

Organizadoras:

Cynara Silde Mesquita Veloso

Deyslane Neves Gomes Freitas

Francielle Da Conceição Drumond Figueiredo

Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho

Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes

MULHERES CONTEMPORÂNEAS:

desafios e perspectivas da liderança feminina



EXPERT
EDITORA DIGITAL

O livro "Mulheres Contemporâneas: Desafios e Perspectivas na Liderança Feminina" nasce de um projeto coletivo desenvolvido no âmbito da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas – Núcleo Norte de Minas (ABMCJ). A obra reúne 12 capítulos produzidos por pesquisadoras e profissionais de diferentes áreas, que, a partir de múltiplos olhares, investigam os desafios, conquistas e perspectivas das mulheres na sociedade atual.

Entre os temas explorados estão a invisibilidade de doenças como a endometriose, as barreiras estruturais à ascensão feminina na carreira jurídica, a violência doméstica e digital, o monoparentalismo, o racismo estrutural que incide sobre mulheres negras, o empreendedorismo feminino e a representatividade política.

Os capítulos evidenciam a riqueza e a complexidade das vivências femininas e, ao mesmo tempo, oferecem reflexões sobre resistência, transformação e fortalecimento da liderança das mulheres em diferentes esferas sociais e profissionais.

Mais do que registrar análises, esta coletânea se afirma como um espaço de diálogo e valorização da produção científica feminina, reafirmando o compromisso da ABMCJ com a construção de uma sociedade mais justa, plural e inclusiva.

ISBN 978-65-6006-234-4



9 786560 062344 >

MULHERES CONTEMPORÂNEAS:

desafios e perspectivas da liderança feminina



Direção Executiva: Luciana de Castro Bastos
Direção Editorial: Daniel Carvalho
Diagramação e Capa: Editora Expert
A regra ortográfica usada foi prerrogativa do autor



Todos os livros publicados pela Expert Editora Digital estão sob os direitos da Creative Commons 4.0 BY-SA. <https://br.creativecommons.org/>
"A prerrogativa da licença creative commons 4.0, referencias, bem como a obra, são de responsabilidade exclusiva do autor"

A Expert Editora, bem como a organização da obra não se responsabilizam por quaisquer posições, opiniões e condutas compartilhadas nesta obra, sendo o conteúdo dos capítulos de responsabilidade exclusiva de seus respectivos autores.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

VELOSO, Cynara Silde Mesquita. FREITAS, Deyslane Neves Gomes.
FIGUEIREDO, Francielle Da Conceição Drumond. BICALHO, Gracyelle
Almeida Rodrigues. MENDES, Patrícia Aparecida Afonso Guimarães.
Mulheres contemporâneas: desafios e perspectivas da liderança feminina /
organizado por Cynara Silde Mesquita Veloso, [et al.]. – Belo Horizonte, MG:
Editora Expert, 2025.

294 p.

ISBN: 978-65-6006-234-4

1.Mulheres – Liderança. 2.Feminismo. 3.Igualdade de gênero. 4.Mulheres
– Posição social. 5.Empoderamento feminino. I. Veloso, Cynara Silde
Mesquita, org. II. Freitas, Deyslane Neves Gomes, org. III. Figueiredo,
Francielle Da Conceição Drumond, org. IV. Bicalho, Gracyelle Almeida
Rodrigues, org. V. Mendes, Patrícia Aparecida Afonso Guimarães, org. VI.
Título. CDD: 305.43 CDU: 396.1
Modo de acesso: <https://experteditora.com.br>

Índices para catálogo sistemático:

Liderança Feminina / Sociologia da Mulher / Feminismo – 305.43 / 396.1

experteditora.com.br
contato@editoraexpert.com.br





Prof. Dra. Adriana Goulart De Sena Orsini

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Prof. Dr. Alexandre Miguel

Cavaco Picanco Mestre

Universidade Autónoma de Lisboa, Escola.
Superior de Desporto de Rio Maior, Escola.
Superior de Comunicação Social (Portugal),
The Football Business Academy (Suíça)

Prof. Dra. Amanda Flavio de Oliveira

Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Carlos Raul Iparraguirre

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad Nacional del Litoral (Argentina)

Prof. Dr. César Mauricio Giraldo

Universidad de los Andes, ISDE, Universidad
Pontificia Bolivariana UPB (Bolívia)

Prof. Dr. Eduardo Goulart Pimenta

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG,
e PUC - Minas

Prof. Dr. Gladston Mamede

Advogado e escritor

Prof. Dr. Francisco Satiro

Faculdade de Direito da USP - Largo São
Francisco

Prof. Dr. Gustavo Lopes Pires de Souza

Universidad de Litoral (Argentina)

Prof. Dr. Henrique Viana Pereira

PUC - Minas

Prof. Dr. Javier Avilez Martínez

Universidad Anahuac, Universidad
Tecnológica de México (UNITEC), Universidad
Del Valle de México (UVM) (México)

Prof. Dr. João Bosco Leopoldino da Fonseca

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.

Prof. Dr. Julio Cesar de Sá da Rocha

Universidade Federal da Bahia - UFBA

Prof. Dr. Leonardo Gomes de Aquino

UniCEUB e UniEuro, Brasília, DF.

Prof. Dr. Luciano Timm

Fundação Getúlio Vargas - FGVSP

Prof. Dr. Mário Freud

Faculdade de direito Universidade
Agostinho Neto (Angola)

Prof. Dr. Marcelo Andrade Fêres

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Prof. Dr. Omar Jesús Galarreta Zegarra

Universidad Continental sede Huancayo,
Universidad Sagrado Corazón (UNIFE),
Universidad Cesar Vallejo. Lima Norte (Peru)

Prof. Dr. Rafael Soares Duarte de Moura

Universidade Estadual De Montes Claros

Prof. Dr. Raphael Silva Rodrigues

Centro Universitário Unihorizontes
e Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Prof. Dra. Renata C. Vieira Maia

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG

Prof. Dr. Rodolpho Barreto Sampaio Júnior

PUC - Minas e Faculdade Milton Campos

Prof. Dr. Rodrigo Almeida Magalhães

Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG.
PUC - Minas

Prof. Dr. Thiago Penido Martins

Universidade do Estado de
Minas Gerais - UEMG

ORGANIZADORAS

Cynara Silde Mesquita Veloso
Deyslane Neves Gomes Freitas
Francielle Da Conceição Drumond Figueiredo
Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho
Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes

APRESENTAÇÃO

Cynara Silde Mesquita Veloso
Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho

PRÉFÁCIO

Helena Edwirges Santos Delamonica

COMISSÃO CIENTÍFICA

Cynara Silde Mesquita Veloso
Deyslane Neves Gomes Freitas
Janaina Silveira Castro Bickel
Jéssica Martins Pereira Jaques
Theresa Raquel Bethônico Corrêa Martinez

AUTORAS

Aline Alves Lopes Ribeiro	Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho
Aliny Duarte Veloso Gomes	Helena Edwirges Santos Delamonica
Amanda Maria Lopes Silveira	Isabella Freire Pinheiro
Ana Luiza Mendes Rodrigues	Janaína Silveira Castro Bickel
Ane Caroline de Jesus Antunes	Jéssica Martins Pereira Jaques
Anize Tatiane Gonçalves Silva	Juciara Aparecida Oliveira de Almeida
Áurea Alessandra Pereira de Freitas	Karine Aparecida Maia Costa
Bianca Catarina Almeida de Medeiros	Karla Christielly Rodrigues Pinheiro
Clarissa Garcia de Araújo Brandão	Leticia Cibele Duarte Gomes
Cláudia Barbosa Nunes	Loren Stefany O. M. Carvalho Santos
Cynara Silde Mesquita Veloso	Monique Moraes Bicalho
Deyslane Neves Gomes Freitas	Pamylla Cristina Almeida Oliveira
Djanine Dias Zuba	Patrícia Aparecida A. Guimarães Mendes
Elaine Gonçalves Dias Cosme.	Priscila Batista Almeida
Emanuella Marques Gomes Nogueira	Rejane Pereira de Aguiar
Erica Brito	Sandra Maria Neves Dias
Érica Camila Silva Brant Caldeira	Sarah Caroline Saporì Leão
Fernanda Graciele Pereira Gonçalves	Theresa Raquel B. Corrêa Martinez
Francielle da Conceição D. Figueiredo	

ORGANIZADORAS



Cynara Silde Mesquita Veloso



Deyslane Neves Gomes Freitas



Francielle Da Conceição D. Figueiredo



Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho



Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes

AUTORAS

Aline Alves Lopes Ribeiro

Advogada. Especialização em andamento em Propriedade Intelectual. Faculdade Pitágoras - Matriz, PITÁGORAS, Brasil. Graduada em Direito pela FAP - Faculdade da Paraíba. Associada ABCMJ.-Norte de Minas.

E-mail: *contato.aline.lopes.adv@gmail.com*

ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1095169621009795>

Aliny Duarte Veloso Gomes

Advogada. Pós-graduada em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário pelo Damásio Educacional. Graduada em Direito pela Faculdades Santo Agostinho, FASA. Membro da ABMCJ Norte de Minas.

E-mail: *alinyadv@yahoo.com.br*

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/2907438933704296>

Amanda Maria Lopes Silveira

Advogada. Pós- graduada em Direito da Mulher pelo Centro Universitário UniDomBosco e em Educação, Tecnologia e Docência jurídica, com Especialização na área de Conhecimento em Direito, pelo CEDIN. Advogada. Associada da ABMCJ, Diretora Adjunta da Comissão de Enfrentamento a Violência/ABMCJ.

E-mail: *amandalopesmaria@yahoo.com*.

ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9449075263139338>

Ana Luiza Mendes Rodrigues

Advogada. Especialista em Direito de Família. Graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho, em 2012. Sócia Proprietária do escritório Ana Luiza Rodrigues Sociedade Individual de Advocacia. Membro da Comissão OAB Mulher - 11ª Subseção 2018-2020.

E-mail: *anal Luizamr.adv@gmail.com*.

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/9268163440388345>.

Ane Caroline de Jesus Antunes

Advogada. Pós-graduanda em Direito de Família e Sucessões pela Rede Damásio. Pós-graduanda em Leis Penais Especiais e em Prática Recursal e Impugnação de Decisões Judiciais pela Legale. Advogada. Representante da 11ª Subseção da OAB/MG junto à Coordenadoria do Núcleo Jurídico no CRAM. Membro da ABMCJ Norte de Minas.

E-mail: aneantunesadvogada@gmail.com

ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8367243298572011>

Anize Tatiane Gonçalves Silva

Avogada. Pós Graduada em Direito Previdenciário. Graduada pelas Faculdades Integradas Pitágoras.

E-mail: draanzizetatiane@gmail.com

ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8173222996673155>

Áurea Alessandra Pereira de Freitas

Delegada de Polícia em MG. Graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho, pós-graduada em Análise da Criminalidade e Segurança Pública pela Unimontes.

E-mail: aurealessandra@yahoo.com.br.

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/4130108168722616>

Bianca Catarina Almeida de Medeiros

Advogada. Graduada em Direito pela FUNORTE – Faculdade Unidas do Norte Minas. Advogada. Pos Graduada em Direito Previdenciario. Tesoureira da Comissão de Direito Previdenciario – 11ª Subseção Montes Claros. Diretora da ABMCJ Norte de Minas.

E-mail: contato@bancamedeirosadv.com.br

Clarissa Garcia de Araújo Brandão

Advogada. Graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho. Especialista em Direito Bancário pelo IBIJUS e com MBA em Direito do Agronegócio pela FGI. Sócia proprietária do escritório D&C Brandão Advogados e membra da Comissão OAB Direito Bancário 2023 – 2025.

E-mail: clarissagabr@gmail.com.

Cláudia Barbosa Nunes

Advogada. Pós-graduada em Direito Processual pela UNAMA. Graduada em Direito pela UNIMONTES. Advogada. Membro da ABMCJ Norte de Minas.

E-mail: claudiabnunesm@gmail.com.

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/10296693087729>

Cynara Silde Mesquita Veloso

Advogada. Doutora em Direito pela PUC Minas. Mestra em Direito pela UFSC. Graduada e Pós-graduada em Direito pela Unimontes. Graduada em Administração e Pós-graduada em Gestão financeira pela UNIFATECIE. Professora dos Cursos de Direito da UNIFIPMoc e da Unimontes. Coordenadora do Dinter em Direito da UFMG e Unimontes. Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ_Subcomissão do Norte de Minas. Advogada. Tesoureira Adjunta da 11ª Subseção da OAB/MG.

E-mail: cynarasilde@yahoo.com.br.

ID lattes: <https://lattes.cnpq.br/2302007965587293>

Deyslane Neves Gomes Freitas

Advogada. Doutoranda em Direito Constitucional pelo IDP. Mestre em Desenvolvimento Social pela Unimontes. Professora universitária. Sócia do Escritório Gomes & Freitas Advogados. Procuradora do HUCF/Unimontes. Diretora da ABMCJ Norte de Minas. Membro da Comissão OAB Mulher e OAB Solidária da 11ª Subseção OAB/MG.

E-mail: deyslane.freitas@gomesefreitasadvogados.com.

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/6797335338941031>

Djanine Dias Zuba

Advogada (OAB/MG 123.626, desde 19/05/2010). Pós-graduada pela ESA-MG, graduada em Direito Processual Civil. Diretora Conselheira Deliberativa – ABMCJ-MG (2023-2026), Subcomissão do Norte de Minas.

E-mail: djanine.zuba@adv.oabmg.org.br.

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/6473889279010484>

Elaine Gonçalves Dias Cosme

Advogada. Graduada em Direito pelas Faculdades Santo Agostinho, contadora, graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Montes Claros, fundadora do Escritório de Advocacia Dias & Cosme em 2009, pós graduada em Direito do Trabalho, Conciliadora Extrajudicial, Delegada de Prerrogativas gestão 2016 – 2018/2019 -2021, membra da Comissão OAB Mulher 2021-2023 da 11ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil.

E-mail: elainegdcosme@adv.oabmg.org.br.

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/3452817842561626>

Emanuella Marques Gomes Nogueira

Advogada. Mestre em Desenvolvimento Social pela UNIMONTES. Pós Graduada em Gestão de Projetos pela FIPMOC. Pós Graduada em Direito Digital e Eletrônico pela CÂNDIDO MENDES. Pós Graduada em Direito Previdenciário PUC Minas. Graduada em Direito pela UNIMONTES. Graduada em Serviço Social pela UNIMONTES. Pesquisadora FAPEMIG/UNIMONTES.

Email: emanuellamarquesgomes@gmail.com,

ID lattes: 3033672211262219. Associada ABCMJ.

Erica Brito

Advogada. Pós Graduada em Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela UNIMONTES.

E-mail: professoraericab@yahoo.com.br

ID lattes: <http://lattes.cnpq.br/3969908811150790>

Érica Camila Silva Brant Caldeira

Advogada. Sócia e gestora executiva no escritório Brant Caldeira Advogados, desde 2010, pós-graduada lato sensu em Direito Previdenciário e Prática previdenciária, pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus (FDDJ), pós-graduada lato sensu em Direito Econômico e Empresarial, pela Universidade Estadual de

Montes Claros – Unimontes, Conciliadora Extrajudicial e membra da Comissão OAB Mulher 2023 – 2025.

*E-mail:*ericamilasbs@gmail.com.

ID Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4893620514736549>

Fernanda Graciele Pereira Gonçalves

Advogada. Pós Graduada em Direito Processual pela UNIMONTES. Pós-Graduada pela Universidade Estadual Cândido Mendes em Compliance Trabalhista, Mediação e Arbitragem. Graduada pela Faculdades Unidas do Norte de Minas- FUNORTE. Mediadora. Vice Presidente da Comissão de Mediação e Conciliação da OAB de Minas Gerais. Diretora Executiva da CAMOC- Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros. Secretária Geral da Subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais.

E-mail: fernanda.pereira.adv@hotmail.com.

ID Lattes: 1581422430689469.

Francielle da Conceição Drumond Figueiredo

Delegada de Polícia. Doutoranda em Direito – Dinter (UFMG-UNIMONTES). Mestre em Fundamentos e Efetividade do Direito-UNIFG. Pós-graduada em Análise da Criminalidade e Violência do Norte de Minas-Unimontes e Novas Metodologias do Ensino Superior-Favag. Graduada em Direito pela Unimontes. Professora Universitária.

E-mail: frandrumond@yahoo.com.br.

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/3592680358648153>

Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho

Advogada. Graduada em Direito pelo Instituto Educacional Santo Agostinho e em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Montes Claros, Pós-graduação em Direito Civil e Empresarial pela Faculdade Damasio e em Direito de Família e Sucessões pela Faculdade Damasio. Empresária. Advogada e sócia-próprietária do Escritório de Advocacia Gracelle Bicalho. Secretária Adjunta da 11ª Subseção da OAB/MG.

Presidente da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

E-mail: gra.bicalho@hotmail.com.

ID Lattes: <https://lattes.cnpq.br/7245749351451863>

Helena Edwirges Santos Delamonica

Advogada. Possui graduação em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais(1982). Atualmente é Vice-Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional de Minas Gerais e Coordenadora do Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Público.

E-mail: helenadelamonica@gmail.com

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/8259333838607951>

Isabella Freire Pinheiro

Advogada, graduada em Letras/Espanhol (2005) e Direito (2006) pela Universidade Estadual de Montes Claros. Especialista em Direito Econômico empresarial pela Universidade Estadual de Montes Claros. Sócia fundadora do escritório Lopes e Pinheiro, que atua com foco principal no direito e interesses empresariais. Membro da Comissão OAB Mulher 2018-2020.

E-mail: isabellapinheiropeessoal@gmail.com.

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/6974581882715421>

Janaína Silveira Castro Bick

Advogada. Doutorado em andamento PPGDS- UNIMONTES. Doutorado em andamento PPGPS-UNB. Mestrado em Direito pela Faculdade de Guanambi (2019). Pós-Graduação em Direito Penal pela UBA (2022), Pós-Graduação em Direito Penal e Processo Penal pela UGF (2009), Pós-Graduação em Pisco Pedagogia Clínica e Institucional pelo ISEIB (2008), Pós-Graduação em Docência do Ensino Superior ISEIB (2008) Graduação em Direito - Faculdades Santo Agostinho (2007). Atualmente é professora do Centro Universitário Funorte, da

Universidade Estadual de Montes Claros UNIMONTES. Membro dos projetos de extensão da Fundação Sara e do Hospital Dilson Godinho. Membro da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem da 11ª Subseção da OAB/MG. Professora Universitária. Mestre em Direito. Doutoranda pelo PPGDS-Unimontes e PPGPS- UNB.

E-mail: janainasilveiracastro@hotmail.com.

ID Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6275883511300449>

Jéssica Martins Pereira Jaques

Advogada. Mestre em História Social pela Universidade Estadual de Montes Claros. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. Pesquisadora do Observatório Norte Mineiro de Violência de Gênero – UNIMONTES/FAPEMIG – membro da Associação Brasileiro de Mulheres de Carreira Jurídica – ABCMJ.

E-mail: jessicamartins.direito@hotmail.com

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/8493152867726370>

Juciara Aparecida Oliveira de Almeida

Advogada. Pós-graduada em Direito Previdenciário – Legale. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – ESA. Graduada em Direito (Faculdades de Direito Santo Agostinho – FASA, 2018) e em Pedagogia (Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, 2013). Diretora Suplente – ABMCJ. Conselheira na Câmara de Promoção de Igualdade Racial (Gestão 2025–2027). Membro da Comissão OAB Mulher, da Comissão de Promoção de Igualdade Racial e da Comissão de Acompanhamento dos Atos Processuais da 11ª Subseção da OAB.

Email: juciara.almeidaadv@gmail.com

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/6726898210752481>

Karine Aparecida Maia Costa

Delegada de polícia. Professora universitária. Graduada em Direito pela Unimontes, pós-graduada em Direito Processual - Grandes Transformações.

E-mail: kamaiacosta@hotmail.com

ID lattes: : <https://lattes.cnpq.br/5899066117166986>

Karla Christielly Rodrigues Pinheiro

Advogada. Pós-Graduada área Previdenciária, Revisão de Contratos e Trabalhista pela Universidade Estadual Cândido Mendes, Graduada pela Faculdade Unidas do Norte de Minas, Advogada especialista na área previdenciária, Mediadora, Diretora Jurídica da CAMOC-Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros e Vice Presidente da Comissão de Moda da OAB/MG, Tesoureira da subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais.

E-mail: karllapinheiro@yahoo.com.br.

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/419443505441757>

Letícia Cibeles Duarte Gomes

Advogada. Graduada em Direito pela Faculdades Integradas Pitágoras de Montes Claros. Pós Graduada em Direito Processual Civil. Assessora Jurídica no setor de Licitações do Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da Área Mineira da Sudene (CIMAMS). Tesoureira Adjunta da ABMCJ Norte de Minas.

E-mail: let.duarte@hotmail.com.

ID Lattes: 5353733516777961.

Loren Stefany Oliveira Mereles Carvalho Santos

Advogada. Bacharel em Direito pelo Centro Universitário FIP-MOC. Defensora Popular pela Defensoria Pública de Minas Gerais. Diretora de Comunicação da Associação Brasileira de Mulheres da Carreira Jurídica – Subcomissão Norte de Minas Gerais. Pesquisadora Científica pela Universidade Estadual de Montes Claros.

E-mail: lorencarvalho.juridico@gmail.com

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/1381342768843697>

Monique Morais Bicalho

Delegada de Polícia em MG. Graduada em Direito pela PUC Minas em Belo Horizonte.

E-mail: monikbicalho@hotmail.com

ID do lattes: 0224464283344318

Pamylla Cristina Almeida Oliveira

Graduanda em Direito (Centro Universitário UnifipMoc – Afya, 2022–2026). Assistente Jurídico em advocacia trabalhista e previdenciária. Estagiária no Procon Municipal de Montes Claros/MG. Diretora de Publicidade – Liga Acadêmica Solidária (LaSol/UnifipMoc – Afya). Membro da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica – Subcomissão Norte de Minas. Idealizadora do projeto de integração e networking “Café, Direito e Conexão”.

E-mail: pamylla.cristina2017@gmail.com

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/6944339712149897>

Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes

Advogada. Bacharel em Direito e Mediadora Judicial, com Formação no Curso Superior em Planejamento Público - MBA em Gerência de Projetos pela FGV com módulo internacional em Ohio. Pós graduação em Ciências Penais e Segurança Pública, Mediadora Judicial voluntária no TJMG, Mediadora Empresarial pelo IMA-Instituto e Câmara de Mediação Aplicada, Mediadora pela CAMOC, Câmara de Mediação, Conciliação e Arbitragem. Vice-Presidente da Subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais. Em seus 23 anos de experiência profissional atuou em diversos cargos no setor público e privado. Vice-Presidente da Subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais.

E-mail: patriciaaag@yahoo.com.br

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/0935110289684277>

Priscila Batista Almeida

Advogada. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. Pós Graduada em Direito Administrativo e Licitações e Contratos Públicos. Secretária Municipal de Planejamento, Orçamento e Tecnologia do Município de Montes Claros. Diretora da ABMCJ Norte de Minas.

*E-mail:*priscilaadv.batista@gmail.com

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/0997739976919678>

Rejane Pereira de Aguiar

Advogada. Pós-graduada em Direito do Consumidor pela Universidade Cândido Mendes UCAM-RJ. Graduada em Direito pela FASA. Advogada. Conciliadora e Mediadora. Conselheira Fiscal da ABMCJ Norte de Minas.

*E-mail:*rpaguiar.juridico@gmail.com.

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/5022677999203995>

Sandra Maria Neves Dias

Advogada. Pós-graduada em Violência contra a Mulher; em Mediação e Gestão de Conflitos; em Direito Previdenciário; e em Direito Trabalhista e Processual Trabalhista pela FAMART-MG. Graduada em Direito pelas UNIFUNORTE. Advogada Criminalista. Conciliadora e Mediadora. Membro da ABMCJ Norte de Minas.*Email:*sandradias.adv.mg@gmail.com.

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/5578958671858707>

Sarah Caroline Saporì Leão

Advogada. Pós-graduada e especialista Direito Médico, Responsabilidade Civil e Penal no Direito Médico e em Direito Processual. Graduada em Direito. Diretora Conselheira Deliberativa – ABMCJ-MG (2023-2026), Subcomissão do Norte de Minas.

*E-mail:*sarahcaroline.adv@gmail.com.

Theresa Raquel Bethônico Corrêa Martinez

Advogada. Mestre em Desenvolvimento Social pelo PPGDS/Unimontes. Pós-graduada em Direito Médico pela EBRADI e em Metodologia do Ensino Superior pela Unimontes. Advogada e Socióloga. Referência Técnica do Ambulatório de assistência a pessoas em situação de violência/HUCF/UNIMONTES. Membro do GPEG/Unimontes Associada da ABMCJ, Diretora da Comissão de Enfrentamento a Violência/ABMCJ.

Email: theresa.martinez@unimontes.br.

ID Lattes: : <https://lattes.cnpq.br/1527368879111555>

APRESENTAÇÃO

O livro “Mulheres Contemporâneas: Desafios e Perspectivas na Liderança Feminina” é resultado de uma pesquisa coletiva desenvolvida no âmbito da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas – Subcomissão Norte de Minas (ABMCJ – Norte de Minas). A obra reúne 12 capítulos, escritos por pesquisadoras e profissionais de diferentes áreas, que compartilham reflexões sobre os múltiplos papéis, desafios e conquistas das mulheres na sociedade atual.

Os temas abordados são diversos e revelam a amplitude e a complexidade da experiência feminina contemporânea. A invisibilidade de doenças como a endometriose, as barreiras estruturais à ascensão das mulheres na carreira jurídica, a violência doméstica e digital, o monoparentalismo, o racismo estrutural que afeta mulheres negras, o empreendedorismo feminino e a representatividade política são algumas das questões que permeiam esta coletânea. Cada capítulo oferece não apenas análise crítica, mas também caminhos de resistência, transformação e esperança.

Mais do que um registro acadêmico, esta obra nasce como instrumento de diálogo e empoderamento. É um convite para refletir sobre a necessidade urgente de igualdade de gênero e sobre o papel fundamental das mulheres na construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e plural. Cada texto aqui presente reafirma que os desafios enfrentados pelas mulheres podem se converter em oportunidades de liderança, inovação e transformação social.

