813>



contato@baptistaluz.com.br

www.baptistaluz.com.br