A leitura é essencial para mulheres que se reconhecem nas lutas e conquistas aqui descritas, mas também para todos que buscam compreender, apoiar e fortalecer a presença feminina em espaços de poder. Trata-se de uma obra que dialoga com pesquisadoras, profissionais do Direito, estudantes, gestoras públicas e todas aquelas e aqueles comprometidos com a equidade.

Nossos agradecimentos especiais à Presidente da ABMCJ – Núcleo Norte de Minas, Dr.^a Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho, e à Vice-Presidente, Dr.^a Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes,

pela dedicação, liderança e apoio fundamental para a concretização desta obra. Igualmente, não podemos deixar de enaltecer o trabalho da Comissão Científica, formada por Dr.^a Cynara Silde Mesquita Veloso, Dr.^a Deyslane Neves Gomes Freitas, Dr.^a Janaína Silveira Castro Bickel, Dr.^a Jéssica Martins Pereira Jaques e Dr.^a Theresa Raquel Bethônico Corrêa Martinez, cujo empenho, rigor acadêmico e sensibilidade tornaram possível consolidar este projeto, que valoriza a produção científica e fortalece a representatividade feminina no campo jurídico e social.

Parabenizamos todas as autoras desta coletânea pela produção científica desenvolvida com rigor, qualidade e pela escolha de temas tão relevantes para o nosso tempo.

Que este livro inspire novas trajetórias, fortaleça redes de apoio e contribua para uma cultura de reconhecimento e valorização da determinação das mulheres que ousam liderar e fazer diferença em suas comunidades, profissões e espaços de podere que este seja apenas o primeiro de tantos outros projetos que serão desenvolvidos pelas associadas da ABMCJ – Norte de Minas.

Dr.^a Cynara Silde Mesquita Veloso

Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ

Subcomissão Norte de Minas

Dr.^a Gracyelle Almeida Rodrigues Bicalho

Presidente da ABMCJ- Subcomissão Norte de Minas.

PREFÁCIO

Mulheres Contemporâneas: Desafios e Perspectivas da Liderança Feminina, registro de elevada relevância acadêmica e social, oriundo de pesquisas consistentes. articulação de profissionais envolvidas com a promoção da igualdade de gênero e valorização da liderança feminina em diferentes espaços de decisão e poder.

A obra reúne reflexões críticas e plurais que atravessam temas estruturantes da realidade contemporânea, como os obstáculos ostensivos à ascensão profissional e política, as diversas formas de violência de gênero, os desafios do empreendedorismo, da representatividade e da construção de novas práticas de liderança. Coletânea que conjugou densidade teórica, rigor científico e sensibilidade prática, oferecendo contribuições indispensáveis à compreensão da posição da mulher no cenário atual.

O mérito desta obra além de destacar a diversidade temática, reforça a qualidade metodológica e o caráter interdisciplinar que permeia os textos. Cada artigo, ao mesmo tempo em que denuncia as barreiras estruturais impostas pelo patriarcado e pelo racismo institucional, abre estratégias às dificuldades e propostas concretas de transformação. O conteúdo que transcende o plano meramente descritivo, constituindo-se em instrumento de análise, crítica e intervenção social.

A iniciativa da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas Subcomissão Norte de Minas, merece destaque, por viabilizar um espaço de produção de conhecimento que legitima a voz feminina e consolida sua presença nos debates acadêmicos e institucionais.

A leitura desta coletânea é, portanto, recomendada não apenas às pesquisadoras e profissionais do Direito, mas a todas e todos que se interessam por compreender os desafios contemporâneos da liderança feminina e por fomentar políticas públicas, práticas institucionais e projetos sociais orientados à promoção da justiça de gênero.

Que este trabalho inspire novas pesquisas, fortaleça a representatividade das mulheres em espaços de poder e decisão e

consolide o compromisso com uma sociedade mais democrática, plural e igualitária, ao compartilhar saberes e experiências.

Helena E. S. Delamonica
Conselheira Deliberativa da Associação
Brasileira de Mulheres de Carreira
Jurídica - ABMCJ

SUMÁRIO

1. A endometriose como doença invisibilizada	29
<i>Aliny Duarte Veloso Gomes, Cynara Silde Mesquita Veloso, Cláudia Barbosa Nunes</i>	
2. Além da força: Liderança feminina, humanização e eficácia na segurança pública	47
<i>Áurea Alessandra Pereira de Freitas, Francielle da Conceição Drumond Figueiredo, Karine Aparecida Maia Costa, Monique Moraes Bicalho</i>	
3. A mulher na carreira jurídica: O peso invisível do mito da supermulher	67
<i>Ana Luiza Mendes Rodrigues, Clarissa Garcia de Araújo Brandão, Elaine Gonçalves Dias Cosme, Érica Camila Silva Brant Caldeira, Isabella Freire Pinheiro</i>	
4. Desigualdade de gênero na carreira jurídica: Obstáculos estruturais à ascensão das mulheres no sistema de justiça	93
<i>Pamylla Cristina Almeida Oliveira, Juciara Aparecida Oliveira de Almeida, Sarah Caroline Saporì Leão, Djanine Dias Zuba</i>	
5. Eficácia das medidas de proteção em mulheres vítima de violência doméstica no Brasil.....	107
<i>Janaina Silveira Castro Bickel, Sandra Maria Neves Dias</i>	
6. Empreendedorismo feminino na carreira jurídica: Direitos, desafios e perspectivas de superação	137
<i>Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes, KarlaChristellyRodrigues Pinheiro, Fernanda Graciele Pereira Gonçalves, Cynara Silde Mesquita Veloso</i>	
7. Monoparentalismo: Desromantizando a ideia de mães solo guerreiras.....	165
<i>Loren Stefany Oliveira Meireles Carvalho Santos</i>	

8. Mulheres no mercado de trabalho: Cor, gênero e a luta por reconhecimento em espaços de poder.....181
Emanuella Marques Gomes Nogueira, Aline Alves Lopes Ribeiro, Cynara Silde Mesquita Veloso
9. Mulheres que empreendem em Montes Claros: Caminhos, conquistas e barreiras na última década197
Emanuella Marques Gomes Nogueira, Cynara Silde Mesquita Veloso, Erica Brito, Anize Tatiane Gonçalves Silva
10. Representatividade política feminina no norte de Minas: Avanços, desafios e perspectivas217
Bianca Catarina Almeida de Medeiros, Deyslane Neves Gomes Freitas, Jéssica Martins Pereira Jaques, Leticia Cibele Duarte Gomes, Priscila Batista Almeida
11. Rotas críticas no enfrentamento à violência doméstica: A experiência da revicom em Montes Claros-MG247
Theresa Raquel Bethônico Corrêa Martinez, Amanda Maria Lopes Silveira
12. Violência digital de gênero na era da inteligência artificial: Impactos, desafios e estratégias de enfrentamento271
Rejane Pereira de Aguiar, Sandra Maria Neves Dias, Ane Caroline de Jesus Antunes

1. A ENDOMETRIOSE COMO DOENÇA INVISIBILIZADA¹

Aliny Duarte Veloso Gomes²

Cynara Silde Mesquita Veloso³

Cláudia Barbosa Nunes⁴

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como objetivo analisar a persistente invisibilização da endometriose nas esferas clínica, institucional, jurídica e social, bem como refletir sobre os impactos dessa condição na saúde física e mental das mulheres e no acesso aos direitos previdenciários.

Além de diagnosticar essa realidade, o trabalho busca propor estratégias eficazes de visibilização da doença, fundamentadas na garantia da dignidade humana, no acolhimento institucional, na disseminação de informações e na efetivação dos direitos das mulheres acometidas.

Segundo a World Health Organization (WHO, 2023) a endometriose é uma doença crônica e inflamatória caracterizada pelo crescimento de tecido semelhante ao endométrio fora do útero, podendo afetar órgãos como ovários, trompas, intestino e bexiga.

1 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

2 Pós-graduada em Direito Previdenciário e Processo Previdenciário pelo Damásio Educacional. Graduada em Direito pela Faculdades Santo Agostinho, FASA. Advogada. Membro da ABMCJ Norte de Minas. ID *lattes*:<http://lattes.cnpq.br/2907438933704296>

3 Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestra em Direito pela UFSC. Pós-graduada em Direito pela UNIMONTES. Docente da UNIFIP Moceda UNIMONTES. Coordenadora de Diretoria da UFMGe Unimontes (instituição receptora). Advogada. Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ Norte de Minas.

4 Pós-graduada em Direito Processual pela UNAMA. Graduada em Direito pela UNIMONTES. Advogada. Membro da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: cynarasilde@yahoo.com.br. ID *Lattes*: 2302007965587293.

Estima-se que afete cerca de 10% das mulheres e meninas em idade reprodutiva em todo o mundo, o que equivale a aproximadamente 190 milhões de pessoas [...] A doença pode causar dor intensa durante a menstruação, relações sexuais, evacuações ou micção, além de dor pélvica crônica, fadiga, náusea, distúrbios emocionais como ansiedade e depressão, e infertilidade (World Health Organization, 2023).

Esses dados evidenciam que estamos diante de uma condição de grande prevalência, mas ainda pouco reconhecida socialmente, reforçando a invisibilidade da doença e suas consequências para a qualidade de vida das mulheres. Assim, esses números demonstram a urgência de políticas de saúde e proteção social específicas, refletindo a necessidade de um olhar mais atento do ponto de vista clínico e jurídico.

2. INVISIBILIDADE EPISTÊMICA, CLÍNICA E INSTITUCIONAL

A endometriose é frequentemente subdiagnosticada devido à diversidade de manifestações e à ausência de critérios objetivos nos estágios iniciais (WHO, 2023). Essa constatação evidencia a fragilidade do sistema de saúde em identificar precocemente a doença, o que compromete não apenas o bem-estar físico das pacientes, mas também o acesso a direitos legais e previdenciários.

No Brasil, dados da Sociedade Brasileira de Endometriose e Ginecologia Minimamente Invasiva – SBE (2023) mostram que, embora existam campanhas de conscientização, a dificuldade de acesso a diagnóstico e tratamento adequados persiste. Isso reflete um desafio estrutural do sistema de saúde, que exige estratégias integradas e políticas públicas eficazes.

A naturalização da dor menstrual e a minimização dos sintomas pelos profissionais de saúde reforçam o estigma de gênero (Silva *et al.*, 2025). Esse comportamento institucional evidencia a necessidade de

sensibilização e capacitação profissional, além de políticas de proteção que reconheçam a experiência feminina como legítima e relevante.

Atualmente, a endometriose não está incluída na Lista Nacional de Doenças de Notificação Compulsória, conforme o Sistema de Informação de Agravos de Notificação-SINAN (Brasil, 2025c). Embora a legislação brasileira preveja a obrigatoriedade de notificação para doenças de relevante impacto social, a inclusão de novos agravos depende de critérios técnicos e epidemiológicos específicos.

A ausência de notificação compulsória dificulta a formulação de políticas públicas eficazes e a alocação adequada de recursos para o enfrentamento da doença.(Brasil, 2025; Ministério da Saúde, 2025).

Sendo assim, do ponto de vista jurídico, essa negligência cria barreiras significativas ao acesso a direitos previdenciários e tratamentos adequados, tornando a endometriose também uma questão de cidadania. A invisibilidade clínica se repercute em fragilidade legal e desigualdade social.

3. SUBDIAGNÓSTICO E SUBNOTIFICAÇÃO

O tempo médio entre os primeiros sintomas e o diagnóstico da endometriose pode chegar a sete anos (Brasil, 2023). Tal atraso demonstra falhas no diagnóstico precoce, aumentando o sofrimento físico e emocional das pacientes, além de gerar impactos diretos no direito a benefícios previdenciários.

De acordo com estudo publicado na Revista Einstein (Santos, 2012) o tempo médio transcorrido entre o início dos sintomas e o diagnóstico de endometriose em pacientes acompanhadas no Hospital do Servidor Público Estadual de São Paulo foi de aproximadamente 3,8 anos indicando ganhos com a atenção especializada, mas também revelando lacunas no sistema de saúde brasileiro.

A diversidade de sintomas, como dor pélvica crônica, dismenorreia e alterações intestinais, frequentemente leva a confusões diagnósticas com outras condições (MSD Manuals, 2023;

Balloti, 2022). A formação continuada de profissionais de saúde é imprescindível para diferenciar a endometriose de outras patologias e reduzir o subdiagnóstico.

Conclui-se, com base nos estudos apresentados, que a morosidade diagnóstica e a subnotificação da endometriose comprometem diretamente o acesso das pacientes a tratamentos no âmbito do SUS, bem como aos benefícios previdenciários devidos.

4. BANALIZAÇÃO DA DOR E ESTIGMA DE GÊNERO

A sociedade e os sistemas de saúde frequentemente naturalizam a dor menstrual, minimizando sintomas que podem indicar endometriose (Silva *et al.*, 2025). Essa banalização demonstra preconceitos de gênero que afetam diretamente a atenção à saúde das mulheres e perpetuam desigualdades.

Recentemente, o Senado Federal, por meio da Comissão de Direitos Humanos (CDH), aprovou a criação da Política Nacional sobre Endometriose, o que reforça a importância do debate legislativo sobre o tema (Brasil, 2025b). Além disso, a CDH aprovou o texto do Projeto de Lei nº 1.069/2023, de autoria da Deputada Dayany Bittencourt (UNIÃO-CE), representando um avanço significativo na luta contra a invisibilidade da endometriose e no reconhecimento dos direitos das mulheres acometidas pela doença.

Institui diretrizes básicas para melhoria da saúde das mulheres com endometriose, inclui a Endometriose com manifestação incapacitante no rol de doenças que independe de carência para a concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez, e dá outras providências (Brasil, 2023)

O PL1.069/2023, representa avanço significativo ao reconhecer a gravidade da endometriose e propor medidas que alinham a proteção legal à realidade clínica enfrentada pelas mulheres acometidas

pela doença. Sua implementação constitui um passo decisivo para reduzir a invisibilidade institucional e social da endometriose, promovendo maior reconhecimento, acolhimento e acesso a direitos, especialmente combinadas com políticas públicas de conscientização e capacitação profissional, combinadas com iniciativas legislativas, podem transformar o panorama de invisibilidade, garantindo que a experiência feminina seja valorizada e respeitada no cuidado à saúde (Brasil, 2025).

5. IMPACTOS CONCRETOS DA INVISIBILIDADE

5.1 SAÚDE E BEM-ESTAR

Estudos indicam que mulheres com endometriose apresentam níveis elevados de depressão, ansiedade e outros distúrbios emocionais, comprometendo qualidade de vida e relações sociais (Silva, Medeiros e Trovó de Marqui, 2016). Esses dados mostram que a doença não afeta apenas o corpo, mas também o psicológico e as relações sociais, reforçando a necessidade de atenção multidisciplinar.

Silva, Medeiros e Trovó de Marqui (2016) ao apresentar os resultados dos estudos que avaliaram prevalência e/ou níveis de depressão e ansiedade nas mulheres com endometriose, dentre outros resultados explicam:

dados da literatura evidenciam uma íntima relação entre dor e depressão, sendo que alguns autores apontam a depressão como uma consequência direta da dor, porém não há consenso nessa questão temporal ao definir qual condição precede a outra.[...] Desse modo, ao se analisar depressão, é conveniente e adequado verificar os níveis de dor empregando a EVA [Escala Visual Analógica] nas pacientes com endometriose, em virtude da íntima relação entre essas variáveis.[...] As relações entre ansiedade e depressão não são tão distantes, pois os pacientes

depressivos geralmente relatam um aumento nos sintomas de ansiedade quando a depressão diminui (Silva, Medeiros e Marqui, 2016).

O sofrimento físico e emocional, aliado às barreiras de acesso a tratamentos, evidencia a necessidade de atenção multidisciplinar, incluindo cuidados ginecológicos, cirúrgicos, fisioterapia e acompanhamento psicológico, garantindo dignidade e qualidade de vida às pacientes.

5.2 FRAGILIDADE JURÍDICA E PREVIDENCIÁRIA

Apesar de sua natureza incapacitante, a endometriose permanece ausente do rol de doenças do artigo 151 da Lei nº 8.213/91, que permite dispensa de carência para benefícios previdenciários. Essa lacuna legal força as seguradas a cumprir integralmente a carência e enfrentar perícias médicas que muitas vezes não consideram plenamente os impactos físicos, funcionais e sociais da doença. Essa omissão evidencia desigualdade jurídica e reforça a invisibilidade institucional da doença (Brasil, 1991)

Como é sabido, no âmbito previdenciário, a atuação da perícia médica é fundamental para garantir que os direitos das seguradas com endometriose sejam respeitados. A falta de capacitação específica dos peritos do INSS compromete a avaliação adequada da incapacidade funcional causada pela doença. A endometriose pode gerar limitações significativas, como dor crônica, fadiga e distúrbios emocionais, que nem sempre são evidentes em exames físicos ou laudos clínicos superficiais.

Poressa razão, é fundamental que os peritos recebam treinamento especializado, incluindo protocolos de avaliação multidisciplinar que envolvam ginecologistas, psicólogos e fisioterapeutas. Essa capacitação possibilitaria identificar com precisão a gravidade da doença e a extensão da incapacidade, reduzindo indeferimentos indevidos e a necessidade de recursos judiciais. Conforme Nunes *et al.* (2025), “o

manejo eficaz da doença requer uma abordagem multidisciplinar que inclua ginecologistas, cirurgiões, nutricionistas, fisioterapeutas e psicólogos para melhorar a qualidade de vida das pacientes”, o que reforça a importância de peritos capacitados e sensíveis às especificidades clínicas da endometriose.

Além disso, profissionais bem treinados contribuem para a geração de dados confiáveis sobre a prevalência e os impactos da doença, fortalecendo as políticas públicas de saúde e permitindo que as decisões previdenciárias reflitam a realidade clínica das pacientes. Segundo Nunes *et al.* (2025) a atuação de equipes multidisciplinares qualificadas é essencial para garantir diagnósticos precisos e tratamentos adequados, demonstrando que o conhecimento técnico aliado à sensibilidade funcional dos profissionais é uma medida estratégica para assegurar justiça previdenciária e equidade no acesso aos benefícios.

Com base no exposto, o Projeto de Lei nº 1.069/2023, propõe a atualização da legislação previdenciária para incluir a endometriose entre as condições que justificam dispensa de carência e perícias sensíveis à incapacidade funcional. A aprovação deste projeto representa um marco jurídico e social, alinhando o direito previdenciário à ciência médica e às necessidades reais das mulheres acometidas pela doença (Brasil, 2023).

6. ENDOMETRIOSE E O AMBIENTE DE TRABALHO

6.1. IMPACTO DA ENDOMETRIOSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Reconhecida pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como uma das principais causas de dor pélvica crônica e infertilidade, a endometriose, além das complicações clínicas, interfere diretamente na qualidade de vida e na produtividade de milhares de mulheres em seus ambientes de trabalho (Guido, 2023).

A invisibilidade da doença e a falta de políticas de apoio nas empresas têm dificultado o reconhecimento da realidade enfrentada

por essas trabalhadoras. Os impactos não são apenas individuais, mas também coletivos, refletindo-se na economia e nas dinâmicas organizacionais. Nesse contexto, a discussão sobre endometriose e ambiente de trabalho é urgente e necessária.

As mulheres que sofrem com as manifestações clínicas da endometriose têm a vida afetada pelas dores frequentes - principal queixa entre as enfermas - que geram uma série de limitações de ordem física, reduzindo a capacidade para exercer sua função ou por absenteísmo devido à dor, ou por internação hospitalar ou, ainda, por falta de capacidades cognitivas e psicológicas para desenvolver as suas atividades laborais. Como resultado, a paciente pode perder dias de trabalho, que acaba por influenciar negativamente sua carreira e sua saúde financeira, isto é, prejuízos generalizados (Fontenelle *et al.*, p.10, 2024).

Com base no estudo, verificou-se que o aspecto social também pode contribuir para a redução da qualidade de vida. Muitas vezes as pacientes têm a sensação de desvalorização de suas queixas por parte de seus conhecidos, enfrentando julgamentos e comentários que, sem embasamento científico, levam a um aumento do sofrimento da paciente.

Geralmente a endometriose é confundida com a cólica menstrual, por ser um dos sintomas da doença. Assim, essas mulheres são ofendidas com palavras, por pessoas que desconhecem a doença, generalizando os sintomas da mulher com endometriose como “bobagem”, “frescura” ou “coisa de mulherzinha” de nada agregam positivamente para o tratamento da pessoa. Ao contrário, demonstra a falta de empatia com o sofrimento dessas mulheres, em vez do sentimento de acolhimento nesse momento de necessidade. Atitudes assim afetam negativamente as mulheres, visto que sem o apoio social, o estado emocional é diretamente abalado (Alves *et al*, 2025).

No entanto, há uma necessidade da mulher com endometriose manter uma vida social positiva, na presença de amigos e familiares. O isolamento de uma pessoa com esse quadro em nada colabora com uma recuperação eficaz. Ademais, por medo desse tipo de atitude que

a endometriose também tem repercussões no âmbito laboral, haja vista a diminuição do desempenho profissional dessas mulheres, e o medo do julgamento dos colegas de trabalho e do próprio empregador. Devido a isso, há casos em que as mulheres estão ausentes do meio de trabalho por causa de seus sintomas, ou trabalham apesar de estarem enfermas (Alves *et al*, 2025)..

6.2. DESAFIOS E NECESSIDADE DE POLÍTICAS INCLUSIVAS

Mesmo quando presentes no trabalho, algumas mulheres não conseguem desempenhar suas funções com a mesma eficiência devido à dor e outros sintomas. Essas mulheres chegam a perder, em média, seis horas de produtividade por semana, sendo cinco delas atribuídas aos sintomas como cólicas, fadiga e dores incapacitantes, e uma hora por faltas ao trabalho. No total, estima-se a perda de 5 a 10 dias de trabalho por ano, com episódios de dor intensa que comprometem o desempenho, mesmo quando a colaboradora está fisicamente presente no local de trabalho – o chamado presenteísmo. Consequentemente, a produtividade pode ser reduzida em nesses períodos críticos da doença (Borrelli, 2024).

A partir da análise realizada, constatou-se que a endometriose não afeta apenas o desempenho diário, mas também o desenvolvimento profissional das mulheres. Várias mulheres com endometriose perdem o emprego devido à condição, temem ser demitidas e muitas vezes chegam a recusarem promoções por medo de não conseguir atender às novas responsabilidades.

Assim, a vida das mulheres com endometriose é impactada de diversas maneiras, afetando sua capacidade de trabalho, relacionamentos familiares e interpessoais, autoestima e estado de ânimo. Isso resulta em uma redução significativa da qualidade de vida e, em muitos casos, leva à incapacidade. Os efeitos negativos desses aspectos têm o potencial de levar ao isolamento social das pacientes (Guido, 2023).

Em países como a Espanha, já foram aprovadas licenças para mulheres que sofrem de cólicas menstruais intensas, incluindo casos de endometriose. No entanto, no Brasil, a legislação trabalhista ainda não contempla essas necessidades específicas, deixando muitas colaboradoras desamparadas (Guido, 2023).

Percebe-se, conforme o que foi estudado, que o tratamento da endometriose requer acompanhamento contínuo, podendo incluir medicamentos, cirurgias e terapias complementares. A dificuldade de acesso a especialistas e ao tratamento adequado prejudica o controle da doença e, conseqüentemente, a capacidade de manter a rotina de trabalho.

Uma forma de amenizar esse problema seria oferecer apoio às pacientes com a flexibilização da jornada de trabalho, possibilidade de trabalho remoto, licenças médicas para tratamento, permitir horários flexíveis, regime de teletrabalho e banco de horas, que ajudam as colaboradoras a gerenciarem os dias de crise sem prejuízo ao vínculo empregatício (Borrelli, 2024).

Oferecer planos de saúde que contemplem especialistas em endometriose, além de apoio psicológico, favorece o tratamento integral da paciente. As empresas também podem promover campanhas educativas internas, treinamentos para lideranças e rodas de conversa sobre saúde feminina que contribuem para reduzir o preconceito e fomentar a empatia no ambiente laboral (Borrelli, 2024).

O principal é a criação de políticas de Apoio e Inclusão, com elaboração de políticas específicas, como concessão de licenças médicas diferenciadas, adaptações de funções e apoio nos períodos críticos, é essencial para garantir a permanência das mulheres no mercado de trabalho de forma digna e saudável. (Borrelli, 2024)

Com fundamento na pesquisa, conclui-se que a endometriose representa um desafio real e silencioso para milhões de mulheres no mundo, impactando não apenas sua saúde, mas também sua vida profissional e emocional. Reconhecer essa realidade e implementar políticas de apoio no ambiente corporativo é um passo importante para a equidade de gênero e para a construção de empresas mais humanas

e sustentáveis. O debate sobre a endometriose e o trabalho precisa sair da invisibilidade e se tornar parte da agenda empresarial e social. Mais do que uma questão de saúde, trata-se de justiça, dignidade e inclusão no mercado de trabalho contemporâneo.

7. PROPOSTAS DE VISIBILIZAÇÃO

Nesse estudo verifica-se que a ampliação da visibilidade da endometriose exige a articulação de diferentes estratégias no âmbito da saúde pública, previdência social e sociedade civil.

Campanhas nacionais de conscientização devem ser fortalecidas, uma vez que o Março Amarelo já se consolidou como mês de sensibilização sobre a endometriose, promovendo debates sobre infertilidade, dor pélvica crônica e diagnóstico precoce (São Paulo, 2023). Ademais, a Lei nº 14.324/2022 instituiu o Dia Nacional de Luta contra a Endometriose, determinando que o poder público promova ações educativas em todo o território nacional (Brasil, 2022).

A capacitação contínua de profissionais de saúde e peritos do INSS é outro ponto central. O projeto Endometriose Brasil (Proadi-SUS), por exemplo, já capacitou mais de 1,2 mil profissionais, demonstrando a viabilidade de estratégias de formação em larga escala (Santiago, 2024). Esse tipo de iniciativa contribui para que médicos, enfermeiros e peritos tenham maior preparo técnico no diagnóstico e manejo da doença.

Embora a endometriose, ainda não seja doença de notificação compulsória no Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN (Brasil, 2025c), a legislação brasileira permite esse mecanismo para doenças de grande impacto social e em saúde pública, o que abre espaço para propor a inclusão da endometriose na lista nacional (Brasil, 2025).

O apoio a iniciativas legislativas é igualmente relevante. O Projeto de Lei nº 1.069/2023, estabelece diretrizes básicas para a melhoria da saúde das mulheres com endometriose, contemplando atendimento

integral, protocolos clínicos e garantia de acesso a exames diagnósticos (Brasil, 2023a).

Por fim, o monitoramento de indicadores de sucesso deve se basear em métricas objetivas, como tempo médio entre o início dos sintomas e o diagnóstico, número de atendimentos na atenção primária e profissionais capacitados. Dados recentes do Ministério da Saúde apontam que os atendimentos relacionados à endometriose na atenção primária cresceram 76,2% em três anos, o que demonstra a relevância de acompanhar a evolução desses indicadores (Brasil, 2025a).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de alguns avanços, a endometriose ainda permanece invisibilizada em diversas esferas, perpetuando o sofrimento físico, emocional e social das pacientes.

O atraso no diagnóstico, a banalização da dor e a fragilidade legal demonstram a necessidade de capacitação profissional, políticas públicas eficazes e reformas legislativas.

O reconhecimento da experiência das mulheres e a implementação de medidas concretas, como campanhas educativas integradas, notificação compulsória, capacitação continuada de profissionais e revisão legislativa, são essenciais para transformar o cuidado em saúde. Tais iniciativas contribuem para reduzir o tempo de diagnóstico, melhorar a qualidade de vida, diminuir impactos emocionais e sociais, e garantir acesso justo a direitos previdenciários.

Um ambiente clínico e legal mais inclusivo depende da aplicação efetiva dessas estratégias, alinhando conhecimento científico, políticas públicas e legislação às necessidades reais das mulheres acometidas, promovendo dignidade, acolhimento e justiça social.

Reconhecer a endometriose como uma questão de saúde pública urgente é erguer a voz em defesa das mulheres, é romper com

o silêncio imposto à dor feminina e garantir que dignidade, equidade e justiça não sejam privilégios, mas direitos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Laryssa Sobral. DOS SANTOS, Gabriela Vasques.MENDES, Giovana Alves Marques et al. As repercussões da endometriose na qualidade de vida das mulheres Brasileiras. **Revista Sociedade Científica**, vol. 8, n. 1, p . 600- 616, 2025. Disponível em: <https://show.scientificsociety.net>. Acesso em: 09 set. 2025.

BALLOTI, Magali. Vamos falar sobre endometriose? **Nutrição, saúde e bem-estar**. 2022. Disponível em: <https://www.abbottbrasil.com.br/corpnewsroom/nutrition-health-and-wellness/vamos-falar-sobre-endometriose.html>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BORRELLI, Giuliano. Endometriose e Mercado de Trabalho: como as empresas podem criar ambientes mais inclusivos? **Casa Endo**. Disponível em: <https://casaendo.com.br/endoendometriose-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 09 set.2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 25 ago. 2025.

BRASIL. Lei nº 14.324, de 6 de abril de 2022. Institui o Dia Nacional de Luta contra a Endometriose. **Diário Oficial da União**: seção1, Brasília, DF, ano 160, n.71, p.1,13 abr. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 1.069/2023**. Institui diretrizes básicas para melhoria da saúde de mulheres com endometriose. Câmara dos Deputados, Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351149>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Endometriose**: atendimentos na atenção primária do SUS crescem 76,2% em três anos e impulsionam debate. Gov.br, 8 mar. 2025a. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/>

pt-br/assuntos/noticias/ 2025/marco/ endometriose-atendimentos-na-atencao-primaria-do-sus-crescem-76-2-em-tres-anos-e-impulsionam-debate. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Notificação Compulsória**. Disponível em: <https://www.gov.br/sade/pt-br/coposicao/sva/otificacao-copulsoria>. Acesso em;24 set.2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº.6.734,18 de março de 2025**. Atualiza a lista de doenças de notificação compulsória, 2025c. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/com_posicao/svsa/notificacao-compulsoria. Acesso em: 24 set.2025.

BRASIL. Senado Federal. **Política Nacional sobre Endometriose é aprovada na CDH**. Senado Notícias, 9 jul. 2025b. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br /noticias/materias/2025/07/09/politica-nacional-sobre-endometriose-e-aprovada-na-cdh>. Acesso em: 20 set. 2025.

CEARÁ. Secretaria da Saúde do Ceará. **Endometriose**: doença inflamatória acomete cerca de 15% das mulheres. 2023. Disponível em: <https://www.saude.ce.gov.br>. Acesso em: 25 ago. 2025.

FONTENELLE, Cláudia Rita Pires. HOLANDA, Beatriz Almeida. REBELO, Amanda Rodrigues Fortes. MARTINS, Gustavo David da Silva. LEÃO, Daniela Oliveira Arêa. Perfil Epidemiológico de Mulheres em Idade Reprodutiva com Endometriose no Brasil (2018-2023). **Revista Contemporânea**, Vol.4 No.3: 01-20, 2024, ISSN: 2447-0961

GUIDO, Gabriela. Realidade invisível: como a endometriose afeta as carreiras de mulheres. **Forbes Brasil**, 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/escolhas-do-editor/2023/09/realidade-invisivel-como-a-endometriose-afeta-as-carreiras-de-mulheres/#:~:text=F:%20Como%20a%20endometriose%20afetou,sexta%2Dfeira%20no%20seu%20email>. Acesso em: 09 set. 2025.

MSD MANUALS. **Endometriose:** Problemas de saúde feminina. Disponível em: <https://www.msdmanuals.com/pt/casa/problemas-de-sa%C3%BAde-feminina/endometriose/endometriose>. Acesso em: 25 ago. 2025.

NACUL, Andrea Prestes; SPRITZER, Poli Mara. Aspectos atuais do diagnóstico e tratamento da endometriose. **Rev. Bras. Ginecol. Obstet.** 2010, v.32, n.6, p.298-307. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgo/a/8CN65yYx6sNVhjTbNQMrB5K/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 25 ago. 2025.

NUNES, Bibiana Carneiro Monteiro; PINHEIRO, Maira Celina de Mesquita; ANDRADE, Maria Clara Araújo; *et al.* Abordagem multidisciplinar no manejo da endometriose: desafios no diagnóstico e tratamento. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 7, n. 2, p. 213-222, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n2p213-222>. Acesso em: 20 set. 2025.

OLIVEIRA, Caroline. **Entendendo o impacto da endometriose na vida das mulheres.** Portal Afya. Disponível em: <https://portal.afya.com.br/ginecologia-e-obstetricia/entendendo-o-impacto-da-endometriose-na-vida-das-mulheres>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SANTIAGO, Roberta. **Projeto Endometriose treinou 1,2 mil profissionais de saúde.** Portal Afya, 2024. Disponível em: <https://portal.afya.com.br/saude/projeto-endometriose-treinou-12-mil-profissionais-de-saude>. Acesso em: 20 set. 2025.

SANTOS, Tânia Mara Vieira; PEREIRA, Ana Maria Gomes; LOPES, Reginaldo Guedes Coelho; DEPES, Daniela De Batista. Tempo transcorrido entre o início dos sintomas e o diagnóstico de endometriose. **Einstein.** 2012, v.10, n.1, p.39-43.

SÃO PAULO (Município). **Março Amarelo e Lilás conscientizam sobre endometriose e câncer de colo do útero.** Câmara Municipal de São

Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.saopaulo.sp.leg.br/blog/marco-amarelo-e-lilas-conscientizam-sobre-endometriose-e-cancer-de-colo-do-utero/>. Acesso em: 20 set. 2025.

SBE – SOCIEDADE BRASILEIRA DE ENDOMETRIOSE E GINECOLOGIA MINIMAMENTE INVASIVA. **Endometriose**. 2023. Disponível em: <https://www.endometriose.org.br>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SILVA, Clara Serique Massaranduba; CAMARÃO, Ana Karoline Pereira; MATOS, Mayra Olivia Printes; ANJOS, Andressa Alves dos; MACÊDO, Ana Emília Gomes; VALENTIM, Lívia de Aguiar; QUARESMA, Tatiane Costa; MACÊDO, Caroline Gomes. Endometriose: a naturalização da dor x diagnóstico precoce. **Revista Delos**, v.18, n. 66, e4611, p.1-22. 2025. <https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n66-025>. Disponível em: <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/4611>. Acesso em: 24 set.2025.

SILVA, M. P. C.; MEDEIROS, B. Q.; TROVÓ DE MARQUI, A. B. Depressão e ansiedade em mulheres com endometriose: uma revisão crítica da literatura. *Interação em Psicologia*, 2016.**Interação Psicol.**, Curitiba, v. 20, n. 2, p. 226-233, maio/ago. 2016 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/eins/a/Mt9Vs8GmWrXMZK5qSZtyZRw/?format=pdf&lang=pt#:~:text=Estudo%20comparativo%20entre%20duas,em%20seu%20per%C3%ADodo%20mais%20produtivo>. Acesso em: 09 set. 2025.

SOBRAL, Laryssa; VAQUES, Gabriela dos Santos; ALVES, Giovanna Marques Mendes; AFIUNE, Maria Clara Rodrigues; FLEURY, Michelle Nunes; SILVA, Vêika Brito da; SPINA, Heliara Maria Canela. As repercussões da endometriose na qualidade de vida das mulheres brasileiras. **Revista Sociedade Científica**, [S. l.], v. 8, n. 1, p. 600-616, 2025. Disponível em: <https://journal.scientificsociety.net/index.php/sobre/article/view/988>. Acesso em: 09 set. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Endometriosis**. 24 Mar. 2023. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>. Acesso em: 21 set. 2025.

2. ALÉM DA FORÇA: LIDERANÇA FEMININA, HUMANIZAÇÃO E EFICÁCIA NA SEGURANÇA PÚBLICA⁵

Áurea Alessandra Pereira de Freitas⁶

Francielle da Conceição Drumond Figueiredo⁷

Karine Aparecida Maia Costa⁸

Monique Moraes Bicalho⁹

1. INTRODUÇÃO

O papel da mulher na sociedade contemporânea tem se expandido significativamente, culminando em uma inserção cada vez mais proeminente em diversos setores profissionais, inclusive naqueles historicamente dominados pela presença masculina.

No campo da segurança pública, essa transição tem sido gradual, mas inegavelmente transformadora, impulsionando discussões essenciais sobre o conceito de liderança e suas múltiplas facetas.

É nesse contexto que o presente artigo se insere, ao explorar o tema da liderança feminina no âmbito da segurança pública, com um foco particular em sua contribuição para a humanização e eficácia das instituições policiais.

5 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

6 Delegada de Polícia em MG, graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho, pós-graduada em Análise da Criminalidade e Segurança Pública pela Unimontes.

7 Delegada de Polícia. Doutoranda em Direito – Dinter (UFMG-UNIMONTES). Mestre em Fundamentos e Efetividade do Direito-UNIFG. Pós-graduada em Análise da Criminalidade e Violência do Norte de Minas-Unimontes e Novas Metodologias do Ensino Superior- Favag. Graduada em Direito pela Unimontes. Professora Universitária.

8 Delegada de polícia, professora universitária, graduada em Direito pela Unimontes, pós-graduada em Direito Processual - Grandes Transformações.

9 Delegada de Polícia em MG, graduada em Direito pela Puc Minas em Belo Horizonte.

O tema é relevante, uma vez que se tem a necessidade de modernização e adaptação das forças policiais às demandas de uma sociedade em constante evolução.

A tradicional visão de que a segurança pública exige preponderantemente atributos físicos e virilidade tem sido desafiada pela evidência de que qualidades como empatia, comunicação e colaboração são igualmente, senão mais, cruciais para um policiamento eficaz e socialmente responsável.

Apesar dos reconhecidos benefícios e da progressiva inserção feminina, o presente artigo problematiza que, ainda persiste a desproporcionalidade da representação feminina nos altos escalões das forças policiais.

Embora haja avanços na base da pirâmide organizacional, como observado na Polícia Civil de Minas Gerais, as mulheres representam apenas 28% dos cargos de comando. Essa disparidade é um “reflexo das barreiras culturais e institucionais que elas enfrentam”, alimentadas por uma “cultura organizacional androcêntrica” que exalta a força física e vê o homem como o “policial padrão” (Soares, 2022).

A dificuldade de acesso a posições de comando é, muitas vezes, atribuída a redes de poder informais e masculinas e a uma percepção de meritocracia que pregam no discurso o quenão existe na prática. Soma-se a isso o desafio da conciliação entre vida profissional e pessoal, que afeta desproporcionalmente as mulheres.

Diante desse cenário, ahipóteseque permeia esta discussão é que a ampliação da liderança feminina nas instituições de segurança pública, acompanhada de ações deliberadas para desconstruir barreiras culturais e sistêmicas, não só promoverá a equidade de gênero, mas também resultará em uma transformação qualitativa do serviço policial, tornando-o mais humanizado, colaborativo, eficaz e, conseqüentemente, mais legítimo e respeitado pela sociedade.

Acredita-se que a presença de líderes femininas em cargos estratégicos pode redefinir o *ethos* policial, priorizando a comunicação, a negociação e a inteligência, contribuindo para uma polícia mais alinhada aos direitos humanos e às expectativas sociais.

A metodologia empregada para a elaboração deste artigo baseou-se em uma abordagem qualitativa e descritiva, utilizando-se da análise bibliográfica e documental como principal ferramenta.

O presente trabalho se estrutura em tópicos que aprofundam a discussão. Primeiramente, será abordado o tema da ‘Liderança feminina e sua contribuição para a gestão no contexto policial’, explorando a evolução da participação feminina e as características distintivas de sua liderança.

Em seguida, o tópico ‘Humanização no atendimento policial: o papel transformador da liderança feminina’ discorrerá sobre o conceito de humanização, os desafios enfrentados e a influência positiva da liderança feminina nesse processo, ilustrada por exemplos concretos.

Posteriormente, a seção ‘Desafios e perspectivas para a ampliação da liderança feminina no setor policial’ analisará as barreiras sistêmicas e culturais que ainda impedem a ascensão feminina, propondo caminhos e soluções para a equidade de gênero.

2. LIDERANÇA FEMININA E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A GESTÃO NO CONTEXTO POLICIAL

O conceito de liderança feminina está diretamente ligado à trajetória histórica da progressiva, embora ainda lenta, inserção da mulher no mercado de trabalho. Inicialmente caracterizada por avanços modestos e graduais, a presença feminina continua a evoluir nos dias de hoje, mas ainda enfrenta desafios significativos em diversos setores, onde seu desenvolvimento permanece, em muitos casos, limitado ou menos expressivo.

No entanto, à medida que as mulheres foram assumindo funções tanto no mercado de trabalho público quanto no privado, conquistaram posições de crescente relevância, impactando diretamente a dinâmica de liderança e a influência sobre grupos de

pessoas. Embora desafiadora, tem moldado uma perspectiva única sobre a liderança.

A liderança feminina tem sido objeto de estudo em diversas áreas, incluindo a gestão pública e a segurança, evidenciando características distintas que a tornam particularmente eficaz. Essa abordagem se difere de modelos tradicionalmente masculinos, apontando para um estilo de gestão que valoriza aspectos muitas vezes negligenciados em outras abordagens.

A participação feminina nas instituições de segurança pública reflete um processo de transformação social e organizacional. Historicamente, a Polícia Civil de Minas Gerais tem sido um palco para avanços significativos, mas também para persistentes desafios.

Desde a admissão das primeiras mulheres na instituição, na década de 1980, as agentes femininas têm enfrentado uma série de obstáculos. Estes incluem não apenas as exigências inerentes à profissão policial, mas também barreiras arraigadas na cultura organizacional e nas expectativas de gênero historicamente construídas.

Conforme relatado por Silva (2015), as mulheres policiais enfrentam “desafios específicos, como a conciliação entre a vida profissional e familiar, e a superação de estereótipos de gênero” (Silva, 2015, p. 56). Essa realidade impõe uma carga adicional à mulher que opta pela carreira policial, demandando uma resiliência e capacidade de adaptação.

Um levantamento histórico da presença feminina na Polícia Civil de Minas Gerais revela que, apesar dos avanços na base da pirâmide organizacional, ainda persistem desigualdades de gênero nos níveis mais altos. De acordo com dados do Sindepominas (2020), as mulheres representam apenas 28% dos cargos de comando na Polícia Civil do estado. Essa disparidade quantitativa é um forte indicativo de que as barreiras não são apenas históricas, mas continuam a operar de forma sutil e complexa.

Como ressalta a pesquisa do Sindepominas (2020), a sub-representação das mulheres em cargos de liderança é um reflexo das barreiras culturais e institucionais que elas enfrentam”. Esse panorama

estabelece um ponto de partida crucial para a compreensão dos desafios e da importância da liderança feminina nos órgãos policiais.

A liderança feminina carrega inúmeras particularidades que ressaltam sua natureza intrínseca ao gênero feminino e que se revelam extremamente benéficas para as instituições.

Uma das características mais notáveis da mulher que ascende a um cargo de liderança é a capacidade de realizar uma gestão mais humana e sensível. Essa abordagem se deve, em grande parte, ao fato de que as mulheres, em sua maioria, conciliam inúmeras tarefas que transcendem a vida profissional – sendo mães, esposas, filhas, amigas – e se equilibram diariamente para cumprir todas essas responsabilidades. Essa multiplicidade de papéis contribui para que sejam mais empáticas e acolhedoras com as dificuldades e problemas que surgem no curso da gestão.

Essa perspectiva ressoa com a pesquisa de Kim e Ma (2019), que observaram que “as mulheres policiais tendem a ser mais eficazes em situações que exigem empatia e comunicação” (Kim & Ma, 2019, p. 12), e com a visão de Eagly e Carli (2007) de que a liderança feminina é caracterizada por uma abordagem mais colaborativa e menos hierárquica, particularmente eficaz em contextos que exigem comunicação eficaz e resolução de conflitos.

A mulher líder tende a ser mais inclusiva, agregando minorias e diminuindo noções de preconceitos e discriminações, talvez pelo fato de ela mesma, diariamente, precisar lutar contra essas intempéries.

Essa capacidade de promover um ambiente mais diverso e equitativo é fundamental para as instituições policiais, que precisam refletir a pluralidade da sociedade a que servem. A inclusão não apenas combate à discriminação, mas também enriquece a perspectiva e a capacidade de resposta da equipe.

Apesar das qualidades inerentes e dos ganhos qualitativos que a liderança feminina representa para a gestão, ainda existem obstáculos significativos a serem superados, especialmente no contexto das forças policiais. Há uma longa trajetória a ser cumprida, devido à

persistência da noção de que, a força física e atributos masculinos são necessários e insubstituíveis em certos cargos estratégicos.

A liderança da mulher está intrinsecamente relacionada ao aspecto meritório. A mulher chega a cargos de liderança após mostrar competência e habilidades profissionais, e dificilmente se vale de “apadrinhamentos para alcançar altos escalões”. Isso contrasta com a percepção de que líderes masculinos, mesmo com qualificações e competências inferiores, muitas vezes conquistam esses cargos mais facilmente. Essa é uma realidade especialmente nos órgãos policiais, onde se observa um crescente ingresso de mulheres, mas ainda uma tímida ocupação em cargos estratégicos e de liderança.

O ingresso das mulheres em cargos estratégicos e de liderança tende a tornar o ambiente de trabalho muito mais eficiente, ético, humanizado, plural, inclusivo e organizado. Todos esses elementos são cruciais para a construção de uma força policial respeitada e efetiva na prestação do serviço à comunidade.

Portanto, permitir que mulheres ocupem posições de liderança, principalmente nas forças policiais, representa um ganho não só para a instituição e seus pares, mas para toda a sociedade. A mulher líder se posiciona como uma batalhadora incansável na busca por justiça, equidade e empatia, qualidades indispensáveis para uma segurança pública que atenda de forma plena e humanizada às necessidades da população.

3. HUMANIZAÇÃO NO ATENDIMENTO POLICIAL: O PAPEL TRANSFORMADOR DA LIDERANÇA FEMININA

A humanização no atendimento policial refere-se à adoção de práticas que priorizam o respeito à dignidade humana, especialmente ao lidar com cidadãos em situações de vulnerabilidade ou que estejam na posição de vítimas de crimes.

Este conceito busca ir além do atendimento técnico e da aplicação fria da lei, visando reconstruir a confiança da comunidade nas

instituições de segurança e garantir que as pessoas se sintam seguras e amparadas ao procurar auxílio policial. É crucial valorizar a empatia e o acolhimento, ouvir atentamente as demandas e preocupações do cidadão, buscando compreender a situação e oferecer soluções adequadas.

A implementação e manutenção desta forma de atendimento enfrenta uma série de desafios complexos, que vão desde a falta de recursos e infraestrutura até questões culturais e a desconfiança da população.

As restrições orçamentárias dificultam os investimentos na qualidade do serviço, ficando, muitas vezes, o atendimento restrito a respostas rápidas, técnicas e frias. A falta de recursos também impede avanços tecnológicos, limitando a adoção de ferramentas que poderiam aprimorar o atendimento policial.

A transição para modelos de policiamento mais humanizados encontra resistência dentro das próprias corporações policiais e, por vezes, na comunidade. A cultura militarista, profundamente enraizada nas forças de segurança, pode dificultar a aceitação e a implementação de novas abordagens.

Outro desafio a ser ressaltado é o de que uma parcela significativa da população brasileira demonstra desconfiança em relação à polícia, o que afeta diretamente a relação entre as forças de segurança e a comunidade. Essa desconfiança é frequentemente alimentada por relatos de violações de direitos, atendimento inadequado e o uso excessivo da força.

Há ainda outras dificuldades a serem enfrentadas, tais como a ausência de diretrizes claras para o atendimento a grupos específicos, como pessoas com deficiência, o que revela lacunas tanto na formação quanto na prática policial. Essa carência de protocolos pode levar a abordagens inadequadas e ao desrespeito dos direitos desses indivíduos, gerando uma visão negativa da atuação policial.

Em artigo, Yara Borges (2010) destaca:

espera-se dos agentes de segurança o vigor necessário no desenvolvimento de suas atividades, porém que haja preocupação em agir no estrito cumprimento da lei. É necessária a admiração da sociedade por essa classe de trabalhadores. O policial não é inimigo da população, deve que ser visto como agente promotor de direitos humanos, sobretudo, de cidadania. (Borges, 2010).

Conforme enfatiza Greco (2010) a atuação policial deve estar em consonância com os preceitos constitucionais e os direitos humanos. Para ele, a dignidade da pessoa humana não é apenas um princípio abstrato, mas um pilar que deve guiar todas as ações policiais, desde a abordagem inicial até as investigações e interações com a comunidade.

Greco (2010) defende que o respeito aos direitos fundamentais é essencial para a legitimidade da atuação policial, para a prevenção de abusos e para a construção de uma relação de confiança entre a polícia e a sociedade. A humanização do atendimento policial é, portanto, uma decorrência direta da necessidade de que a atividade policial seja pautada na ética e nos valores constitucionais.

Não se pode deixar de ressaltar que baixos salários, falta de autonomia funcional e a escassez de recursos são fatores que desmotivam os profissionais da segurança pública. Essas condições precárias de trabalho podem impactar negativamente a qualidade do atendimento prestado à população, dificultando a adoção de uma postura mais humanizada. Importante lembrar que o policial é também um ser humano e, como tal, possui problemas pessoais e dificuldades para superá-los muitas vezes.

Historicamente, as forças policiais foram dominadas por pessoas do sexo masculino, mas a crescente presença de mulheres em todos os níveis, incluindo posições de comando e gestão, tem revolucionado a cultura organizacional e a forma como a segurança pública é percebida e praticada.

A presença feminina em cargos de liderança não apenas quebra barreiras culturais e históricas, mas também contribui para uma gestão mais humanizada e acolhedora.

Comandantes, delegadas e chefes de departamento mulheres têm demonstrado um impacto significativo na eficácia das operações e na forma como o atendimento é prestado.

Estudos e a prática diária têm demonstrado que as mulheres policiais frequentemente adotam abordagens mais empáticas e menos violentas em situações de conflito, o que é crucial, por exemplo, no atendimento a grupos vulneráveis e em casos de violência doméstica. Essa capacidade de mediação e de construir relações de confiança é fundamental para um atendimento humanizado.

A atuação de policiais femininas tem se destacado na oferta de conforto emocional e apoio em momentos de crise, como evidenciado em um caso que envolveu uma policial civil – investigadora lotada na Delegacia de Mulheres de Montes Claros/MG, que demonstrou grande empatia ao oferecer suporte a uma garota durante palestra realizada em uma escola municipal. A menina, que começou a chorar durante a palestra e revelou que, há anos, vinha sendo abusada sexualmente pelo pai adotivo. Este tipo de ação realça o lado humano da corporação e a capacidade de fazer a diferença através da sensibilidade e sintonia.

A integração de princípios de liderança feminina e o fomento à igualdade de gênero no setor de segurança pública são estratégias essenciais para fortalecer a humanização. A perspectiva feminina enriquece o processo, trazendo à tona a importância de abordar as questões de segurança de forma mais integral e atenta às particularidades de cada indivíduo.

Um exemplo notável de liderança feminina é o da Dra. Letícia Baptista Gamboge Reis, que assumiu a chefia da Polícia Civil de Minas Gerais em 2023, após uma trajetória de 28 anos na corporação, iniciada em 1997. Sua vasta experiência em diversas áreas estratégicas, incluindo planejamento e gestão, a capacitou para liderar a instituição com um foco claro na modernização e na humanização do serviço policial.

Um dos pilares da gestão da Dra. Letícia Gamboge é a priorização da humanização do atendimento, com um enfoque significativo às mulheres vítimas de violência. Com relação a este tema, lançou o Programa “PCMG Por Elas”, que estabelece diretrizes e estratégias institucionais de prevenção, acolhimento e proteção de mulheres vítimas de violência.

O Programa prevê a criação de núcleos especializados de atendimento à mulher em diversos municípios; expansão do Projeto “Chame a Frida”, que oferece atendimento virtual às vítimas via WhatsApp; criação e Expansão das “Salas Lilás”, espaços projetados para oferecer um ambiente seguro e acolhedor para mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantindo um atendimento humanizado, inclusive em casos de flagrante e durante os plantões. Por fim, o projeto inclui o Protocolo Humanizado para Vítimas de Violência Sexual - ênfase para que as vítimas recebam primeiro o atendimento médico necessário e, posteriormente, o suporte policial sem serem revitimizadas.

A feminilidade, no âmbito do atendimento policial, não se refere exclusivamente ao gênero feminino, mas sim a um leque de qualidades e competências frequentemente associadas à experiência e socialização feminina que se mostram transformadoras na prática policial. Essas características incluem, mas não se limitam a, empatia, sensibilidade, habilidades de comunicação interpessoal e uma abordagem mais focada na mediação e no acolhimento.

A capacidade de se colocar no lugar do outro e de demonstrar sensibilidade é fundamental, especialmente ao lidar com vítimas de crimes, particularmente em casos de violência doméstica e sexual. A presença de policiais femininas tem sido consistentemente associada a um atendimento mais humanizado e sensível. A sensibilidade inerente a essa abordagem ajuda a prevenir a revitimização das pessoas, garantindo que o contato com a polícia não adicione mais trauma à experiência já vivida, mas sim que seja um ponto de apoio e segurança.

Em suma, historicamente, o ofício policial tem sido associado a características masculinas como força e virilidade. No entanto, a crescente presença feminina nas forças policiais, e a valorização de atributos como paciência e delicadeza, têm contribuído para a desconstrução desses estereótipos. A introdução e valorização dessas características femininas promovem uma abordagem mais equilibrada e inclusiva na segurança pública, desafiando a noção de que apenas uma determinada forma de ser policial é eficaz. Isso reflete um amadurecimento da instituição policial, que passa a reconhecer a diversidade de habilidades como um trunfo, sendo crucial para que a população se sinta segura em colaborar com a polícia.

4. DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A AMPLIAÇÃO DA LIDERANÇA FEMININA NO SETOR POLICIAL

A presença crescente de mulheres nas forças policiais brasileiras é uma realidade inegável e um avanço significativo para a sociedade. Contudo, essa evolução quantitativa na base da pirâmide não encontra correspondência em seus escalões de comando, onde a liderança permanece desproporcionalmente masculina.

Este descompasso não reflete uma ausência de talento ou ambição, mas evidencia a existência de barreiras sistêmicas que obstruem a ascensão feminina. A análise aprofundada desses obstáculos, amparada por estudos da sociologia organizacional e da gestão pública, é crucial para compreender a dimensão do desafio e construir soluções eficazes.

O principal obstáculo reside na cultura organizacional androcêntrica, construída historicamente sobre um ideal de policiamento que exalta a força física como competência central.

Conforme analisa Soares (2022), as polícias se estruturam em torno de um *ethos* viril que, mesmo inconscientemente, define o homem como o “policial padrão”. Nesse contexto, mulheres são vistas

como um desvio da norma, forçadas a uma negociação constante de sua identidade. Soares (2022), afirma de modo contundente:

a cultura policial é sustentada por um código de virilidade que transcende o treinamento formal. Ele se manifesta na linguagem, nas piadas, na valorização do confronto e na camaradagem excludente. Para uma mulher ascender, ela precisa ser aceita por esse código, o que frequentemente exige que ela negue características associadas ao feminino e adote uma postura hipermasculinizada, um fardo que seus colegas homens não precisam carregar. (Soares, 2022).

Essa cultura alimenta preconceitos e desigualdades de oportunidades que se manifestam de forma velada. A ascensão na carreira depende de indicações para cursos estratégicos e participação em operações de destaque, decisões frequentemente tomadas em redes de poder informais e masculinas. O Relatório Nacional sobre Condições de Trabalho nas Polícias, publicado pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública (2023), corrobora essa percepção ao registrar o depoimento de uma oficial:

a meritocracia que pregam no discurso não existe na prática. As melhores missões, os melhores cursos, tudo passa pelo círculo de confiança do comando. E esse círculo, na sua maioria, é o ‘clube do Bolinha’. Você fica de fora não por incompetência, mas por não pertencer. (Fórum Brasileiro De Segurança Pública, 2023).

Nesse sentido, casos pontuais de alta visibilidade, como a atual composição da chefia da Polícia Civil de Minas Gerais, onde tanto a chefe quanto sua adjunta são mulheres, embora meritórios e simbólicos, devem ser analisados com cautela. Essa exceção notável

não se traduz, na prática, em uma quebra generalizada das estruturas de poder e oportunidades na maioria dos departamentos e regionais do estado, nem nas demais instituições de segurança pública.

A persistência das redes informais masculinas e a dificuldade de acesso a posições de comando para outras policiais femininas fora desses círculos continuam a ser uma realidade, evidenciando que a transformação cultural e sistêmica ainda está longe de ser alcançada em sua plenitude.

A superação das barreiras à liderança feminina na polícia não ocorrerá por inércia. Ela demanda uma ação deliberada e multifacetada do poder público e do comando das corporações, focada em reformar estruturas e transformar a cultura organizacional.

A promoção da equidade de gênero deve ser tratada como uma prioridade estratégica, essencial para a modernização da segurança pública.

A primeira linha de ação é a implementação de políticas de gestão de pessoas com foco ativo na igualdade. Isso passa pela revisão dos critérios de promoção por merecimento, que hoje nem sempre demonstram critérios objetivos para a ascensão, quando, na verdade, o mérito deveria estar intrinsecamente relacionado à capacidade de liderar equipes, à habilidade de gerir problemas complexos, à genuína preocupação com o bem-estar dos liderados e aos resultados concretos demonstrados.

Estas são as competências de gestão, planejamento e inteligência onde as mulheres frequentemente se destacam, mas que por vezes são erroneamente vistas como “atividades-meio”.

Sobre esse assunto, Vianna (2021) defende a adoção de metas e indicadores claros para monitorar a equidade na ascensão. Segundo ele:

no setor público, o que não é medido não é gerenciado. Falar em ‘valorizar a diversidade’ sem estabelecer metas percentuais para a ocupação de cargos de liderança, sem monitorar o tempo médio

de promoção de homens e mulheres e sem analisar dados para identificar gargalos é permanecer no campo da retórica. A mudança exige gestão, e gestão exige dados.(Vianna, 2021).

Paralelamente, é imperativo investir em programas de mentoria e desenvolvimento de lideranças femininas. Conforme apontam diversos especialistas em desenvolvimento de carreira, como Vianna (2021), a mentoria formal é uma das ferramentas mais eficazes para quebrar o isolamento de grupos minoritários.

A transformação cultural passa, obrigatoriamente, por treinamentos contínuos e rigorosos sobre assédio e viés de gênero. Não se trata de palestras pontuais, mas de uma formação integrada à grade curricular, desde a academia de polícia até os cursos superiores de comando.

É preciso criar um ambiente de tolerância zero ao assédio moral e sexual, com canais de denúncia que sejam seguros, confidenciais e que resultem em punições exemplares, desconstruindo a cultura do silêncio e da cumplicidade.

Por fim, é crucial atacar a questão da conciliação entre vida profissional e pessoal, que afeta desproporcionalmente as mulheres. Soares (2022) argumenta que a solução não está apenas em creches ou auxílios, mas em uma mudança de paradigma sobre a paternidade.

A ampliação da licença-paternidade e a criação de uma cultura que incentive e normalize o papel do homem no cuidado dos filhos são essenciais para que a maternidade deixe de ser um obstáculo exclusivo da carreira feminina, tornando-se uma questão familiar, e não de gênero.

A promoção de mulheres a posições de liderança na polícia transcende o imperativo de justiça social; ela representa um investimento estratégico na eficácia, na inteligência e na legitimidade das instituições de segurança. Uma liderança mais diversa não apenas altera a composição demográfica do comando, mas tem o potencial de

transformar a própria natureza do trabalho policial e sua relação com a sociedade.

Estudos no campo da criminologia, indicam que a diversidade na liderança leva a uma ampliação do repertório tático e estratégico das corporações. Alencar (2020), assevera que lideranças femininas tendem a valorizar e incentivar abordagens menos dependentes do uso da força, priorizando a comunicação, a negociação e a inteligência policial. Isso se reflete em uma polícia mais preparada para a mediação de conflitos e para o policiamento comunitário. Em sua obra de referência, Alencar (2020) destaca:

a presença de lideranças femininas está associada a uma redução estatisticamente significativa no uso de força letal e em queixas de abuso de autoridade. Isso não ocorre por uma suposta ‘natureza’ feminina, mas porque elas trazem para a mesa de decisão um conjunto diferente de experiências e habilidades sociais, que influenciam a doutrina e o treinamento de toda a tropa. Uma polícia mais diversa não é uma polícia mais ‘fraca’, mas uma polícia mais inteligente.”(Alencar, 2020).

Essa mudança na atuação impacta diretamente a legitimidade institucional. Uma força policial cuja estrutura de comando reflete a diversidade da população que serve é percebida como mais representativa e confiável.

Conforme argumenta Alencar (2020), a legitimidade é o ativo mais valioso de uma polícia democrática, pois é dela que deriva a cooperação da comunidade, essencial para a prevenção e a investigação de crimes.

A visibilidade de uma delegada, uma coronel ou uma secretária de segurança não só melhora a percepção pública, como também serve de modelo inspirador para que novas gerações de mulheres vejam a carreira policial como uma possibilidade real e desejável.

Para acelerar essa transformação, sugestões práticas incluem a criação de comitês de gênero para monitoramento de políticas, a divulgação ativa das trajetórias de sucesso de mulheres líderes e o compromisso explícito do alto comando com a pauta da equidade.

Em suma, os desafios são estruturais, mas as soluções existem e são viáveis. A construção de uma polícia mais inclusiva em sua liderança não é um favor prestado às mulheres, mas um passo indispensável para a construção de uma segurança pública mais eficaz, justa e alinhada aos valores de uma sociedade democrática.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste estudo, exploramos a profunda intersecção entre a liderança feminina, a humanização do atendimento e a eficácia das instituições de segurança pública. Ficou evidente que a crescente, embora ainda desafiadora, inserção da mulher no universo policial não é apenas um imperativo de justiça social, mas uma estratégia fundamental para a modernização e o aprimoramento contínuo das forças de segurança.

Um dos pontos mais salientes é a capacidade intrínseca da liderança feminina de promover uma gestão mais humana e sensível. A multiplicidade de papéis que muitas mulheres conciliam em sua vida pessoal — como mães, esposas e filhas — traduz-se em uma maior empatia e acolhimento nas relações profissionais.

Essa sensibilidade é vital para a humanização do atendimento policial, especialmente ao lidar com cidadãos em situações de vulnerabilidade ou vítimas de crimes, pois ajuda a construir confiança e a prevenir a revitimização. A atuação de líderes como a Dra. Letícia Baptista Gamboge Reis, Chefe da Polícia Civil de Minas Gerais, e a implementação de programas como o “PCMG Por Elas”, exemplificam como a perspectiva feminina enriquece a abordagem da segurança pública, focando na prevenção, acolhimento e proteção.

Apesar dos ganhos qualitativos evidentes, a discussão também revelou os significativos desafios que as mulheres ainda enfrentam para ascender a posições de comando. A persistência de uma cultura organizacional androcêntrica e um “*ethos viril*” que exalta a força física como competência primordial são barreiras que, muitas vezes, se manifestam em redes informais masculinas, dificultando o acesso das mulheres a oportunidades de ascensão por mérito.

As reflexões apontam, portanto, para a urgência de uma ação multifacetada e deliberada por parte do poder público e das próprias corporações. A superação dessas barreiras não ocorrerá por inércia, mas através da implementação de políticas de gestão de pessoas focadas na igualdade, com critérios de promoção transparentes e baseados em competências como liderança de equipes e gestão de problemas complexos, onde as mulheres frequentemente se destacam.

Em suma, a presença e a ascensão de mulheres a posições de liderança na polícia transcendem a mera representatividade de gênero; ela configura um investimento estratégico na inteligência, na legitimidade e na eficácia das instituições de segurança.

Portanto, a construção de uma polícia mais inclusiva em sua liderança não é um favor concedido às mulheres, mas sim um passo indispensável para a edificação de uma segurança pública que seja, verdadeiramente, mais eficaz, justa, humana e alinhada aos valores de uma sociedade democrática. As mulheres líderes, ao se posicionarem como “batalhadoras incansáveis na busca por justiça, equidade e empatia”, são agentes transformadores que pavimentam o caminho para um futuro mais promissor para a segurança pública brasileira.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Ricardo. **A Nova Face da Lei: Polícia Comunitária e Legitimidade no Século XXI**. Ed. Unesp, 2020.

ALMG. Em resposta a parlamentares, delegada diz que Polícia Civil deve convocar concursados. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/comunicacao/noticias/arquivos/Em-resposta-a-parlamentares-delegada-diz-que-Policia-Civil-deve-convocar-concursados/>. Acesso em 23/08/2025.

BORGES, Yara Gonçalves Emerik Borges. A Atividade Policial e os Direitos Humanos. Revista Científica Semana Acadêmica, 2010.

EAGLY, Alice H.; CARLI, Linda L. **Through the labyrinth: the truth about how women become leaders**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2007.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. **Relatório anual de segurança pública: 2023**. São Paulo: FBSP, 2023. 120 p.

GRECO, Rogério. **Atividade policial: aspectos penais, processuais penais, administrativos e constitucionais**, Ed. Impetus, 2010.

KIM, B.; MA, L. Women in policing: a review of the literature. **Journal of Crime and Justice**, [S. l.], v. 42, n. 1, p. 1-18, 2019.

LIMA, Elisa Moreira Caetano Ribeiro de. **Desigualdade de gênero na ascensão às posições de poder na Polícia Civil de Minas Gerais**. 2022. 107 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2022.

MENEZES, Elizabeth. Mulheres na polícia: é possível ser mulher e atuar na área policial? 2024. Disponível em: www.estrategiaconcursos.com.br. Acesso em: 24 jul. 2025.

NEGRÃO, Íris Alves Miranda; POLETO, Thiago; MACIEL, Marinalva Cardoso; GAUDÊNCIO, Itamar Rogério Pereira; FRIAES, Ligiane Cristina Braga de Oliveira. **Competências de Liderança Feminina na Polícia Militar: Um Estudo na Região Norte do Brasil**. Universidade Federal do Pará (UFPA).

SILVA, M. R. **Mulheres na Polícia Civil de Minas Gerais: trajetórias e desafios**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2015.

SINDPOLMG. Quem somos. Institucional. SINDPOL/MG. Disponível em: <https://sindpolmg.org.br/quem-somos/>. Acesso em: 27 julho. de 2025.

SOARES, Ana Cláudia. **A Tropa de Saia: Gênero e Poder na Polícia Militar**. Ed. Atlas, 2022.

TAVARES, Keila Roberta Mendonça; SANTOS, Lucilene da Ressurreição; COELHO JÚNIOR, Francisco Antônio. **Para Além de Mitos: Panorama da Representação Feminina na Liderança da Polícia Federal**. Tema de Interesse: Outros temas relacionados à Administração da Justiça. Universidade de Brasília.

VIANNA, Marcos. **Eficiência e Equidade: Modernizando a Gestão da Segurança**: FGV, 2021.

3. A MULHER NA CARREIRA JURÍDICA: O PESO INVISÍVEL DO MITO DA SUPERMULHER

Ana Luiza Mendes Rodrigues¹⁰

Clarissa Garcia de Araújo Brandão¹¹

Elaine Gonçalves Dias Cosme¹²

Érica Camila Silva Brant Caldeira¹³

Isabella Freire Pinheiro¹⁴

10 Ana Luiza Mendes Rodrigues, advogada, graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho, em 2012. Especialista em Direito de Família, com mais de 12 anos de atuação. Sócia Proprietária do escritório Ana Luiza Rodrigues Sociedade Individual de Advocacia. Membro da Comissão OAB Mulher - 11ª Subseção 2018-2020.

11 Clarissa Garcia de Araújo Brandão, advogada, graduada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho, em 2017. Especialista em Direito Bancário pelo IBIJUS e com MBA em Direito do Agronegócio pela FGI. Atua desde 2018 exclusivamente na área de Direito Bancário, com foco na defesa dos interesses do cliente bancário. É sócia proprietária do escritório D&C Brandão Advogados e membra da Comissão OAB Direito Bancário 2023 – 2025.

12 Elaine Gonçalves Dias Cosme, advogada, graduada em Direito pelas Faculdades Santo Agostinho, contadora, graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Montes Claros, fundadora do Escritório de Advocacia Dias & Cosme em 2009, pós graduada em Direito do Trabalho, Conciliadora Extrajudicial, Delegada de Prerrogativas gestão 2016 – 2018/2019 -2021, membra da Comissão OAB Mulher 2021-2023 da 11ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil.

13 Érica Camila Silva Brant Caldeira, advogada, sócia e gestora executiva no escritório Brant Caldeira Advogados, desde 2010, pós-graduada *lato sensu* em Direito Previdenciário e Prática previdenciária, pela Faculdade de Direito Professor Damásio de Jesus (FDDJ), pós-graduada *lato sensu* em Direito Econômico e Empresarial, pela Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, Conciliadora Extrajudicial e membra da Comissão OAB Mulher 2023 – 2025.

14 Isabella Freire Pinheiro, advogada, graduada em Letras/Espanhol (2005) e Direito (2006) pela Universidade Estadual de Montes Claros. Especialista em Direito Econômico empresarial pela Universidade Estadual de Montes Claros. Sócia fundadora do escritório Lopes e Pinheiro, que atua com foco principal no direito e interesses empresariais. Membro da Comissão OAB Mulher 2018-2020.

1. INTRODUÇÃO

A participação das mulheres nas carreiras jurídicas e o seu constante crescimento representam um marco de avanço social e de conquista de espaços historicamente ocupados por homens. Contudo, esse processo foi marcado por grandes lutas e desafios. Ao ingressar no universo jurídico, as mulheres se deparam além das exigências próprias da profissão, com as expectativas sociais que as compelem a assumir múltiplos papéis de maneira simultânea e quase sempre exaustiva. Nesse contexto, destaca-se o peso invisível do mito da “supermulher”, que se vê obrigada a conciliar, com excelência, a maternidade, a vida conjugal, as responsabilidades domésticas e o desempenho profissional.

Assim, a escolha do tema se justifica pela relevância crescente da presença feminina nas carreiras jurídicas e pelos desafios que acompanham essa inserção. Apesar das conquistas nas últimas décadas, as mulheres ainda enfrentam barreiras estruturais e simbólicas que impactam diretamente sua trajetória profissional.

O problema que se coloca, portanto, é: como o mito da supermulher impacta a saúde mental, o desempenho profissional e a qualidade de vida das mulheres na carreira jurídica? Trazendo como hipótese que a internalização do mito da supermulher contribui para a manutenção de padrões de auto cobrança exacerbada, dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e agravando situações de estresse e exaustão entre mulheres na carreira jurídica.

Para investigar tal problemática, adota-se uma metodologia de caráter hipotético-dedutivo, com base em pesquisas bibliográficas que permitem examinar as construções históricas, sociais e culturais relacionadas ao papel feminino, bem como suas implicações no campo jurídico. Essa abordagem possibilita identificar padrões e refletir criticamente sobre como tais representações se perpetuam e influenciam as experiências das mulheres de carreira jurídica.

O objetivo central deste capítulo é analisar os efeitos do mito da supermulher na trajetória profissional das mulheres do setor

jurídico, com foco nas dimensões emocionais, sociais e laborais. Especificamente para investigar como as mulheres da área jurídica percebem e lidam com a pressão para desempenhar múltiplos papéis com excelência. Além de identificar os principais fatores que reforçam o mito da supermulher no meio jurídico, e, avaliar os impactos dessa construção simbólica na saúde mental e no bem-estar de advogadas, juízas e outras profissionais da área, como forma de sugerir estratégias e políticas institucionais de enfrentamento ao problema.

2. OS DESAFIOS DAS MULHERES DE CARREIRA JURÍDICA E O MITO DA “SUPERMULHER”

2.1 A MULHER NAS CARREIRAS JURÍDICAS E SEUS DESAFIOS

A participação feminina nas carreiras jurídicas é recente e foi marcada por desafios e grandes conquistas. O ingresso em carreiras como a magistratura, ministério público e advocacia, foi marcado pela luta por igualdade de gênero e o reconhecimento do trabalho feminino. (Oliveira, 2019)

Purvis (2004), aponta para a complexidade da tarefa de revisitar a história das mulheres, visto que muitos arquivos mais tradicionais foram escritos por homens, para homens e sobre homens - guerra, política, diplomacia, administração - e às mulheres, quando não ignoradas, apresentavam certo estereótipo, as descrevendo no campo doméstico como esposas, mães, filhas e amantes. Além disso, não se pode ignorar as diferenças culturais e sociais, que têm impacto direto nos papéis sociais desempenhados.

Antes do século XX, as mulheres não tinham direitos ou esses direitos eram muito limitados em relação ao trabalho, dinheiro, comércio e principalmente na participação nas questões políticas e jurídicas. A figura do sexo masculino era a única que poderia participar e exercer tais atos, pois os homens eram vistos como cidadãos, diferente das mulheres que eram vistas como pessoas não portadoras

de direito, o que dificultava a sua real inserção na sociedade. (Oliveira, 2019)

Somente em 1927 se deu o direito ao voto para as mulheres, mas apenas em 1932 após Getúlio Vargas promulgar, por decreto em lei, o sufrágio as mulheres. Assim, iniciou-se um lento processo de reconhecimento e ascensão das mulheres no campo social e jurídico. (Oliveira, 2019)

Além do direito ao voto já conquistado por elas, em 1988 a Constituição Federal deu início a uma grande conquista para acabar com todas as barreiras, podendo-se dizer que a maior conquista, encontra-se no *caput* do art. 5º “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza...”, tendo em vista a igualdade de gênero como direito fundamental para assegurar as mulheres os mesmos direitos que os homens, as mesmas oportunidades dentro da sociedade civil independentemente do preconceito gerado por alguns indivíduos; sendo que, esse direito, é assegurado por lei até os dias atuais. (Oliveira, 2019)

Para Pierrucci (1999), esses movimentos vieram através de discussões das políticas identitárias como a igualdade de direitos, que traz o direito à cidadania, à diferença de identidades entre as mulheres, questionando os modelos patriarcais e as diferenças identitárias de gênero, classe social, raça/etnia, idade/geração, com um olhar à diversidade de identidades e sexualidade.

Importante salientar, que o ingresso das mulheres na carreira jurídica no Brasil ocorreu em 1888, em Pernambuco, sendo Maria Coelho da Silva Sobrinha, Maria Fragozo e Delmira Secundina da Costa, as primeiras mulheres formadas em Direito, porém nenhuma chegou a exercer a profissão de advogada. (Barreto, 2019)

A primeira advogada de que se tem registro é Myrthes Gomes de Campos, no ano de 1898 no Rio de Janeiro/RJ, na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais. Seu ingresso no Instituto dos Advogados do Brasil, antecessor da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, foi marcado por muita luta. Sendo necessário pronunciamento da

Comissão de Justiça, Legislação e Jurisprudência, que citou em seu parecer, na Revista IOAB, em 06 de julho de 1899:

[...] não se pode sustentar, contudo, que o casamento e a maternidade constituam a única aspiração da mulher ou que só os cuidados domésticos devem absorver-lhe toda atividade; [...] Não é a lei, é a natureza, que a faz mãe de família; [...] a liberdade de profissão é como a igualdade civil da qual promana, um princípio constitucional; [...] nos termos do texto do art. 72, § 22 da Constituição o livre exercício de qualquer profissão deve ser entendido no sentido de não constituir nenhuma delas monopólio ou privilégio, e sim carreira livre, acessível a todos, e só dependente de condições necessárias ditadas no interesse da sociedade e por dignidade da própria profissão; [...] não há lei que proíba a mulher de exercer a advocacia e que, importando essa proibição em uma causa de incapacidade, deve ser declarada por lei [...]. (Da Costa, 1899).

A primeira magistrada brasileira, é cearense, Auri Moura Costa, nascida em 30 de agosto do ano de 1910, no município de Redenção, no estado do Ceará, concluindo o curso de Direito no ano de 1933, sendo pioneira tanto no exercício desta profissão, e ainda, a número 1 (um) em alcançar uma instância superior como Juíza de Direito. (Da Costa, 2015)

Assim, com muita luta e determinação que o universo feminino ingressou no mundo jurídico brasileiro, especificamente na advocacia. Atualmente, é comum ver mulheres nas faculdades de direito e exercendo a advocacia, mas essa conquista é recente, bem como, o preconceito ainda persiste, seja por parte dos clientes, juízes, promotores e colegas advogados, o machismo infelizmente, ainda está enraizado nas dependências do judiciário brasileiro.

Hoje a mulher é predominância na advocacia, estando cada vez mais perto de alcançar e até ultrapassar o dos homens, estatística da própria OAB, em 2019, afirma que cerca de 1,1 milhão de advogados inscritos no país, as mulheres representam 49% do total. (Da Costa, 2015)

Assim, a luta das mulheres pelos seus direitos vem crescendo cada vez mais, e as mesmas vem conquistando o seu espaço no cenário jurídico, hoje há muitas mulheres atuando como juízas, advogadas, promotoras e afins.

Dessa forma, a mulher da atualidade tem um padrão diferente da mulher do início do século passado. Ocupando lugares que antes eram frequentados exclusivamente por homens, como a universidade, a política e o mercado de trabalho. Com mais autonomia, a mulher do século XXI, conseguiu sua independência financeira e seu espaço em várias esferas da sociedade.

Com essas conquistas vieram grandes desafios, além de enfrentarem um ambiente predominantemente masculino e, por vezes hostil, as mulheres na carreira jurídica tem que lidar com a desigualdade salarial, dificuldades de ascensão profissional, acúmulo de funções, preconceitos e assédio.

Outro obstáculo significativo é a conciliação entre a carreira e a maternidade. Assim, a mulher vem quebrando o paradigma de ter que escolher entre a maternidade e a carreira jurídica, o que exige equilíbrio e escolhas difíceis.

Nesse cenário, as mulheres começaram a serem vistas como capazes de serem perfeitas em todas as esferas da vida como: profissionais excelentes, mães excepcionais, esposas perfeitas, donas de casa e ter o corpo perfeito. Surgindo, assim, o mito da “supermulher”, aquela que dar conta de tudo. Conciliar ambos os papéis, tem exigido das mulheres um acúmulo de funções com várias sobrecargas físicas e psicológicas. (Cavalcanti e Baía, 2017)

2.2 O MITO DA “SUPERMULHER”: O PESO DE SER MULTITAREFAS E INABALÁVEL

No presente capítulo, verifica-se que o envolvimento e dedicação esperados e cobrados pela sociedade no campo da maternidade e a carreira jurídica são muito pesados. Assim, é necessário fazer uma análise sobre o mito da “supermulher”, suas origens, impactos e formas de combatê-los.

O mito da “supermulher” surgiu da tentativa e pressão social para as mulheres darem conta de conciliar a vida pessoal, a maternidade e a carreira profissional, assim, desempenhando vários papéis ao mesmo tempo sem afetar a sua saúde física ou mental (Forna, 1999).

A ideia da “supermulher” é uma construção social com raízes históricas profundas. O papel da mulher ao longo da história é marcado por uma mulher que assumia o lugar da boa mãe, dedicada em tempo integral, responsável pelo espaço privado, ou seja, o cuidado da casa, dos filhos e do marido. Ao homem, cabia o espaço público da produção, das grandes decisões e do poder (Coutinho, 1994).

No modelo patriarcal, a maternidade é esperada como uma consequência natural na vida das mulheres (Belo, 2014; Muraro, 2000; Costa, 1996). Apesar das muitas mudanças relacionadas à percepção do papel social da mulher, ainda se verifica, no senso comum, a ideia de mulher mãe, ou seja, que todas devem ter a experiência da maternidade, condição que confere poder e superioridade às mesmas. (Vázquez; Martins, 2015)

No final do século XIX, as mulheres trabalhavam exclusivamente em casa ou em negócios da família. Os únicos ofícios permitidos fora de casa eram a educação de crianças, a enfermagem e o serviço doméstico, porém, eram restritos e estavam limitados as moças de classe social baixa.

No início do século XX, as mulheres começam a trabalhar fora de casa, e seu papel de mãe e esposa são alterados, acarretando uma nova identidade social para a mulher. O movimento feminista da década de 1960, veio reforçar a mudança do papel da mulher na sociedade, tais

movimentos chegaram, com certo atraso, no Brasil, mas propiciou a mudança no papel e na posição da mulher na sociedade brasileira.

As ideias que se desenvolveram no mundo contemporâneo fizeram nascer a mulher multitarefa, aquela que tem a habilidade de realizar atividades simultâneas, com rapidez e eficiência, ou seja, criou-se o mito que as mulheres seriam capazes de realizarem diferentes tarefas ao mesmo tempo, sem qualquer prejuízo. (Beltrame, 2012)

Segundo Cavalcanti e Baía (2017), no século XX, os meios de comunicação de massa, em certa medida, representantes e amplificadores dos mitos que conformam o imaginário coletivo, reforçaram a ideia de “mãe perfeita”. Gerenciar as contradições relacionadas à ideia de alcançar a “perfeição” na maternidade, assim, diante de tal narrativa, seguir com os projetos pessoais e profissionais é um grande desafio.

O modelo de profissional da carreira jurídica atual, muitas vezes, imposta pela sociedade, é aquela mulher multitarefas, ou seja: aquela que desempenha vários papéis e executa tarefas diversas relacionadas à família, à casa e à profissão, como se isso fosse intrínseco da natureza feminina. (Beltrame, 2012)

A maternidade e atividades domésticas, como umas das funções a serem exercidas pelas mulheres, são recebidas e consideradas como obrigação e abnegação pessoal. Observa-se que, apesar das mulheres se sentirem sobrecarregadas e esperarem a divisão das atividades domésticas e do cuidado dos filhos com o parceiro, parece prevalecer o pensamento de que elas próprias realizam melhor a atividade e se sentem culpadas quando não o fazem. Tais narrativas, estão fortemente embasadas no mito da mãe perfeita. (Forna, 1999)

No mesmo sentido, a conciliação da maternidade com a carreira jurídica é marcada por muitas cobranças e por vezes as atividades profissionais ficam em segundo plano, o que é visto pelos empregadores como um problema e dificulta o crescimento das mulheres na carreira profissional em comparação a homens com filhos (Beltrame e Doneli, 2012).

As pressões sociais e culturais fazem a mulher se sentir obrigada a fazer múltiplas tarefas e acumular funções. A mídia e a sociedade reforçam esse mito da “supermulher” através de imagens e mensagens de uma mulher perfeita e inabalável.

A mulher contemporânea vive em uma busca incansável pela perfeição e controle social. Naomi Wolf em o Mito da Beleza (1992) aborda sobre, como as indústrias de beleza passaram a ser os novos censores culturais do corpo e, a modelo jovem e magra, passou a ser o parâmetro de mulher de sucesso, que antes era ocupado pela feliz e submissa dona-de-casa.

3. IMPACTOS DA MATERNIDADE NA CARREIRA DA MULHER

3.1 A COMPLEXA EXPERIÊNCIA DA MATERNIDADE CONTEMPORÂNEA

Dentre todas as experiências vividas pelas mulheres das mais diversas identidades sociais e culturais, a maternidade é a mais profundamente transformadora, influenciando aspectos biológicos, sociais, psicológicos e culturais da mulher/mãe.

Com as mudanças ocorridas nas estruturas familiares no decorrer do tempo, a vivência da maternidade se tornou ainda mais complexa, haja vista as demandas do mercado de trabalho e as pressões sociais sobre o desempenho materno. A maternidade atual apresenta múltiplas facetas, distante da experiência homogênea e idealizada do passado, desafiando não apenas as próprias mães, mas também os discursos tradicionais romantizados que a cercam. (Fiorini, 2011)

Na contemporaneidade, a maternidade apresenta expectativas aparentemente contraditórias: espera-se que a mulher seja uma mãe presente, dedicada e emocionalmente disponível, ao mesmo tempo em que se exige sua autonomia financeira, profissionalismo e autossuficiência. Este cenário de constante tensão é, muitas vezes, chamado de “dupla jornada”. Sobre este assunto, escreveu Fiorini, 2011:

no entanto, quando optam pela maternidade, a maioria das mulheres acumula funções (mães e profissionais). Esse acúmulo de funções pode gerar consequências e vários sentimentos nas mulheres, tais como frustrações, preocupações, cansaço e estresse, em decorrência de uma dupla jornada.

Hirata (2007, p. 597), ao falar sobre a divisão sexual do trabalho, chama atenção para o trabalho gratuito realizado pelas mulheres no plano doméstico. Vejamos:

foi com a tomada de consciência de uma “opressão” específica que teve início o movimento das mulheres: torna-se então coletivamente “evidente” que uma enorme massa de trabalho é efetuada gratuitamente pelas mulheres, que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno.

Em especial, quando se trata da sociedade brasileira, a maternidade está associada ao cuidado e às atividades domésticas, sendo frequentemente desconsiderada enquanto forma de trabalho produtivo, o que contribui para sua exclusão das métricas formais de jornada laboral e invisibiliza o impacto real da sobrecarga enfrentada por mulheres que acumulam funções profissionais e domésticas. (Hirata, 2007)

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho a partir da segunda metade de década de 70 foi um dos fatores que mais influenciaram a experiência da maternidade atual, na medida em que, embora represente avanços importantes na conquista de direitos, também impõe novos desafios. Para Costa (2007, p. 540, 541):

além dessas transformações demográficas, mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel

social da mulher alteraram a identidade feminina, cada vez mais voltada para o trabalho remunerado. Ao mesmo tempo, a expansão da escolaridade e o ingresso nas universidades viabilizaram o acesso delas a novas oportunidades de trabalho. Todos esses fatores explicam não apenas o crescimento da atividade feminina, mas também as suas transformações no perfil da força de trabalho. As trabalhadoras, que, até o final dos anos 70, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães.

A presença das mulheres no mercado impõe desafios significativos diante da dificuldade de conciliação entre a carreira profissional e a criação dos filhos. O acúmulo de funções frequentemente resulta em penalizações (explícitas ou veladas) às profissionais que assumem a maternidade ou às mães que resolvem se dedicar à carreira.

Este acúmulo de responsabilidades atribuídas majoritariamente às mulheres resulta em um modelo que desconsidera o desgaste físico e emocional da mulher, transformando o romântico ideal da maternidade em um uma experiência marcada por sobrecarga física, emocional e social.

A idealização da maternidade também tem impacto direto sobre a saúde mental da mulher contemporânea que precisa lidar com a pressão por ser uma “boa mãe” ao mesmo tempo em que precisa suprir as expectativas do mercado de trabalho em relação à sua atuação como profissional.

Este conflito pode desencadear sentimentos de culpa, ansiedade e depressão, principalmente quando o contexto vivenciado difere das expectativas criadas e idealizadas. Nesse cenário, as redes de apoio (familiares, comunitárias e institucionais) tornam-se fundamentais para garantir o bem-estar físico e mental da mulher.

O que se observa é que a maternidade contemporânea é marcada por profundas contradições e intensos desafios, na medida em que representa uma escolha pessoal e um projeto de vida para muitas

mulheres (ser mãe) e, paralelamente, está cercada por cobranças sociais, desigualdades estruturais e falta de suporte adequado. Uma maternidade mais justa e completa exige um repensar as estruturas sociais, políticas e culturais que moldam essa experiência, valorizando o direito a maternar sem que isso implique no perecimento do direito de atuar como profissional e investir na carreira. (Costa, 2007)

3.2 ENTRE O SUCESSO PROFISSIONAL E A PRESENÇA MATERNA: O DILEMA SILENCIOSO DA MULHER DE CARREIRA JURÍDICA

A carreira jurídica foi historicamente marcada pela predominância masculina. Porém, há certa de 128 anos, quando a primeira mulher passou a exercer a profissão de advogada¹⁵, as mulheres começaram a despontar como advogadas, juízas, promotoras, delegadas, desembargadoras e em outras áreas do direito.

Nas últimas décadas, houve um expressivo crescimento da participação feminina nas carreiras jurídicas, especialmente entre juízas, promotoras, defensoras públicas e advogadas. No entanto, essa presença numérica não se traduz automaticamente em igualdade de oportunidades ou de condições de trabalho, especialmente quando se trata de mulheres que não renunciaram à maternidade. (Guiginski, 2019)

Apenas a título de exemplo, segundo dados do CNJ (2021), embora constituam cerca de 51% da população brasileira, atualmente elas correspondem a 38% da magistratura, mas ainda ocupam poucos cargos de chefia e liderança nos tribunais.

A despeito disso, como ocorre em outras áreas de atuação profissional, as mulheres que conciliam a carreira jurídica com a maternidade enfrentam desafios específicos que raramente são discutidos nos espaços institucionais.

15 “A primeira mulher que efetivamente exerceu a profissão de Advogada foi a Dr^a Myrthes Gomes de Campos, fluminense, nascida em 1875, bacharelou-se na Faculdade Livre de Ciências Jurídicas e Sociais do Rio de Janeiro (UFRJ) em 1898.” (Azevedo, 2022, p. 1226)

O direito é uma área que exige grande dedicação, estudo constante, competitividade e disponibilidade de tempo. Neste cenário, a busca pelo sucesso profissional frequentemente entra em conflito com as exigências emocionais e práticas da maternidade.

A rigidez dos horários forenses, a cultura do trabalho contínuo e a expectativa de disponibilidade integral dificultam a conciliação entre a vida profissional e os cuidados com os filhos. Inclusive, para muitas mulheres, a maternidade impõe uma pausa na carreira ou uma desaceleração em seu ritmo de ascensão, fator raramente experimentado com a mesma intensidade por seus colegas homens. (Guiginski, 2019)

Infelizmente, a maternidade segue sendo um dos principais elementos que estruturam a desigualdade de gênero no mundo do trabalho, especialmente em carreiras de alta performance, como a jurídica. Estudos indicam que as mulheres com filhos enfrentam a chamada “penalidade da maternidade” e esta, segundo Guiginski (2019, p. 20):

de modo geral, os resultados mostram e a literatura corrobora que, para as mulheres, a presença de filhos associa-se a menores chances de participação no mercado de trabalho (MARON; MEULDERS, 2008) e aumenta as probabilidades de estar num trabalho precário (MONTALI, 2012), de cumprir jornada parcial (LEE et al., 2009; GOUGH; NOONAN, 2013) e de trabalhar como autônoma (LEE et al., 2009) em relação a se inserir em empregos assalariados no setor privado. Embora fosse o esperado, a associação entre o acesso ao trabalho e a presença de filhos para as mulheres apresenta coerência impressionante. Em cada uma destas dimensões do acesso ao trabalho, o impacto negativo da presença dos filhos é maior quando estes são mais novos e em maior número, o que demonstra como maiores responsabilidades familiares refletem maior penalidade no âmbito do trabalho.

Na sociedade brasileira predomina a cultura do “trabalhador ideal”, aquele que está sempre disponível, incansável, sem vínculos familiares que interfiram na produtividade.

Nas instituições jurídicas essa realidade é ainda mais aparente, quando se considera a necessidade de cumprir prazos e horários rígidos, responder de forma ágil às exigências dos clientes, lidar com a concorrência, às vezes desleal, no meio profissional e enfrentar o julgamento da sociedade e dos colegas de trabalho quando opta pela maternidade. Tudo isso, somado à ausência de reconhecimento de que o trabalho de cuidado dos filhos é parte da vida e não uma interrupção dela. (Hirata, 2007)

Como aponta Hirata (2007), a divisão sexual do trabalho segue sendo uma das principais barreiras à igualdade efetiva, na medida em que mantém a mulher como principal responsável pelas tarefas de cuidado com os filhos, mesmo quando inserida no mercado formal de trabalho.

Relatos de mulheres apontados na pesquisa intitulada “Entre voltas e (Re)voltas: um Estudo sobre Mães que abandonam a Carreira Profissional”, publicada por Emídio (2021), deixam bem claro que, na maioria dos ambientes profissionais, a maternidade é vista com uma certa resistência. Situações em que a mulher precisa se ausentar por motivo de doença do filho ou devido à amamentação são alguns dos exemplos de demandas que impactam diretamente o olhar dos empregadores.

Um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV)¹⁶ revela que existe uma queda na empregabilidade após o período gestacional. O levantamento indicou o dado alarmante de que quase metade das mulheres que tiraram a licença-maternidade foram dispensadas após 24 meses.

Como consequência de tudo isso, muitas mulheres desistem no meio do caminho e renunciam aos seus projetos pessoais e profissionais para se dedicarem exclusivamente ao exercício da maternidade.

16 <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>

Neste contexto, a maternidade se torna um fator de culpa e autoexigência por parte da mulher de carreira jurídica e mãe que se cobra para ser uma excelente profissional e, ao mesmo tempo, uma mãe presente, atuante e eficiente. Este ajuste é difícil e converge para uma constante sensação de insuficiência em ambos os papéis.

Surge então um sofrimento subjetivo causado pela pressão da autocobrança, cuja melhora é muitas vezes invisibilizada pela própria estrutura das carreiras jurídicas, que não oferece o acolhimento necessário, como, por exemplo, flexibilidade de horários, espaços infantis nos ambientes de atuação, redes de apoio entre as colegas de trabalho a assistência emocional para estas mulheres. Essa ausência de políticas de equidade de gênero reforça a ideia velada de que o sucesso profissional só é possível à custa da renúncia parcial ou total da experiência materna.

À luz do que foi até aqui exposto, observa-se que trajetória da mulher na carreira jurídica, quando traspassada pela maternidade, evidencia a persistência de obstáculos estruturais que dificultam a equidade de gênero. O dilema entre a realização profissional e a presença materna não é apenas uma questão individual, mas um reflexo de uma organização social e institucional que ainda não reconhece plenamente o valor do trabalho de cuidado realizado essencialmente pela mãe. Romper com esse silêncio exige não apenas a visibilização dessas experiências, mas também a promoção de transformações concretas nas políticas institucionais, permitindo que mulheres possam exercer suas carreiras jurídicas sem que isso represente o esvaziamento de outras dimensões de sua vida, em especial, a maternidade. (Emídio, 2021)

4. ENTRE AUDIÊNCIAS E AFETOS: A CONCILIAÇÃO ENTRE MATERNIDADE E CARREIRA JURÍDICA

4.1 A PRESSÃO SOCIAL IMPOSTA PELA DUPLA JORNADA DA MÃE QUE EXERCE CARREIRA JURÍDICA

A maternidade, embora socialmente exaltada como expressão máxima da realização feminina, revela-se, na prática, um desafio complexo para mulheres que exercem profissões de alta exigência, como as carreiras jurídicas.

Essas profissionais enfrentam uma sobreposição de papéis que frequentemente se traduz em sobrecarga física e emocional. A chamada “dupla jornada” — que envolve o desempenho simultâneo de funções profissionais e domésticas — é marcada por uma expectativa social que exige excelência em ambas as esferas, sem oferecer suporte estrutural adequado.

A realidade da mulher que exerce seu trabalho e, ao mesmo tempo, assume a maternidade, revela-se como um campo de tensões entre a vida pública e a vida privada. Mais do que uma questão individual, trata-se de um fenômeno estrutural, enraizado em padrões de gênero que atribuem à mulher a centralidade do cuidado. Dessa forma, analisar a conciliação entre maternidade e carreira jurídica exige refletir sobre o papel das instituições, a permanência do patriarcado e as implicações sociais dessa sobrecarga.

A cultura patriarcal que permeia a sociedade ainda perpetua estereótipos que reforçam a ideia de que a maternidade deve ser a prioridade da mulher. De acordo com Silva (2019), essa construção social resulta em um ativismo em torno da “culpa materna”, onde a mãe que se dedica à carreira é frequentemente julgada por não estar suficientemente presente para seus filhos. Esse estigma pode ser sentido em ambientes profissionais, onde a percepção negativa sobre a mãe que prioriza a carreira se torna um fator limitante para as oportunidades de promoção e crescimento.

Além de limitar as oportunidades, a pressão da culpa pode influenciar a disposição das mães em buscar promoções ou novas oportunidades na carreira. Muitas podem optar por não se candidatar a cargos de maior responsabilidade por temor de não conseguir cumprir suas obrigações familiares, limitando, assim, seu crescimento e desenvolvimento profissional.

A pressão social não se limita às tarefas objetivas. Muitas vezes, há julgamentos implícitos ou explícitos que deslegitimam a escolha da mulher que prioriza sua carreira, sendo vista como “menos mãe”. Por outro lado, se dedica mais intensamente à maternidade, pode ser questionada sobre sua “competência profissional”. Essa encruzilhada cria um cenário de constante cobrança, no qual a mulher precisa se provar em ambas as esferas.

Além disso, existe um viés de gênero velado. Homens que são pais costumam ser enaltecidos por “conciliar” a paternidade com a profissão, enquanto mulheres frequentemente sofrem críticas pela mesma escolha (Scott, 1995). Tal julgamento evidencia a assimetria que ainda estrutura as relações sociais e profissionais no Brasil.

Outro ponto relevante é a invisibilidade do cuidado como trabalho. A dedicação ao lar e aos filhos, quando realizada pela mulher, é tratada como uma obrigação natural, sem reconhecimento social ou econômico. Essa naturalização reforça a sobrecarga e dificulta a construção de políticas institucionais mais equitativas, como programas de apoio à maternidade no âmbito de empresas, OAB, tribunais e escritórios de advocacia.

As pressões, entretanto, não se limitam ao ambiente institucional. O advento da internet e das redes sociais acrescentou uma nova camada de julgamento. Se, por um lado, essas plataformas podem ser importantes para a visibilidade e consolidação da carreira da mulher, por outro, elas ampliam cobranças e expectativas. Como analisa Sibilia (2016), vivemos na “sociedade do espetáculo digital”, em que a vida privada se converte em vitrine pública. Nesse cenário, mães que atuam no Direito se veem frequentemente obrigadas a performar tanto a imagem da profissional competente quanto da “mãe ideal”.

Essa exposição contribui para a intensificação da chamada “culpa materna”, pois qualquer escolha pode ser alvo de críticas públicas. Badinter (2011) destaca que o ideal da “mãe devotada” foi historicamente construído e persiste em novas roupagens na era digital. Nas redes sociais, essa construção adquire contornos ainda mais rígidos, já que narrativas cuidadosamente editadas reforçam a ideia de que é possível – e esperado – ser plenamente exitosa em todos os papéis.

Nesse sentido, as redes sociais atuam como um prolongamento do espaço de julgamento já existente na carreira jurídica, funcionando como arenas de vigilância social. Se não houver reflexão crítica e limites conscientes sobre a exposição, a internet pode se tornar mais um elemento de sobrecarga para as mães, que passam a lidar não apenas com a cobrança institucional, mas também com a cobrança simbólica da esfera digital.

4.2 CONCILIAÇÃO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Embora os obstáculos sejam numerosos, é possível vislumbrar caminhos de transformação. A conciliação entre maternidade e carreira jurídica depende não apenas de escolhas individuais, mas de mudanças estruturais e culturais.

Uma das estratégias necessárias é a criação de políticas institucionais que assegurem igualdade de oportunidades. Isso inclui, por exemplo, a implementação de salas de amamentação em fóruns e tribunais, a flexibilização de prazos processuais em casos de maternidade e a ampliação de políticas de acolhimento nos ambientes de trabalho.

Nesse contexto, as experiências recentes de adoção de trabalho remoto e horários flexíveis mostram-se especialmente relevantes. Tais medidas permitem que advogadas e magistradas tenham maior autonomia para organizar sua rotina, conciliando prazos, atendimentos e audiências com os cuidados maternos. A flexibilização, quando bem

estruturada, não significa perda de produtividade, mas, ao contrário, pode resultar em maior eficiência, satisfação profissional e equilíbrio emocional (Oliveira; Barbosa, 2021).

Outro ponto central é a discussão sobre a licença-paternidade. No Brasil, apesar de avanços pontuais, o tempo destinado aos pais ainda é extremamente reduzido em comparação ao período concedido às mães, o que reforça a desigualdade no cuidado (Brasil, 2016). A ampliação da licença-paternidade e a efetiva participação dos pais nos cuidados iniciais com os filhos têm impactos positivos diretos sobre a saúde física e mental da mãe, reduzindo índices de sobrecarga, exaustão e até sintomas de depressão pós-parto (Diniz, 2017).

A promoção da participação ativa dos pais não é apenas uma questão de igualdade de gênero, mas de justiça social e de promoção de bem-estar familiar. Quando os homens assumem de maneira efetiva as responsabilidades parentais, rompem-se os padrões de gênero que atribuem à mulher a exclusividade do cuidado. Esse movimento repercute positivamente no ambiente jurídico, permitindo que mulheres possam desenvolver sua carreira de forma mais equitativa e menos marcada pela sobrecarga.

Portanto, pensar a conciliação entre maternidade e carreira jurídica implica ir além de medidas pontuais: exige mudanças culturais, institucionais e legislativas. Somente com políticas que promovam autonomia para as mães e corresponsabilidade dos pais será possível romper com a lógica de que a maternidade é um “empecilho” à carreira profissional e transformar esse processo em um espaço de equidade e realização.

Apesar dos desafios, muitas mulheres relatam que a maternidade também pode ser uma fonte de potência e transformação. Após se tornarem mães, desenvolvem habilidades como resiliência, empatia, gestão de tempo e foco, que se refletem positivamente em sua atuação profissional. A maternidade, portanto, não deve ser vista como um entrave, mas como uma dimensão legítima e enriquecedora da identidade feminina.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção da mulher nas carreiras jurídicas, o peso do mito da “supermulher”, os impactos da maternidade e a necessidade de políticas institucionais e mudanças culturais para viabilizar a equidade são pontos de relevante importância para a nossa sociedade atual.

Embora a trajetória da mulher nas carreiras jurídicas tenha se revelado marcada por avanços de grande significância, observa-se que ela vem permeada por desafios estruturais que são reflexos persistentes de desigualdades de gênero. Da conquista do direito ao voto ao ingresso em profissões historicamente masculinas, as mulheres mostram no dia a dia, resiliência e determinação para ocupar espaços que lhes são e eram negados.

Apesar de todos os avanços, a ascensão feminina no campo jurídico não foi capaz de romper os obstáculos invisíveis que se manifestam diuturnamente, tanto nas expectativas sociais quanto nas barreiras institucionais.

A figura da “supermulher”, amplamente criada e difundida pela sociedade, reforça uma obrigação e ideia desproporcional de poder: espera-se que a mulher seja, simultaneamente, profissional exemplar, mãe devotada, esposa presente e guardiã do lar. Essa ideia de superpoder extra-humano, gera sobrecarga física, mental, emocional, gerando uma sensação íntima de culpa e insuficiência constante. A conciliação entre maternidade e carreira, é expressão de uma estrutura patriarcal que invisibiliza o trabalho doméstico e naturaliza o acúmulo de funções.

Os impactos dessa realidade nas carreiras jurídicas são evidentes. A “penalidade da maternidade”, ainda fortemente presente, restringe oportunidades de ascensão, impõe pausas involuntárias na carreira e mantém baixos índices de representatividade feminina em cargos de liderança nos tribunais e instituições. No mesmo viés, a dupla jornada e o julgamento social sobre as escolhas femininas revelam um dilema silencioso que compromete não apenas o bem-estar individual, mas também a construção de uma justiça mais plural e inclusiva.

Nesse contexto, é necessidade urgente repensar as práticas institucionais e sociais. A flexibilização do trabalho, a ampliação da licença-paternidade, a criação de espaços de acolhimento nos ambientes jurídicos e o reconhecimento efetivo do cuidado como trabalho são medidas essenciais para promover maior equidade. Além disso é preciso avançar em uma mudança cultural que desfigure estereótipos e reconheça que a maternidade pode ser, também, um espaço de potência, que agrega habilidades relevantes à atuação profissional, como empatia, resiliência e gestão de tempo.

Assim, a análise realizada permite concluir que o objetivo foi alcançado e que o problema de pesquisa encontra resposta afirmativa: a maternidade e as construções sociais que sustentam o mito da “supermulher” influenciam de forma significativa a carreira da mulher no Direito, impondo barreiras concretas e simbólicas ao seu pleno desenvolvimento profissional.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Úrsula Estórgio Oliveira de. A realidade da desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.8.n.01.jan. 2022. ISSN -2675 –3375

BADINTER, Elisabeth. **O conflito: a mulher e a mãe**. Rio de Janeiro: Record, 2011.

BARRETO, Carolina S. M. **Quem era Maria Augusta Saraiva?** Gazeta Arcadas, 2019. Disponível em: <<https://gazetaarcadas.com/2019/08/29/quem-era-maria-augusta-saraiva/>>. Acesso em 02 jan. 2020.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016**. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 mar. 2016.

BELO, L. C. O. **A maternidade da mulher com deficiência visual**. 18º Encontro Nacional da Rede Feminista Norte Nordeste de Estudos e Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero - Redor. Gênero e Deficiência: 2014. Disponível em <http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/18redor/18redor/paper/viewFile/2251/676>. Acesso em 06 julho. 2025.

BELTRAME, G. R., & DONELLI, T. M. S. (2012). **Maternidade e carreira: desafios frente à conciliação de papéis**. Aletheia 38-39, 206-217.

CAVALCANTI, N. C. S. B.; Baía, D. C. P. (2017). Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no

mercado de trabalho após a experiência da maternidade. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th **Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos)**, Florianópolis

CNJ, Conselho Nacional de Justiça. **Paridade de gênero nos tribunais agrega diferentes visões de mundo às decisões**. Fev. 2024 Agência CNJ de notícias

COSTA, Albertina Oliveira; BRUSCHINI, Cristina. **Gênero e trabalho no Brasil: novas perspectivas**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2007.

COSTA, Ana Paula. Mulheres e carreiras jurídicas: desafios da maternidade e da igualdade de gênero. **Revista Direito e Sociedade**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 45-62, 2019.

DA COSTA, Gizela Nunes. **Themis Revista da Esmec**, Vol. 13-2015: p. 17. Revista IOAB, 6 jul. 2025.

DA COSTA, Gizela Nunes. Dia da mulher: conheça Myrthes Campos, a primeira advogada do Brasil; **Migalhas**, 2015. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/216736/dia-da-mulher-conheca-myrthes-campos-a-primeira-advogada-do-brasil> . Acesso em 02 de junho de 2025.

DINIZ, Débora. **Zika: do sertão nordestino à ameaça global**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017

EMIDIO, Thassia Souza, CASTRO, Matheus Fernandes de. **Entre voltas e (re)voltas: um estudo sobre mães que abandonam a carreira**. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003221744>Psicol. cienc. prof.

41 • 2021 Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Assis, SP, Brasil.

FIORIN, Pascale Chechi, PATIAS, Naiana Dapieve, DIAS, Ana Cristina Garcia. **Reflexões sobre a mulher contemporânea e a educação dos filhos**. Santa Maria, v. 24, n. 02, jul/dez 2011, p. 121-132

FORNA, A. **Mãe de todos os mitos: como a sociedade modela e reprime as mães**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.

GUIGINSKI, Janína, WAJNMAN, Simone. **A penalidade pela maternidade: participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos**. R. bras. Est. Pop., v.36, 1-26, e0090, 2019

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 37, p. 595-609, 2007.

LARA, Bruna de; RANGEL, Bruna; MOURA, Gabriela; BARIONI, Paola; MALAQUIAS, Thaysa. **#Meu amigo secreto: Feminismo além das redes/ [Não me Kahlo]**. Rio de Janeiro: Edições de Janeiro, 2016.

MACHADO, Cecília. **Mulheres perdem trabalho após terem filhos**. 2018, <https://repositorio.fgv.br/items/e84546b2-5957-4e99-8197-c7f7f1ace4c6>

MURARO, R. M. **A mulher no terceiro milênio: Uma história da mulher através dos tempos e suas perspectivas para o futuro**. Rio de Janeiro. Record: Rosa dos ventos, 2000.10 ed.

OLIVEIRA, Camila; BARBOSA, Luciana. Flexibilidade no trabalho e equidade de gênero: impactos da pandemia no mercado jurídico. **Revista Direito e Sociedade**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 88-104, 2021.

OLIVEIRA, José Eduardo. Myrthes Gomes de Campos. **Primeira mulher advogada do país**. Doc9, 2019. Disponível em: <<https://www.doc9.com.br/myrthes-gomes-de-campos/>>. Acesso em 30 dez. 2019.

PIERUCCI, A. F. **Ciladas das Diferenças**. São Paulo: USP Editora, 1999.

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação & Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SIBILIA, Paula. **O show do eu: a intimidade como espetáculo**. 4. ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 2016.

VÁZQUEZ, G. G. H.; MARTINS, A. P. V. Sobre o amor: as mulheres, as memórias, a maternidade e a ausência de filhos. **II Congresso Internacional de História**. 2015. Disponível em http://www.cih2015.eventos.dype.com.br/resources/anais/4/1435695094ARQUIVO_textocompletointernacionalPG.pdfAcesso em 06 07 2025

WOLF, Naomi. **O Mito da Beleza – Como as imagens de beleza são usadas contra as mulheres**. Rio de Janeiro: Rocco, 1992.

XAVIER, E. **Que corpo é esse? O corpo no imaginário feminino**. – Florianópolis: Ed. Mulheres, 2007.

4. DESIGUALDADE DE GÊNERO NA CARREIRA JURÍDICA: OBSTÁCULOS ESTRUTURAIS À ASCENSÃO DAS MULHERES NO SISTEMA DE JUSTIÇA¹⁷

Pamylla Cristina Almeida Oliveira¹⁸

Juciara Aparecida Oliveira de Almeida³

Sarah Caroline Saporì Leão⁴

Djanine Dias Zuba⁵

1. INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero nas carreiras jurídicas permanece como um dos principais desafios para a efetivação da justiça e da igualdade social no Brasil e no mundo. Apesar da crescente presença feminina nos espaços acadêmicos e profissionais do Direito, o avanço dessas mulheres em posições de liderança e tomada de decisão

17 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

18 Graduada em Direito (Centro Universitário UnifipMoc – Afya, 2022–2026). Assistente Jurídico em advocacia trabalhista e previdenciária. Estagiária no Procon Municipal de Montes Claros/MG. Diretora de Publicidade – Liga Acadêmica Solidária (LaSol/UnifipMoc – Afya). Membro da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica – Subcomissão Norte de Minas. Idealizadora do projeto de integração e networking “Café, Direito e Conexão”.

³Advogada. Pós-graduada em Direito Previdenciário – Legale. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho – ESA. Graduada em Direito (Faculdades de Direito Santo Agostinho – FASA, 2018) e em Pedagogia (Universidade Estadual de Montes Claros – Unimontes, 2013). Diretora Suplente – ABMCJ. Conselheira na Câmara de Promoção de Igualdade Racial (Gestão 2025–2027). Membro da Comissão OAB Mulher, da Comissão de Promoção de Igualdade Racial e da Comissão de Acompanhamento dos Atos Processuais da 11ª Subseção da OAB.

⁴Advogada (OAB/MG 201.698, desde 12/02/2020). Pós-graduada e especialista Direito Médico, Responsabilidade Civil e Penal no Direito Médico e em Direito Processual. Graduada em Direito. Diretora Conselheira Deliberativa – ABMCJ-MG (2023-2026), Subcomissão do Norte de Minas;

⁵Advogada (OAB/MG 123.626, desde 19/05/2010). Pós-graduada pela ESA-MG, graduada em Direito Processual Civil. Diretora Conselheira Deliberativa – ABMCJ-MG (2023-2026), Subcomissão do Norte de Minas.

dentro do sistema de justiça ainda é limitado por barreiras históricas, culturais e institucionais.

Historicamente, o campo jurídico foi marcado pela exclusão das mulheres, reflexo da herança patriarcal que delimitava os papéis de gênero, relegando o feminino ao espaço doméstico e privado, enquanto o masculino predominava no espaço público, especialmente no poder judicial e na advocacia (Scott, 1988;). Mesmo com o aumento da participação feminina nas últimas décadas, essa trajetória foi permeada por desafios estruturais que persistem até hoje.

Este capítulo tem como objetivo identificar os principais obstáculos que impedem a ascensão plena das mulheres na carreira jurídica, analisando suas raízes históricas, sociais e institucionais, e propor caminhos para a construção de um sistema de justiça mais inclusivo e equitativo.

2. RAÍZES ESTRUTURAIS DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NA CARREIRA JURÍDICA

A desigualdade de gênero no sistema jurídico não é fruto de meras circunstâncias isoladas, mas resultado de um conjunto de fatores históricos, sociais e culturais profundamente enraizados que moldaram um ambiente predominantemente masculino e excludente.

2.1 HERANÇA PATRIARCAL, DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO E FORMAÇÃO JURÍDICA

O Direito, enquanto sistema normativo e campo profissional, foi historicamente configurado em um contexto de dominação patriarcal, que excluía sistematicamente as mulheres do exercício da cidadania plena e do acesso às profissões jurídicas. Até o século XX, a entrada feminina no mundo jurídico era praticamente proibida ou fortemente limitada, o que gerou uma tradição institucional que ainda influencia a estrutura do sistema de justiça (Scott, 1988).

Essa exclusão inicial não foi apenas quantitativa, mas também qualitativa, pois o próprio conteúdo e metodologia do Direito foram elaborados a partir de uma perspectiva masculina, invisibilizando as experiências e necessidades das mulheres. O saber jurídico, portanto, foi construído a partir da experiência masculina, naturalizando a masculinidade como padrão universal (Knapp, 2016).

A persistência da divisão sexual do trabalho, que atribui às mulheres a responsabilidade principal pelo cuidado e manutenção do espaço doméstico, é um dos pilares que sustentam a desigualdade estrutural no campo jurídico. Esse arranjo dificulta a disponibilidade feminina para os compromissos profissionais que exigem longas jornadas, deslocamentos e horários inflexíveis, características comuns nas carreiras jurídicas (Acker, 2006).

Além disso, essa divisão reforça estereótipos que consideram as mulheres menos comprometidas ou aptas para cargos de alta responsabilidade, criando um ambiente institucional pouco acolhedor e resistente à ascensão feminina (Franceschet&Piscopo, 2019).

Desde a formação acadêmica, as mulheres enfrentam estereótipos que limitam sua atuação e desenvolvimento. O currículo jurídico tradicional raramente aborda questões de gênero, e o ambiente universitário pode reproduzir atitudes machistas e desmotivadoras para estudantes mulheres (Fraser, 1997; Kaufman, 2013). Essa socialização profissional desigual gera uma base para que, ao ingressar no mercado de trabalho, as mulheres tenham menos acesso a redes de contato e oportunidades de crescimento, o que se reflete em suas trajetórias de carreira e dificuldade para ocupar cargos de liderança (Knapp, 2016).

2.2 CULTURA MERITOCRÁTICA E DESIGUALDADE ESTRUTURAL

A retórica da meritocracia, tão valorizada nas carreiras jurídicas, muitas vezes esconde a manutenção das desigualdades estruturais, ao ignorar as condições desiguais de partida e os entraves específicos

enfrentados pelas mulheres (Holanda, 2023). A ideia de que apenas o mérito individual determina o sucesso invisibiliza as barreiras institucionais e culturais que afetam a trajetória feminina (Instituto Ethos, 2023).

Portanto, compreender a desigualdade de gênero no Direito passa por reconhecer que o ambiente jurídico é atravessado por mecanismos históricos e institucionais que dificultam a ascensão das mulheres, exigindo ações afirmativas e transformações culturais profundas.

3. BARREIRAS INSTITUCIONAIS E INVISÍVEIS NA PROGRESSÃO DAS MULHERES

3.1 CONCILIAÇÃO ENTRE MATERNIDADE/ PATERNIDADE E VIDA PROFISSIONAL

A conciliação entre as demandas da parentalidade e o desenvolvimento da carreira profissional representa uma das mais relevantes e persistentes barreiras à igualdade de gênero no mundo do trabalho.

As mulheres são, historicamente (ONU Mulheres, 2020), responsabilizadas pelas funções do cuidado, o que se reflete em penalizações explícitas e implícitas em seus percursos laborais. Essa desigualdade estrutural manifesta-se de diversas formas, como interrupção de carreiras, redução da renda, ausência em cargos de liderança e desvalorização profissional após a maternidade.

Embora a licença-maternidade e outras políticas de proteção sejam conquistas fundamentais, elas não são suficientes para promover a equidade de gênero, especialmente quando não acompanhadas de medidas de corresponsabilidade parental, tais como ampliação da licença-paternidade, incentivos à participação ativa dos pais e oferta de creches institucionais.

Estudos indicam que países com políticas robustas de apoio à parentalidade, como Noruega e Suécia, apresentam maior paridade

de gênero no mercado de trabalho e melhor distribuição das tarefas domésticas e familiares (Ferreira et al., 2023).

Além disso, a flexibilização da jornada de trabalho, o teletrabalho e o apoio institucional à amamentação configuram estratégias fundamentais para evitar a evasão feminina dos espaços produtivos. Contudo, tais políticas ainda são escassas no setor privado brasileiro. Para transformar esse cenário, é imprescindível romper com a naturalização do cuidado como função exclusivamente feminina e adotar medidas institucionais que reconheçam e valorizem a maternidade sem que ela represente um entrave ao crescimento profissional (Brasil, 2022).

3.2 ASSÉDIO MORAL E SEXUAL, SILENCIAMENTO E MACHISMO INSTITUCIONAL

O assédio moral e sexual nos ambientes institucionais constitui uma das manifestações mais cruéis do machismo estrutural. Essas práticas afetam de forma profunda a saúde mental e física das mulheres, comprometendo sua permanência e progressão nos espaços laborais. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2022), mais de 30% das mulheres já sofreram algum tipo de violência ou assédio em seu ambiente profissional, sendo que a maioria não denuncia por receio de represálias ou descrédito institucional.

O silenciamento imposto pelas estruturas organizacionais, associado à ausência de mecanismos seguros de denúncia, cria um ciclo de impunidade e revitimização. Muitas mulheres que denunciam são alvo de demissão, isolamento profissional ou estigmatização. Além disso, há banalização de condutas abusivas, disfarçadas de “brincadeiras” ou comportamentos típicos do ambiente masculino, que reforçam a desigualdade simbólica e material entre gêneros (INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO, 2023). O machismo institucional também se manifesta pela baixa representatividade feminina em

cargos de liderança, ausência de protocolos de enfrentamento e normalização da cultura do silêncio. Romper com essa estrutura demanda implementação de políticas afirmativas de diversidade e equidade de gênero, capacitação de lideranças, acolhimento às vítimas, responsabilização dos agressores e construção de uma cultura organizacional baseada no respeito, empatia e justiça institucional (OIT, 2022).

3.3 A LÓGICA DA MERITOCRACIA COMO CORTINA PARA DESIGUALDADES ESTRUTURAIS

A meritocracia, muitas vezes apresentada como princípio neutro e universal de reconhecimento, na prática funciona como mecanismo de ocultação das desigualdades sociais, raciais e de gênero. A noção de que o mérito individual é único critério válido para o sucesso profissional ignora os diferentes pontos de partida em uma sociedade profundamente desigual como a brasileira. Mulheres, especialmente aquelas que pertencem a grupos historicamente marginalizados, enfrentam múltiplas camadas de exclusão que limitam seu acesso às mesmas oportunidades oferecidas a homens brancos das classes média e alta (Holanda, 2023).

Essas limitações envolvem desde desigualdades educacionais, ausência de networking, racismo estrutural, até a sobrecarga com tarefas domésticas e cuidados familiares. Assim, ao adotar uma lógica exclusivamente meritocrática, as instituições reproduzem e legitimam essas desigualdades sob o discurso da imparcialidade (Instituto Ethos, 2023).

Superar esse quadro exige reformulação dos critérios de avaliação e promoção profissional, incorporando indicadores de diversidade, inclusão e justiça social.

Também é essencial investir em políticas de ação afirmativa, mentorias específicas para mulheres, incentivo à formação continuada e reestruturação dos ambientes organizacionais para torná-los mais

acessíveis e inclusivos. O verdadeiro mérito não pode ser mensurado sem considerar as barreiras históricas enfrentadas pelos sujeitos (Holanda, 2023).

4. ESTRATÉGIAS DE SUPERAÇÃO E CAMINHOS PARA A EQUIDADE DE GÊNERO

A superação dos obstáculos estruturais à ascensão das mulheres no sistema de justiça exige mais do que o diagnóstico das desigualdades: requer ação intencional, coragem institucional e o compromisso com a transformação de práticas enraizadas na exclusão de gênero.

Após a reflexão, nas seções anteriores, sobre os fundamentos históricos da marginalização feminina nas carreiras jurídicas e os entraves institucionais que ainda perpetuam essa realidade, é chegada a hora de voltar o olhar para as estratégias de superação que já vêm sendo construídas por mulheres em todo o país — e que apontam caminhos possíveis para a equidade (Associação Brasileira das Mulheres da Carreira Jurídica, 2023).

Diante desse cenário, esta seção propõe-se a apontar estratégias concretas de superação, por meio da valorização das redes de apoio, do fortalecimento da representatividade feminina em espaços de decisão e da implementação de políticas institucionais e formação de lideranças femininas que priorizem a equidade de gênero de forma estruturada e contínua.

4.1 REDES DE APOIO E REPRESENTATIVIDADE FEMININA: ROMPENDO O ISOLAMENTO INSTITUCIONAL

Em um ambiente profissional ainda marcado pela sensação de isolamento e pela dificuldade de ver reconhecido, individualmente, o valor e a trajetória de cada mulher em sua função, o fortalecimento das redes de apoio entre mulheres da carreira jurídica revela-se como uma estratégia não apenas de resistência, mas de reconstrução

coletiva. Tais redes promovem acolhimento, escuta, diálogos entre diferentes experiências e gerações, além de oportunidades reais de crescimento mútuo.

A presença feminina em cargos de decisão rompe com o ciclo de exclusão histórica e oferece novos modelos de liderança, abrindo caminhos para que outras mulheres ascendam em todas as fases da carreira jurídica.

No contexto mineiro, esse avanço é comprovado por dados oficiais: atualmente, em 2024, a Seccional de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB-MG) conta com 51,26% de mulheres inscritas contra 48,74% de homens, totalizando 140.810 profissionais — ou seja, 72.175 advogadas frente a 68.635 advogados (Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Minas Gerais, 2024).

Entre servidores públicos, promotoras, defensoras públicas e delegadas que ingressaram nas recentes seleções, observa-se um incremento consistente na participação feminina. Na magistratura do estado, as mulheres representam 33,7% do total de juízas e juizes, perfazendo 365 mulheres entre 1.083 magistrados, e ocupam cerca de 20% das vagas de desembargador no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), com 30 acréscimos femininos em um quadro de 150 magistrados (Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2024).

Além disso, políticas afirmativas recentes já produziram resultados concretos: em concursos do TJMG, a proporção de mulheres aprovadas saltou de 28% para 43%, com a participação feminina nas bancas examinadoras passando de 15% para 31% (Tribunal de Justiça de Minas Gerais, 2023).

Esses avanços, vivenciados por tantas mulheres que ousaram romper o silêncio, desafiar padrões e ocupar espaços historicamente vedados são a maior prova de que o caminho da equidade é possível — e urgente. Que essa caminhada siga iluminada pela coragem, pela solidariedade e pela certeza de que outro sistema de justiça é não apenas necessário, mas realizável. As redes de apoio entre mulheres da carreira jurídica têm sido fundamentais para romper o isolamento institucional e impulsionar transformações reais.

A presença feminina em cargos de decisão simboliza conquistas coletivas e inspira novas lideranças. Nesse sentido, a Associação Brasileira das Mulheres da Carreira Jurídica (ABMCJ), ao promover conexão, acolhimento e protagonismo, reafirma que sororidade é força estruturante. Mulheres unidas constroem novos caminhos. E onde há união, há avanço (Associação Brasileira das Mulheres da Carreira Jurídica, 2023).

4.2 FORMAÇÃO DE LIDERANÇAS E POLÍTICAS INSTITUCIONAIS COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

A desigualdade de gênero na carreira jurídica não será superada por espontaneidade ou inércia. A sua superação exige ação consciente, engajamento coletivo e compromisso com a construção de novos referenciais de poder.

É inegável que toda transformação institucional demanda investimentos permanentes em políticas que considerem as especificidades das trajetórias femininas, como os impactos da maternidade, a sobrecarga da dupla jornada, o assédio sexual e moral, dentre outros estereótipos, a quantificação dos honorários com os mesmos parâmetros do advogado e os efeitos do machismo institucional, muitas vezes naturalizado no cotidiano jurídico.

Essas políticas precisam ser acompanhadas principalmente de uma mudança cultural que reconheça o valor da diversidade e rompa com o mito da neutralidade institucional.

A título de exemplo de política institucional, a Resolução CNJ nº 525, de 2023, estabeleceu parâmetros para o acesso de mulheres aos tribunais de segundo grau, determinando que os tribunais disponham de pelo menos 40% de mulheres em seus quadros (Conselho Nacional de Justiça, 2023).

Nesse processo de transformação, não se pode ignorar o papel estratégico das instituições formadoras e reguladoras da carreira jurídica. O papel do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), da Ordem

dos Advogados do Brasil (OAB), das Escolas de Magistratura, das universidades e das associações de classe é central na implementação de boas práticas e ações afirmativas que promovam, de forma intencional e estruturada, um ambiente mais justo, seguro e igualitário para as mulheres da carreira jurídica.

A Associação Brasileira das Mulheres da Carreira Jurídica (ABMCJ) segue firme nesse compromisso: construir pontes, abrir caminhos e formar lideranças femininas comprometidas com um futuro mais inclusivo. Que cada mulher da carreira jurídica se sinta parte desse movimento de mudança, levando consigo a força da coletividade e o sonho de um Judiciário mais justo para todas e todos (Associação Brasileira das Mulheres da Carreira Jurídica, 2023).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este capítulo procurou evidenciar que a desigualdade de gênero no sistema de justiça é um fenômeno estrutural e multifacetado, que tem suas raízes na herança patriarcal, na divisão sexual do trabalho e nos estereótipos culturais presentes desde a formação jurídica até o exercício profissional.

As barreiras institucionais e invisíveis, como a dificuldade de conciliar maternidade e carreira, o assédio moral e sexual e a falsa retórica da meritocracia, perpetuam a exclusão e dificultam o avanço das mulheres no Judiciário e em outras carreiras jurídicas.

No entanto, as estratégias de superação apontadas, que incluem o fortalecimento das redes de apoio, a ampliação da representatividade feminina e a implementação de políticas institucionais com perspectiva de gênero, demonstram que é possível transformar o sistema. Para tanto, é fundamental que haja compromisso institucional, coragem política e uma mudança cultural profunda que valorize a diversidade e reconheça as especificidades das trajetórias femininas.

A transformação do sistema de justiça em um ambiente inclusivo, justo e igualitário depende, portanto, da união entre as mulheres

da carreira jurídica, dos esforços das instituições e do engajamento coletivo para romper com padrões históricos de exclusão. Que este capítulo contribua para inspirar esse movimento e reafirme a urgência da equidade de gênero no sistema jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: **A Theory of Gendered Organizations**. *Gender & Society*, vol. 4, no. 2, 1990, pp. 139–158.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS MULHERES DA CARREIRA JURÍDICA. **Relatório Anual 2023**. Disponível em: <https://abmcj.org.br>. Acesso em: 25 jul. 2025.

BOURDIEU, Pierre. **Esboço de uma Teoria da Prática**. Lisboa: Difel, 1998.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Diagnóstico Institucional de Gênero: Avanços e Desafios nas Políticas Públicas**. Brasília: Mulheres, 2022.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Resolução CNJ nº 525, de 2023. **Estabelece parâmetros para a participação de mulheres nos tribunais de segundo grau**. Diário Oficial da União, Brasília, 2023.

FERREIRA, Letícia; SILVA, Bruna; NASCIMENTO, Carolina. **A maternidade e o mercado de trabalho no Brasil**. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 40, 2023.

FRANCESCHET, Susan; PISCOPO, Jennifer M. **Gender and the Judiciary**. Oxford Research Encyclopedia of Politics, 2019.

FRASER, Nancy. **Justice Interruptus: Critical Reflections on the 'Postsocialist' Condition**. New York: Routledge, 1997.

HOLANDA, Cecília Sardenberg. **Desigualdades de Gênero e Trabalho: Reflexões Críticas**. *Revista Estudos Feministas*, v. 31, 2023.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil**. São Paulo: 2023.

INSTITUTO PATRÍCIA GALVÃO. **Violência e Assédio contra Mulheres no Trabalho**. São Paulo: 2023. Disponível em: <https://www.patriciagalvao.org.br>. Acesso em: 25 jul. 2025.

KAUFMAN, Matthew. **Gender Stereotypes and the Law**. Annual Review of Law and Social Science, 2013.

KNAPP, Peggy A. Women in the Legal Profession: An Overview. **Law and Society Review**, 2016.

ONU MULHERES. *Relatório Global sobre a Situação das Mulheres no Trabalho*. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/biblioteca-digital/publicacao.php?ano=2020>. Acesso em: 28 jul. 2025.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL – SECCIONAL MINAS GERAIS. Estatísticas de profissionais inscritos 2024. Belo Horizonte, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório global sobre assédio e violência no mundo do trabalho**. Genebra: OIT, 2022.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS (TJMG). **Boletim Estatístico da Magistratura** 2024. Belo Horizonte, 2024.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS (TJMG). **Relatório Anual de Gestão 2023**. Belo Horizonte, 2023.

5. EFICÁCIA DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO EM MULHERES VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA NO BRASIL

Janaína Silveira Castro Bickel¹⁹

Sandra Maria Neves Dias²⁰

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como propósito analisar a violência doméstica no contexto social em que a Lei 11.340/06 foi inserida e debater sobre as questões da aplicabilidade dos mecanismos de enfrentamento da violência para as vítimas de violência doméstica. Pretende-se com esse estudo destacar, além das circunstâncias históricas que deu origem a lei, a percepção das mulheres vítima de violência doméstica, analisar a eficácia das medidas de proteção em Mulheres vítima de violência doméstica.

A violência doméstica e familiar é uma triste realidade que assola milhares de vítimas no mundo inteiro e em especial no Brasil. A violência contra a mulher decorre de um cenário histórico, sendo este marcado por extrema submissão, exploração e desprezo em relação

19 Doutorado em andamento PPGDS- UNIMONTES. Doutorado em andamento PPGPS-UNB. Mestrado em Direito pela Faculdade de Guanambi (2019). Pós-Graduação em Direito Penal pela UBA (2022), Pós-Graduação em Direito Penal e Processo Penal pela UGF (2009), Pós-Graduação em Pisco Pedagogia Clínica e Institucional pelo ISEIB (2008), Pós-Graduação em Docência do Ensino Superior ISEIB (2008) Graduação em Direito - Faculdades Santo Agostinho (2007). Atualmente é professora do Centro Universitário Funorte, da Universidade Estadual de Montes Claros Unimontes. Membro dos projetos de extensão da Fundação Sara e do Hospital Dilson Godinho. Membro da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem da 11ª Subseção da OAB/MG. Professora Universitária. Mestre em Direito. Doutoranda pelo PPGDS-Unimontes e PPGPS- UNB. E-mail: janainasilveiracastro@hotmail.com. ID do lattes: <http://lattes.cnpq.br/6275883511300449>.

20 Pós-graduada em Violência contra a Mulher; em Mediação e Gestão de Conflitos; em Direito Previdenciário; e em Direito Trabalhista e Processual Trabalhista pela FAMART-MG. Graduada em Direito pelas UNIFUNORTE. Advogada Criminalista. Conciliadora e Mediadora. Membro da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: sandradias.adv@gmail.com.

aos homens. Ao longo de toda história essas pessoas foram alvos de discriminação no que tange a gênero, classe e supremacia masculina.

Segundo Supremo Tribunal Federal (2019), historicamente a Lei 11.340 de 07 de agosto 2006 (Lei Maria da Penha) surgiu do resultado de uma denúncia apresentada junto a Comissão Interamericana de Direitos Humanos em face do Estado brasileiro, onde os denunciante identificaram a negligência, omissão e tolerância em relação à violência contra a mulher por parte do Estado.

Para Engel (2015), em sua obra “A violência contra a Mulher”, diz que a violência perpetrada ou tolerada pelo Estado, no âmbito familiar ou na comunidade da agredida é entendida como um dos principais obstáculos para que se possa garantir a liberdade fundamental de mulheres e o exercício dos direitos humanos.

o posicionamento adotado era o de que o enfrentamento contra a violência deveria ser um dos principais compromissos dos Estados nacionais e da sociedade civil, e que existia uma série de ações já conhecidas de prevenção e repressão altamente eficazes nesse sentido. Contudo, um dos obstáculos apontados na época para tal enfrentamento era a falta de dados estatísticos confiáveis acerca dos diversos tipos de violência, apresentados com a discriminação do sexo. Dessa forma, os Estados signatários, entre eles o Brasil, não tinham a real dimensão da incidência do fenômeno e de suas causas contextuais, o que dificultava o planejamento de ações de prevenção e repressão eficientes (Engel, 2015, p4).

A relevância deste trabalho está em contribuir para a discussão da problemática que envolve mulheres vítima de violência doméstica, buscando através das informações veiculadas diariamente pelos órgãos de imprensa escrita e falada, uma percepção da aplicabilidade dos instrumentos de combate a violência. Contudo, percebe-se que

ainda há muito que se pesquisar para melhor empregar ações em tragam efetividade a essas medidas.

Para tanto, o objetivo deste trabalho, em uma visão geral é avaliar a eficácia das medidas de proteção em mulheres vítimas de violência doméstica no Brasil Neste sentido, considerando que o núcleo familiar encontra-se permeado pelas relações desiguais de poder, por herança histórica deixada pelo patriarcado, este estudo teve como objetivo compreender como a violência doméstica se mostra presente de geração em geração e continuam influenciando na construção deste triste fenômeno.

Conclui-se, portanto, que se faz cada vez mais necessários, estudos nessa temática com fulcro a contribuir com dados e levantamentos informativos que ajudem na implementação e fortalecimento de ações para a sustentação da rede de proteção dessas mulheres, buscando assim, roborar a mulher e ao mesmo tempo propiciar uma equidade entre os gêneros.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO DA MULHER NO BRASIL

A violência contra a mulher decorre de um cenário histórico, sendo este marcado por extrema submissão, exploração e desumanidade em relação aos homens. Ao longo de toda história essas mulheres foram alvos de discriminação no que tange a gênero, classe e supremacia masculina.

A violência sexual é uma das manifestações da violência de gênero mais cruéis e persistentes. Diz-se persistente porque a violência sexual atravessa a história e sobrevive. Por um lado, na dimensão de uma pandemia, atingindo mulheres, adolescentes e crianças, em todos os espaços sociais, sobretudo no doméstico; por outro, na forma de violência simbólica e moral, aterrorizando, em especial, o imaginário das mulheres, tanto produzindo vulnerabilidades quanto

promovendo uma sensação de constante insegurança, contribuindo para a perpetuação de uma cultura violenta e patriarcal (Ministério da Saúde, 2012, p.10).

A mulher, desde os tempos bíblicos, tem passado por várias violações em seus direitos elementares, como o direito à vida, à liberdade e a disposição de seu corpo. Essa visão que envolve cunho religioso, embora não se possa concluir, talvez tenha sido responsável pela disseminação da violência no ambiente familiar e social, haja vista, a forma em que as crianças são educadas e ensinadas, dentro e fora do ambiente familiar, fazendo nascer à diferença imposta pelo machismo e pela religiosidade (Dias, 2017).

A violência, seja ela qual for, abrangem condutas que vão muito além das agressões físicas, psicológicas, moral, sexual e/ou patrimonial. Essas formas de violências são complexas, perversas, e normalmente, não acontecem isoladamente. A violência empregada acaba desencadeando outras mais em seu percurso, gerando um cruel processo de destruição da dignidade da agredida (Ministério da saúde, 2012).

Ao longo da história mundial surgiram mulheres que se rebelaram contra as imposições impostas por uma sociedade ainda arraigada no patriarcado. Em virtude dessas condições, essas mulheres gritaram e lutaram muito por sua liberdade e muitas vezes pagaram com suas próprias vidas na luta pela dignidade feminina (Pinto 2010).

Segundo o Superior Tribunal Federal (2019), a violência doméstica e familiar é um dos vários tipos de violência existente no Brasil e no Mundo, tornando esse tipo de violência uma triste realidade que assola milhares de vítimas, causando nessas vítimas sérias consequências prejudiciais em todos os aspectos.

De acordo com o Ministério da Saúde (2012), todo tipo de violência contra a mulher, promove um trauma de raízes profundas, produzindo consequências devastadoras e indelévels para quem as sofre por transpor períodos históricos, nações e fronteiras territoriais, e permear nas mais diversas culturas, sem distinção de classe

social, raça-etnia ou religião, guardando proporções pandêmicas e características universais.

No Brasil, até o século XIX, o gênero masculino exercia grande influência nas relações jurídicas e a autoridade do chefe de família aparece como legítima na literatura e nos documentos da época. No entanto, apesar das variações nos modelos familiares, o dominante era o de famílias baseadas nas relações patriarcais (Samara, 2002).

O marido continuava, legalmente, com a designação de chefe de família, como no velho Código Filipino (1870), compilado em Portugal em 1603. O Código Civil de 1916 reconheceu e legitimou a supremacia masculina, limitando o acesso feminino ao emprego e à propriedade. As mulheres casadas ainda eram, legalmente, incapacitadas e apenas na ausência do marido podiam assumir a liderança da família (Samara, 2002, p.35).

Para Narvaz & Koller (2006) versa que o patriarcado é uma forma de organização social na qual as relações são regidas por dois princípios básicos: as mulheres estão hierarquicamente subordinadas aos homens e os jovens estão hierarquicamente subordinados aos homens mais velhos.

O patriarcado moderno vigente modificou a configuração do patriarcado inicial, mas manteve as mesmas premissas do pensamento patriarcal tradicional, em que, o pensamento patriarcal tradicional envolve as proposições que tomam o poder do pai na família como origem e modelo de todas as relações de poder e autoridade, o que parece ter vigido nas épocas da Idade Média e da modernidade até o século XVII (Pateman, 1993).

O poder natural dos homens como indivíduos (sobre as mulheres) abarca todos os aspectos da vida civil. A sociedade civil como um todo é patriarcal. As mulheres estão submetidas aos homens tanto na

esfera privada quanto na pública. Nesse sentido, há, segundo ela, um *patriarcado moderno*, contratual, que estrutura a sociedade civil capitalista (Pateman, 1993, p.167).

No Brasil, a história da instituição familiar teve como ponto de partida o modelo patriarcal tradicional, importado pela colonização e adaptado a realidade brasileira e às condições sociais vigentes a época em que era forte a presença de grandes latifundiários e escravagistas (Saffioti, 1979; Xavier, 1998).

Segundo Chauí, (1989), apesar da desintegração do patriarcado, que ocorreu de forma diferenciada em diversas regiões do Brasil, a mentalidade patriarcal permaneceu na vida e na política brasileira através do coronelismo, do clientelismo e do protecionismo.

A gênese das atitudes autoritárias impostas pelo patriarcado sobre a condição feminina deve ser entendida em relação aos esquemas de dominação social que denominam e caracterizam o patriarcado tradicional brasileiro (D'ávila Neto, 1994).

Para Narvaz & Koller (2006), as mulheres brasileiras, nas primeiras décadas do século XX, ainda não haviam conquistado seus direitos civis, deixando de fazer jus aos mesmos direitos que eram garantidos aos homens, assim, essas mulheres precisavam conquistar seus direitos de cidadã e ao mesmo tempo deveriam buscar e aumentar sua participação na vida pública para poder exigir esses direitos.

A cultura que subjuga a mulher se perpetuou através dos anos e permanece até os tempos atuais, onde ainda há uma necessidade de discutir a desigualdade e a violência de gênero.

Em 1916, foi criado o Código Civil Brasileiro, patriarcal e paternalista, no qual constava que a mulher casada só poderia trabalhar com a *autorização* do seu marido. Em 1934, em meio ao governo provisório de Getúlio Vargas, uma nova constituição assegurou o voto da mulher. O trabalho feminino foi regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas somente em 1941.

Durante a ditadura Vargas, os movimentos feministas foram reprimidos, sendo retomados novamente no início da Segunda Guerra Mundial. Nesta época, nos países desenvolvidos, os homens foram para o *front* de batalha e as mulheres tiveram que trabalhar para sustentar suas famílias (Narvaz& Koller, 2006, P. S/N).

Contudo, o século XX foi o grande marco histórico da trajetória das lutas feministas, permitindo excepcionais conquistas angariadas ao longo desse período, não somente no aspecto social, como também em relação a direitos civis. No Brasil, na década de 1930 as mulheres começaram a conquistar alguns avanços, entre eles, garantiram o direito ao voto, contudo restringido apenas as mulheres que exerciam função pública remunerada (Narvaz& Koller, 2006).

Apesar da evolução da humanidade e do surgimento de movimentos feministas em prol dos direitos de suas classes, a sociedade continuou e ainda continua preconceituosa, razão pela qual ensejou a necessidade de criar mecanismos de proteção e punição aos casos de violência contra mulheres. Na década de 1970, com os movimentos feministas devidamente instaurados no Brasil, deu início a luta pela dignidade da mulher e, em 1978 com o surgimento da lei do Divórcio em 1977, meio pelo qual as mulheres passaram a informar os maus tratos e violências que sofriam de seus maridos, surgiram às denúncias de violências domésticas e familiares sofridas por essas mulheres, ainda que timidamente (Gama; Parodi, 2010).

com a Convenção de Viena em 1993, a violência contra mulher passou a ser novamente uma pauta de preocupação no cenário internacional, reconhecendo esta prática como uma violação dos direitos humanos. Assim também foi aprovada a Convenção Interamericana para Punir e Erradicar a Violência contra a mulher pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos (OEA), sendo

esta homologada no Brasil em 1995 (Gama; Parodi, 2010, P. S/N).

A Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) surgiu para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Essa ação afirmativa decorre do compromisso assumido pelo Brasil em tratados internacionais de direitos humanos e do dever constitucional de o Estado assegurar a assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações (Barbosa, 2016).

A Lei nº 11.340 foi sancionada pelo Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva em 7 de agosto de 2006, e é conhecida como Lei Maria da Penha porque sua origem está relacionada à violência sofrida pela farmacêutica Maria da Penha Maia Fernandes (Dias, 2017).

Desta forma, Maria da Penha Maia Fernandes, inconformada com a impunidade e a inércia do judiciário brasileiro, buscou como aliados, movimentos feministas e em 1998 sua denúncia chegou ao conhecimento da Comissão de Direitos Humanos dos Estados Americanos (EOA), que diante do cenário apresentado, veio a advertir o Estado brasileiro, para que o agressor fosse responsabilizado, sob pena de ser considerado conveniente com a violência contra a mulher (Barbosa, 2016).

Segundo Barbosa (2016) o Brasil, diante da repercussão internacional que o caso promoveu e da necessidade de proteção a mulher verificada na sociedade brasileira, e pela pressão popular em conjunto com as organizações nacionais e internacionais, criou-se a Lei Maria da Penha, assim denominada em razão da sua história e do marco que determinou na sociedade.

Assim, foi criada a Lei Maria da Penha (Lei 11.340/06) contendo 45 artigos que tem como finalidade, coibir a violência física, moral e psicológica contra a mulher, seja em ambiente doméstico ou familiar, restando entrelaçada com as disposições da Constituição Federal de 1988, com a Convenção sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, bem como também estando

interligada e nos termos da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Gama; Parodi, 2010).

Com o advento da Lei Maria da Penha, a violência que ocorre no âmbito das relações familiares deixou de ser vista como algo privado e passou a ser considerado um crime passível de punição pelo Estado. Antes da criação da Lei Maria da Penha, os casos de violência doméstica contra a mulher eram considerados pelo Direito Penal como crimes de menor potencial ofensivo. A Lei Maria da Penha atribui significância aos crimes praticados contra a mulher, prevendo medidas de proteção à mulher e punições severas a quem os pratica.

3. A PERCEPÇÃO DAS MULHERES VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA A CERCA DA MEDIDA PROTETIVA

A violência doméstica contra a mulher é considerada como violação dos Direitos Humanos e pode ocorrer de diversas formas e diferentes posições, ora pela submissão, ora pela resistência e cada vez mais têm se evidenciado na literatura científica no que concerne à questão das mulheres que são agredidas por seus parceiros, perdurando essa condição até os dias atuais, muito em função dos resquícios da cultura machista, influenciada pelo remanescente domínio patriarcal.

Para alterar e melhorar esse histórico de violência a Lei Maria da Penha para Oliveira e Ferigato (2019) trouxe várias inovações no enfrentamento à violência doméstica e familiar, com a apresentação pela autora do posicionamento do Estado brasileiro frente ao contexto temporal histórico de lutas e conquistas feministas, consolidando inúmeros avanços ao enfrentamento da violência contra a mulher.

A violência doméstica remete a uma relação de poder do homem versus a mulher em que Almeida (2016), descreve que a violência doméstica remete a uma relação de poder do homem versus a mulher, onde há intimidação e subordinação de um para com o outro, usualmente é silenciada e assume um caráter de abuso, seja ele físico ou psicológico. As agressões ocorridas no âmbito doméstico

não afetam apenas o casal, mas, todos que de forma direta ou indireta convivem no mesmo ambiente.

Ainda, segundo Almeida (2016), o assunto aponta que, na grande maioria das vezes, a violência contra mulher geram profundas implicações sobre os filhos. E apresenta uma lacuna na literatura brasileira ao abordar apenas os efeitos da violência na forma direta contra a criança e não as consequências para os chamados filhos da violência de pais ou padrastos contra a mãe.

Para Nucci (2019), na atualidade, mesmo diante de um crescente número de feminicídio e agressões reveladas pelas mídias sociais, muito se tem discutido sobre o combate à violência familiar e doméstica contra a mulher e os impactos decorrentes desse tipo de violência.

Com base nas informações trazidas pelas mídias sociais, a lei criou mecanismos para inibir tais agressões contra a mulher, conforme preconiza a Constituição Democrática de 1988. Além da Constituição, há também a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher e outros tratados sobre o tema devidamente ratificados pelo Brasil (Nucci, 2019).

As mulheres em sua grande maioria sentem dificuldade em revelar a situação de violência por elas vivida. Primeiro por ser um problema desagradável, incômodo e vexatório, o que dificulta a lembrança, por lhe causar muita dor e ao mesmo tempo, sentir sua privacidade invadida por se expor aos outros, que nada podem fazer, por se tratar de uma questão da vida privada. Segundo, por existirem poucos espaços para o acolhimento dessas mulheres, com suas experiências e seus sofrimentos (Porto, 2010).

A percepção da violência está associada com uma identificação, pela agredida, do excesso da ação promovida pelo seu agressor, ou seja, a agressão é sentida quando se ultrapassa limites, estabelecidos pelo convívio social, cultural, histórico e/ou subjetivo. Seu fundamento se manifesta como excesso na afirmação do agressor, sendo sentido pela

agredida como afirmação do “todo poderoso” (Barus-Michel, 2011), que nega a alteridade.

O outro é negado como semelhante e como diferente, por uma inadequação ou não aceitação de seu desejo. É nesse sentido que ela é a objetificação do outro, negando-lhe subjetividade e desejo. Ponto em intersecção com a construção teórica de que demonstra a oposição de conceitos como violência e ética: A violência se opõe à ética porque trata seres racionais e sensíveis, dotados de linguagem e de liberdade como se fossem coisas, isto é, irracionais, insensíveis, mudos, inertes ou passivos. Na medida em que a ética é inseparável da figura do sujeito racional, voluntário, livre e responsável, tratá-lo como se fosse desprovido de razão, vontade, liberdade e responsabilidade é tratá-lo não como humano, e sim como coisa (Chauí, 2003, p42).

A partir da percepção da vivência dessas mulheres vítimas de violência doméstica, foi possível desvelar o fenômeno e compreender que a violência sofrida pelas mulheres, em suas múltiplas formas de expressão, fez de suas vidas uma existência repleta de obstáculos, contratempos e sofrimentos, em função da relação de subserviência, com a dominação absoluta do agressor que desencadeou a desestruturação da própria vida e da família (Oliveira, 2015).

O medo de denunciar o agressor tornou-se uma barreira para muitas mulheres, independentemente de seu nível social. A fragilidade emocional dificultou essa decisão. A ameaça à vida aguçou, nessas mulheres o profundo desejo de romper as correntes do círculo vicioso da violência doméstica, de se libertarem de seu agressor, e, portanto, de saírem do estado de inércia (Oliveira, 2015, p. 202)

O agressor retira da vítima sua capacidade de simbolização e ocasionando também a supressão ou diminuição da sua própria capacidade de simbolização ao não conseguir mais operar em termos de linguagem, nem tão pouco de conseguir interpor uma palavra entre ele e a vítima (Oliveira, 2015).

Nesse aspecto é que Barus-Michel (2011), assume que o agressor pode ser considerado também uma vítima, em que ele é vítima do seu próprio sofrimento ao promover a violência contra o outro ser.

Para Chauí (2003), a invisibilidade da violência estruturante de nossa realidade alia-se às desigualdades de gênero e, dessa maneira, ao ignorar direitos às mulheres e atribuir força e autoritarismo aos homens, acaba-se por legitimar e naturalizar muitas das violências sofridas por essas mulheres, onde as violências são demarcadas na intersubjetividade entre masculinidade e feminilidade.

A violência não é percebida ali mesmo onde se origina e ali mesmo onde se define como violência propriamente dita, isto é, como toda prática e toda ideia que reduza um sujeito à condição de coisa, que viole interior e exteriormente o ser de alguém, que perpetue relações sociais de profunda desigualdade econômica, social e cultural. Mais do que isso, a sociedade não percebe que as próprias explicações oferecidas são violentas porque está cega ao lugar efetivo da produção da violência, isto é, a estrutura da sociedade brasileira (Chauí, 2003, p. 52).

Para a melhor percepção acerca dos sofrimentos envolvendo violência doméstica e familiar, existem vários estudos que demonstram a importante atuação da rede básica de saúde na detecção da violência doméstica e familiar, pois, em tese, a rede básica de saúde oferece uma grande cobertura territorial, possibilitando um contato proximal com essas mulheres e, sobretudo, com maior visibilidade da realidade vivida por essas mulheres, podendo reconhecer e acolher os casos antes mesmo de incidentes mais ou menos graves, ainda

que se depare com dificuldades referentes à formação, capacitação e articulação com as redes de atendimento especializadas em violência contra a mulher (Oliveira & Ferigato, 2019).

Na percepção das mulheres agredidas o mito da não violência brasileira fornece explicações simplistas para realidades complexas e permanecem a partir de diferentes mecanismos ideológicos, como o da exclusão, da distinção (a violência vista como um fato isolado, acidental e passageiro) e da inversão do fato real (quando se interpreta o machismo como “uma proteção natural a natural fragilidade feminina”) dissimulando e negando a existência de violência nos atos e comportamentos machistas (Chauí, 2003).

Assim, explica a autora que: A violência não é percebida ali mesmo onde se origina e ali mesmo onde se define como violência propriamente dita, isto é, como toda prática e toda idéia que reduza um sujeito à condição de coisa, que viole interior e exteriormente o ser de alguém, que perpetue relações sociais de profunda desigualdade econômica, social e cultural. Mais do que isso, a sociedade não percebe que as próprias explicações oferecidas são violentas porque está cega ao lugar efetivo da produção da violência, isto é, a estrutura da sociedade brasileira (Chauí, 2003, p. 52).

A submissão exercida pela mulher em respeito ao seu companheiro é confundida, outrora, mal compreendida e por vezes até ignorada, não retribuindo a reciprocidade que lhe é devida, como pode ser observado ao longo de toda história envolvendo a mulher, onde, o domínio social ou estrutural centralizada no homem ou no masculino continua segregando a mulher e sua dignidade.

Coibir, punir e erradicar todas as formas de violência deve ser preceitos fundamentais de uma sociedade que preze por condições justas e igualitárias entre mulheres e homens, pois, a gravidade das situações de violência doméstica contra a mulher e sua percepção

acerca dos mecanismos de combate à violência doméstica tem exigido cada vez mais estudos, no sentido promover e melhorar a articulação entre a dimensão de gênero, sobretudo, no que tange o fenômeno da violência.

4. A EFICÁCIA DA MEDIDA PROTETIVA EM MULHERES VÍTIMA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Este artigo, como embasamento, utilizou como fonte de informação e estruturação dados estatísticos, os bancos de dados oficiais dos seguintes órgãos públicos: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Senado Federal (DataSenado), Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e como referencial teórico os autores listados nas referências deste artigo.

Por muito tempo as mulheres sofreram repressões e manifestações de violência no que tange ao gênero, de maneira cotidiana em todo o mundo. Diante desse cenário, a compreensão acerca da complexidade das questões que envolvem a mulher e a violência por ela sofrida, impõem condições e situações peculiares observadas dentro de uma sociedade marcada pela violência contra a mulher, por ainda existir resquícios de uma cultura machista, pela replicação de herança patriarcalista, onde, as ações agressivas sofridas pelas mulheres vão muito além das agressões físicas, psicológicas, moral, sexual ou patrimonial.

Em vigor desde 07 de agosto de 2006, a Lei Maria da Penha para Oliveira e Ghisi (2019), trouxe inovações no tema do enfrentamento à violência doméstica e familiar, desde a concepção de gênero na própria definição de violência até suas classificações nos âmbitos físico, sexual, psicológico, moral e patrimonial. Com a vigência dessa Lei, regulamentou-se a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres.

A lei Maria da Penha demandou novas atribuições policiais, sobretudo em relação às ações que deverão ser executadas pela autoridade policial para garantir proteção à mulher, desde o primeiro atendimento até à possibilidade de solicitação de medidas protetivas e/ou a decretação de prisão preventiva. É importante ressaltar que as atribuições das Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres demandaram a elaboração de uma diretriz para a estruturação das unidades policiais. Por iniciativa da Secretaria Nacional de Segurança Pública e da Secretaria de Políticas para Mulheres, foi elaborada a “Norma Técnica de Padronização das Delegacias Especializadas de Atendimento às Mulheres - DEAMs” (Oliveira & Ghisi, 2019, p. s/n).

Através da medida de proteção a mulher, implementada pela Lei 11340/06, com a criação das DEAM, que ampliou as redes de proteção a mulheres vítimas de violência doméstica, tem cada vez mais, se constituído como um canal de acesso para as mulheres vítimas de violência e um locus privilegiado para o desenvolvimento de práticas de atenção e acolhimento a essas mulheres (Oliveira & Ghisi, 2019).

Como medida de ampliação ao atendimento a mulher, foram criadas as Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (DEAMs), que são unidades especializadas da Polícia Civil, que realizam ações de prevenção, proteção e investigação dos crimes de violência doméstica e violência sexual contra as mulheres, entre outros (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019).

Segundo DataSenado (2019), um grande entrave no atendimento à mulher vítima de violência doméstica com a criação da delegacia especializada, acontece por não ser possível a efetivação desse serviço em todos os lugares pelo Brasil, de maneira que todas as mulheres usufruam dessa modalidade, percebendo também que, onde esse atendimento já existe, a queixa se faz presente no que se refere ao

serviço de apoio que são prestados a essas mulheres de forma rústica e precária em ambientes muitas vezes improvisados.

Muito embora estejam previstos na Política Nacional, o atendimento humanizado, bem como, os instrumentos de acolhimento necessários ao atendimento as mulheres agredidas em delegacias especializada, acontecem de maneira precária, onde, quase um quarto dessas delegacias foi relatado que não existe Casa-Abrigo na localidade e um sexto das mulheres ouvidas, relatou a inexistência de Centros Especializados de Atendimento a Mulheres (CEAM) (Ipea, 2020).

Entre as ações que visam à proteção da mulher, cabe citar como mecanismos a serem utilizados pela DEAM, registro de Boletim de Ocorrência, solicitação ao juiz das medidas protetivas de urgência nos casos de violência doméstica e familiar contra as mulheres, realização da investigação dos crimes (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019).

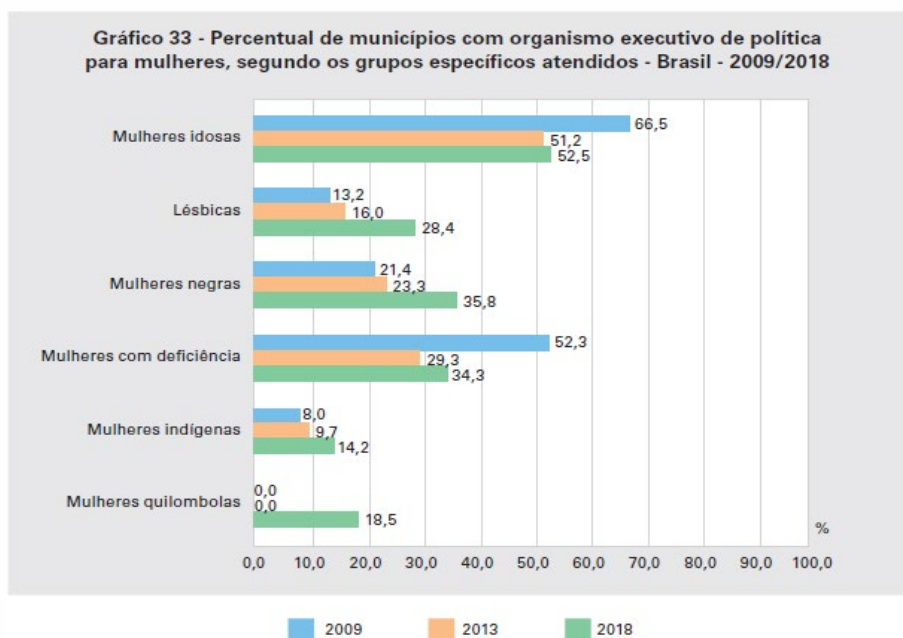
Atualmente, a Rede de Atendimento à Mulher tem 1.474 serviços especializados: serviços de abrigamento (78), centros referência de atendimento à mulher (239), delegacias especializadas de atendimento à mulher/DEAMs (369), núcleos/postos de atendimento às mulheres nas delegacias comuns (131), juizados de violência doméstica e familiar contra a mulher (80), varas adaptadas de violência doméstica e familiar (22), núcleos de defesa dos direitos da mulher da defensoria pública (43), promotorias especializadas e núcleos de ministérios públicos (59), serviço de promoção da autonomia econômica de mulheres em situação de violência (1), unidades móveis de atendimento (53), serviços de saúde especializados no atendimento à violência sexual (398) e Casa da Mulher Brasileira (1) (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019, p. s/n).

Com uma sensível redução nos índices da violência com morte contra as mulheres no ano de 2018 em comparação com os anos mais recentes, ao observar um período mais longo no tempo é possível verificar um aumento substancial nas taxas de homicídios de mulheres no Brasil de modo geral e em diversas Unidades da Federação, como comparativo, foi observado entre 2008 e 2018, que o Brasil teve um aumento de 4,2% nos assassinatos de mulheres, sendo que, entre os anos de 2013 e 2018, a taxa de homicídios na residência teve um aumento de 8,3%, já foi percebido uma certa estabilidade entre os anos de 2017 e 2018 (Ipea, 2020).

Para melhor compreensão das questões que envolvem a violência contra mulher e de acordo com o Mapa da Violência Contra a Mulher de 2018, entre os meses de janeiro e novembro do ano de 2018, a imprensa brasileira noticiou 14.796 casos de violência doméstica e familiar contra a mulher. Já de acordo com o Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2019, 1.206 mulheres foram vítimas de feminicídio no ano de 2018. Desse total, 88,8% foram vítimas de companheiros ou ex-companheiros (Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019).

Para o IBGE (2018 p.s/n), a realidade apresentada no Brasil demonstra que em 2018, apenas 8,3% tinham delegacias especializadas de atendimento à mulher e 9,7% dos municípios brasileiros ofereciam serviços especializados de atendimento à violência sexual. Observou-se, também, que o percentual de municípios com organismo executivo de políticas para mulheres caiu entre 2013 (27,5%) e 2018 (19,9%), chegando ao patamar de 2009 (18,7%).

GRÁFICO 01 – Percentual dos municípios com aplicação de políticas públicas



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa de Informações Básicas Municipais 2009/2013/2018.

FONTE – IBGE 2018²¹

Observou-se que em alguns estados brasileiros houve reduções bem expressivas como, por exemplo, nos estados de Sergipe (48,8%), Amapá (45,3%) e Alagoas (40,1%). Os estados com as menores taxas de homicídios de mulheres por 100 mil habitantes, em 2018, foram São Paulo (2,0) Santa Catarina (2,6), Piauí (3,1), Minas Gerais (3,3) e Distrito Federal (3,4). No mesmo sentido, essas cinco UFs também apresentaram as menores taxas gerais de homicídios no país em 2018 (Ipea, 2020).

21 IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro, 2018.

No cenário nacional, o IPEA apresenta informações em que no ano de 2018, 4.519 mulheres foram assassinadas no Brasil, o que representa uma taxa de 4,3 homicídios para cada 100 mil habitantes do sexo feminino. Seguindo a tendência de redução da taxa geral de homicídios no país, a taxa de homicídios contra mulheres apresentou uma queda de 9,3% entre 2017 e 2018. No total, dezenove das 27 UFs brasileiras tiveram redução nas taxas de homicídios de mulheres entre 2017 e 2018 (Ipea, 2020, p. 11).

A violência observada no Brasil revela uma das maiores questões de políticas públicas a ser desenvolvidas. A transformação dessas realidades e a solução dos problemas requerem a produção de análises e diagnósticos balizados em evidências empíricas com a intenção de promover ações preventivas e efetivas (Ipea, 2020).

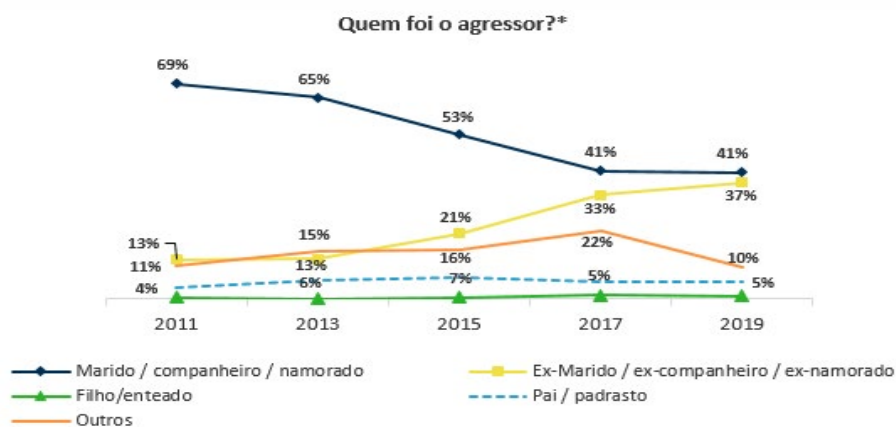
O conceito de enfrentamento da violência contra a mulher, adotado pela Política Nacional de Enfrentamento à Violência doméstica contra as Mulheres, diz respeito à implementação de políticas amplas e articuladas, com acolhimento humanizado, que procurem dar conta da complexidade da violência contra as mulheres em todas as suas expressões (Oliveira & Ghisi, 2019).

Através da Política Nacional de Enfrentamento à Violência doméstica contra as Mulheres, as ações conjuntas dos diversos setores envolvidos no combate a violência, sejam eles, a saúde, segurança pública, justiça, educação, assistência social, permitirá a implementação de ações que desconstruam as desigualdades e que promovam o combate as discriminação de gênero e a violência contra as mulheres, modificando os padrões sexistas/machistas ainda presentes na sociedade brasileira (Ministério da Mulher, Da Família e dos Direitos Humanos, 2019).

Segundo o DataSenado (2019 p.s/n), o percentual de mulheres agredidas por ex-companheiros subiu de 13% para 37% entre 2011 e 2019, incluindo situações em que os agressores eram ex-maridos e também ex-namorados no momento do ataque. Esses números

representam um aumento de 284% desses casos. Dados são da 8ª edição da Pesquisa Nacional sobre Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, realizada pelo Instituto de Pesquisa DataSenado, em parceria com o Observatório da Mulher contra a Violência.

GRÁFICO 02 – Quem foi o agressor



*Questão respondida por quem já foi vítima ou sofreu algum tipo de violência doméstica ou familiar provocada por um homem.
A questão passou a ser de múltipla escolha desde 2017.

FONTE – Data Senado 2019²²

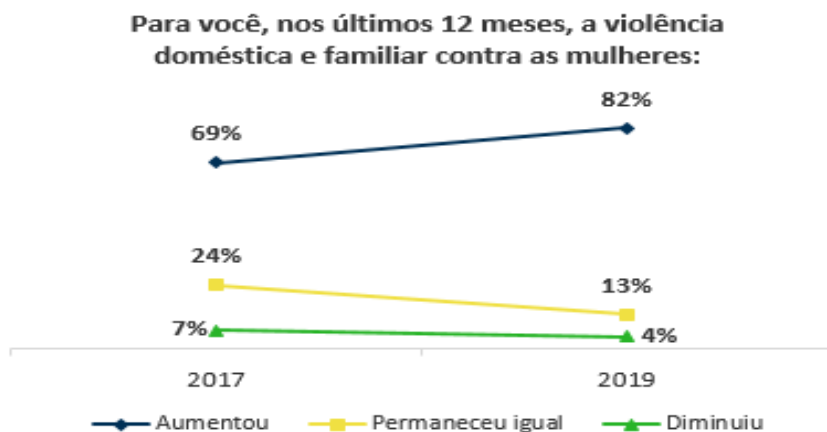
Ainda dentro dos questionamentos levantados pela pesquisa, foi possível identificar que 41% dos casos ocorreram enquanto vítima e algoz mantinham laços de relacionamento. A pesquisa vem mostrando que esse percentual vem caindo desde 2011, o que significa que o papel do agressor na vida das vítimas está mudando, mas, percebe-se que mesmo com o percentual, caindo não significa que haja menos agressões. Pelo contrário, o cenário mostra ainda que, aproximadamente 8 em cada 10 brasileiras acreditam que a violência doméstica e familiar contra as mulheres no país aumentou no último

22 DATASENADO. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Secretaria de Transparência, 2019. Disponível em< <https://www12.senado.leg.br/institucional/datsenado/publicacaodatsenado?id=violencia-contra-a-mulher-agressoes-cometidas-por-2018ex2019-aumentam-quase-3-vezes-em-8-anos-1>> Acesso em: 21 out. 2020.

ano. O percentual, de 82%, são 13 pontos a mais que o verificado no levantamento anterior (69%), de 2017 (Data Senado, 2019).

A violência sofrida pelas mulheres, nos casos levantados pelas entrevistadas, é em sua grande maioria, agressões predominantemente físicas, que soma 82% das menções pelas entrevistadas, seguida da violência psicológica, com 39%, e moral, com 33%. A violência sexual foi relatada 13% das vezes e a patrimonial, 11%. Percebe-se que repete-se o mesmo padrão mencionado nas rodadas anteriores da pesquisa, sofrendo alternância apenas entre os tipos de violência psicológica e moral (Ipea, 2020).

GRÁFICO 03 – Aumento no percentual de mulheres agredidas



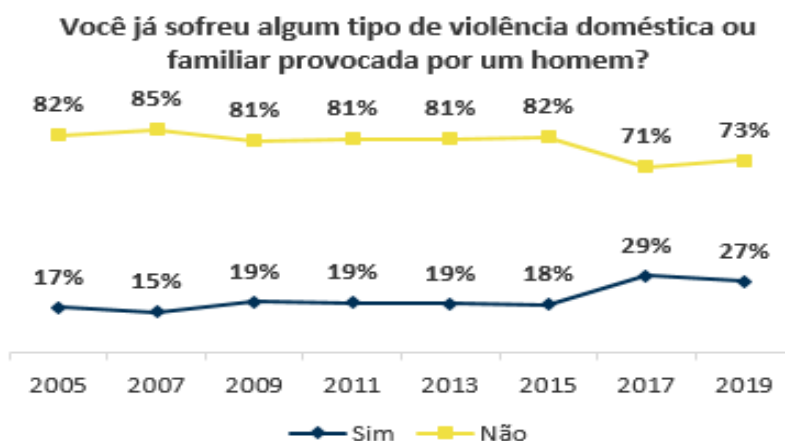
FONTE – DataSenado 2019²³

Dentro do levantamento realizado pelo pesquisador, o percentual de mulheres que declararam já ter sofrido algum tipo de agressão é de 27%, demonstrando que o índice permanece estável em relação ao estudo de 2017, quando o indicador alcançou o maior nível em

23 DATASENADO. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Secretaria de Transparência, 2019. Disponível em< <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasenado/publicacaodatasenado?id=violencia-contra-a-mulher-agressoes-cometidas-por-2018ex2019-aumentam-quase-3-vezes-em-8-anos-1>> Acesso em: 21 out. 2020.

toda a série histórica registrando um aumento de 29%. Contudo, foi possível observar uma queda no índice dos registros de agressão por mulheres em relação à violência doméstica nos anos de 2018 e 2019 no cenário nacional. Contudo, não se pode afirmar que a diminuição está relacionada com a real redução dos casos de agressão ou pelo motivo da falta do registro de boletim de ocorrência (DataSenado, 2019).

GRÁFICO 04 – Mulheres agredidas



FONTE – DataSenado 2019²⁴

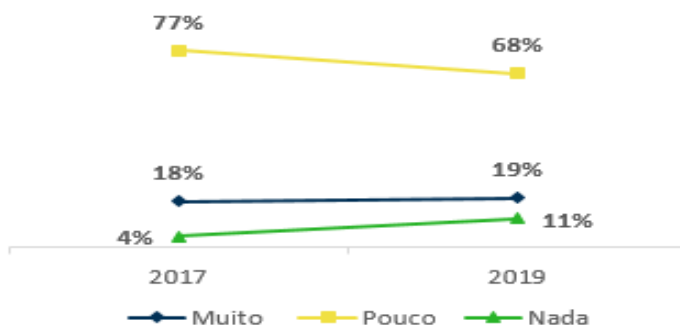
Diante de todo esse cenário de violência contra a mulher, dados trazidos pelo DataSenado (2019 p.s/n), que a Lei Maria da Penha, que tipifica o crime de violência doméstica e familiar contra a mulher, é muito conhecida por 19% das brasileiras, enquanto 68% afirmam conhecê-la pouco e 11%, alegam não conhecer nada. No total, 87% das brasileiras conhecem ao menos um pouco sobre a legislação que cria mecanismos para coibir e prevenir as agressões domésticas. Em anos anteriores, esse percentual já havia chegado a 95%, o que demonstra

24 DATASENADO. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Secretaria de Transparência, 2019. Disponível em< <https://www12.senado.leg.br/institucional/datsenado/publicacaodatsenado?id=violencia-contra-a-mulher-agressoes-cometidas-por-2018ex2019-aumentam-quase-3-vezes-em-8-anos-1>> Acesso em: 21 out. 2020.

a necessidade de que a divulgação da norma e o combate à violência sejam constantes.

GRAFICO 05 – Conhecimento sobre a Lei Maria da Penha

Quanto você conhece sobre a Lei Maria da Penha?



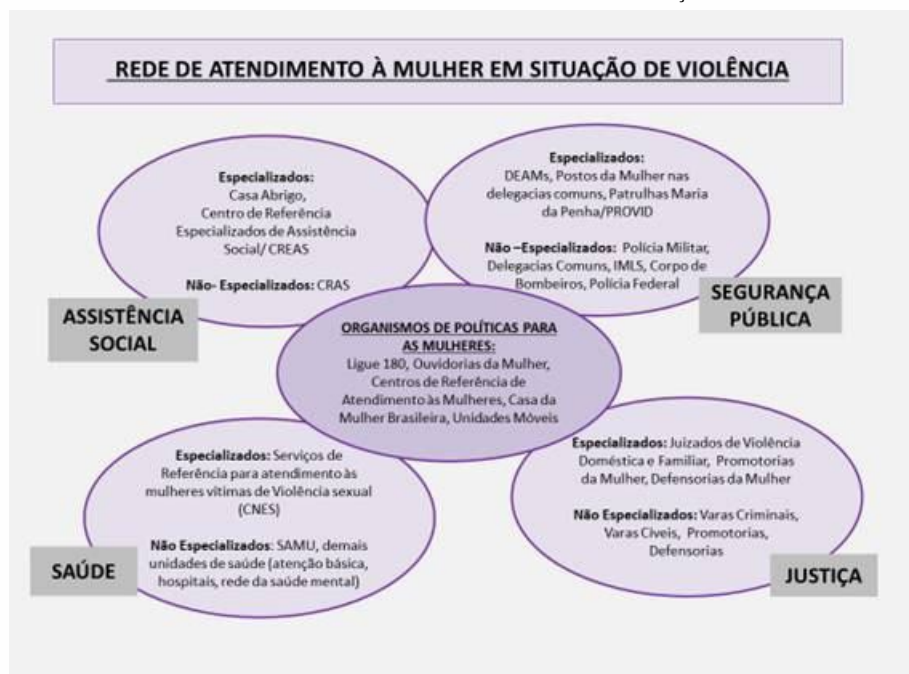
FONTE – DataSenado 2019²⁵

Para que a mulher vítima de violência possam buscar ajuda e acolhimentos em uma situação de agressão, diversos órgãos foram criados e estão em pleno funcionamento e estes órgãos, que podem ser buscados pelas mulheres em situação de violência estão: as Delegacias Especializadas de Atendimento à Mulher (DEAMs), as Delegacias de Defesa da Mulher (DDMs), Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, Promotorias Especializadas/Núcleos de Gênero do Ministério Público, Centros de Referência de Atendimento à Mulher, Núcleos Especializados no Acolhimento e Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência das Defensorias Públicas, Patrulhas/Rondas Maria da Penha, Casas-Abrigo e as Casas da Mulher Brasileira, por exemplo (DataSenado, 2019).

25 DATASENADO. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Secretaria de Transparência, 2019. Disponível em< <https://www12.senado.leg.br/institucional/datsenado/publicacaodatsenado?id=violencia-contra-a-mulher-agressoes-cometidas-por-2018ex2019-aumentam-quase-3-vezes-em-8-anos-1>> Acesso em: 21 out. 2020.

Segundo Parizotto (2018), em relação ao Poder Judiciário, a Lei Maria da Penha, aponta para a criação dos Juizados Especializados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (JVD). A criação desses juizados traria as ações criminais, assim como as ações cíveis que tivessem, como causa de pedir, eventos concernentes à violência doméstica de gênero.

DIAGRAMA 1 – Rede de atendimento a Mulher em situação de violência



FONTE: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2019²⁶

Um grande avanço no combate a violência doméstica é a criação da Lei nº 13.931, de 10 de dezembro de 2019, que obriga os profissionais da saúde a informar às autoridades policiais, casos de violência doméstica que cheguem aos postos, hospitais ou qualquer estabelecimento de saúde, possibilitando assim, identificar e ao

²⁶ Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Qualidade de vida.** Brasília: 2019.

mesmo tempo, demonstrar um olhar ampliado e humanizado no atendimento a essas mulheres.

Assim, espera-se do poder público e da sociedade em geral, um olhar mais atento e humanizado às reivindicações das mulheres em geral e principalmente daquelas mulheres marginalizadas pelo simples fato de serem mulheres, ainda que tais direitos nem deveriam ser reivindicados e sim concedidos naturalmente, transpondo a barreira da sociais e culturais.

Cabe ao governo incentivar e implementar junto as escolas, desde as series iniciais e as comunidades (*lôcus* da agredida) a educação sexual, com fulcro na valorização e respeito a igualdade de gênero, com vistas ao fortalecimento da educação e respeito aos direitos humanos e cidadania, além de aprovação de leis que tratem especificamente da inserção da mulher vitima de violência domestica, criminalizando o agressor reincidente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo a princípio, analisaria a eficácia da Medida Protetiva em mulheres vítima de violência doméstica, através de uma pesquisa bibliográfica, exploratória e de campo, onde seria aplicado um questionário estruturado, cujo intento, seria avaliar a eficácia da medida protetiva em mulheres vítimas de violência doméstica na cidade de Montes Claros – MG, através da Delegacia Especializada em Atendimento a Mulheres - DEAM. Contudo, em decorrência da pandemia pelo Covid – 19 houve a necessidade de alteração em relação ao local da pesquisa e o método a ser utilizado. Nesse sentido, a pesquisa ocorreu através do método de revisão integrativa, com dados extraídos dos órgãos oficiais, possibilitando assim, que este artigo seja apreciado em novo projeto e que sirva como referencial, em uma nova pesquisa pós-pandemia, ensejando um comparativo com os anos anteriores e os acontecimentos provocados com a obrigatoriedade

do isolamento forçado, o que incide diretamente nas questões que envolvem a violência doméstica.

Para uma análise pormenorizada do aumento na violência doméstica contra mulheres, e os fenômenos que envolvem a violência contra as mulheres, bem como as políticas públicas voltadas ao seu enfrentamento, é imprescindível a atuação coordenada de atores mais próximos às realidades locais, que compreendem melhor a realidade local da violência e facilitem a obtenção de dados de qualidade.

As análises e avaliações da forma como a violência contra as mulheres se origina ou se manifesta nas diversas esferas da sociedade podem orientar a implantação e viabilização de políticas públicas mais adequadas para o combate ao problema.

Assim, avaliações comparativas do funcionamento e dos resultados alcançados pelas políticas de enfrentamento à violência em cada um dos estados são essenciais para melhor subsidiar a tomada de decisões de gestores governamentais com vistas ao seu aprimoramento e maior efetividade na proteção às mulheres contra a violência.

REFERÊNCIA

ALMEIDA, Kamila. Orfandade por violência doméstica contra a mulher: Uma pesquisa biográfica. **Civitas, Rev. Ciênc. Soc.**, Porto Alegre, v. 16, n. 1, e20, mar. 2016. Disponível em <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2016.1.23288>, acessos em 08 maio 2025.

BARBOSA, Ruchester Marreiros. “PLC 7 de 2016 efetiva direitos fundamentais na Lei Maria da Penha”. **Revista Consultor Jurídico**, jun. 2016. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2016-jun-21/plc-2016-efetiva-direitos-fundamentais-lei-maria-penha>. Acesso em: 07.set.2025.

Barus-Michel, J. **A violência complexa, paradoxal e multívoca**. In M. Souza, F. Martins, & J. N. G. Araújo (Eds.), *Dimensões da violência: conhecimento, subjetividade e sofrimento psíquico* (pp. 19-34). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. **Departamento de Ações Programáticas Estratégicas Prevenção e tratamento dos agravos resultantes da violência sexual contra mulheres e adolescentes: norma técnica** / Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. – 3. ed. atual. e ampl., 1. reimpr. – Brasília: Ministério da Saúde, 2012.

Brasil.**Lei nº 13.931, de 10 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a notificação compulsória dos casos de suspeita de violência contra a mulher. Brasília: Congresso Nacional, 2019.

Brasil.**Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha e normas correlatas, Brasília: Senado Federal, 2019.

Brasil.Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Qualidade de vida**. Brasília: 2019.

Brasil. Supremo Tribunal Federal (STF). **Proteção da mulher** [recurso eletrônico] : jurisprudência do STF e bibliografia temática / Supremo Tribunal Federal. -- Brasília: STF, Secretaria de Documentação, 2019.

Chauí, M. Conformismo e resistência: **aspectos da cultura popular no Brasil** (4^a.ed.). São Paulo: Brasiliense, 1989.

Chauí, M., **Ética, política e violência**. In T. Camacho (Ed.), Ensaaios sobre violência (pp. 39-59), Vitória: Edufes, (2003).

DATASENADO. **Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher**. Secretaria de Transparência, 2019. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/datasetado/publicacaodatasetado?id=violencia-contra-a-mulher-agressoes-cometidas-por-2018ex2019-aumentam-quase-3-vezes-em-8-anos-1> Acesso em: 21 set. 2020.

DIAS, Maria Berenice. A Lei Maria da Penha na justiça: a efetividade da Lei 11.340/2006 de combate à violência doméstica e familiar contra a mulher. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

D'Ávila Neto, M.I. (1994). **O autoritarismo e a mulher: o jogo da dominação macho-fêmea no Brasil**. Rio de Janeiro: Artes & Contos, (1994).

ENGEL, Cintia Liara. **A Violência Contra a Mulher**. Brasília. Ed. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). 201

GAMA, R; PARODI, A. C. **Lei Maria da Penha: Comentários à Lei nº 11.340/2006**. 1.ed. Campinas: Russell Editores, 2010

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Coordenação de População e Indicadores Sociais**. Rio de Janeiro, 2018.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas da Violência 2020**: Estado, planejamento e políticas públicas. Brasília, 2020.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. **Famílias e patriarcado: da prescrição normativa à subversão criativa**. Psicol. Soc., Porto Alegre , v. 18, n. 1, p. 49-55, Apr. 2006 . Available from: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822006000100007>access on 03 Sept. 2025.

NUCCI, Guilherme de Souza. Alterações na Lei Maria da Penha trazem resultado positivo. **Revista eletrônica Consultor Jurídico**. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2019-mai-18/nucci-alteracoes-maria-penha-trazem-resultado-positivo>. Acesso em setembro de 2025.

OLIVEIRA, Ana Claudia Delfini Capistrano de; GHISI, Ana Silvia Serrano. Norma Técnica de Padronização e as Delegacias das Mulheres em Santa Catarina. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis , v. 27, n. 1, e46855, 2019 . Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n146855>. Acesso em 08 maio 2025.

OLIVEIRA, Maribia Taliane de; FERIGATO, Sabrina Helena. A atenção às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar: a construção de tecnologias de cuidado da terapia ocupacional na atenção básica em saúde. **Cad. Bras. Ter. Ocup.**, São Carlos , v. 27, n. 3, p. 508-521, set. 2019 . Disponível em: acessos em 20 out. 2025.

OLIVEIRA, Patrícia Peres de et al . Mulheres vítimas de violência doméstica: uma abordagem fenomenológica. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 24, n. 1, p. 196-203, Mar. 2015 . Available from: <https://doi.org/10.1590/0104-07072015002900013>. access on 16 Sept. 2025.

PARIZOTTO, Natália Regina. Violência doméstica de gênero e mediação de conflitos: a reatualização do conservadorismo. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo , n. 132, p. 287-305, ago. 2018 . Disponível em <https://>

doi.org/10.1590/0101-6628.142.acessos em 08 maio 2025. Pateman, C. (1993). **O contrato sexual**. Rio: Paz e Terra, 1993

PINTO, Céli Regina Jardim. Feminismo, história e poder. **Rev. Sociol. Polit.**, Curitiba, v. 18, n. 36, p. 15-23, jun. 2010 . Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-44782010000200003>.acessos em 31 jul. 2025.

Saffioti, H. **A mulher na sociedade de classes: mitos e realidade**. Rio de Janeiro: Rocco, 1979.

SAMARA, E. **O Que Mudou na Família Brasileira?: da Colônia à Atualidade**. **Psicologia USP**, v. 13, n. 2, p. 27-48, 1 jan. 2002.

Xavier, E. Declínio do patriarcado: **a família no imaginário feminino**. Rio de Janeiro: Record, Rosa dos Tempos, 1998.

6. EMPREENDEDORISMO FEMININO NA CARREIRA JURÍDICA: DIREITOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS DE SUPERAÇÃO²⁷

Patrícia Aparecida Afonso Guimarães Mendes²⁸

Karla Christelly Rodrigues Pinheiro²⁹

Fernanda Graciele Pereira Gonçalves³⁰

Cynara Silde Mesquita Veloso³¹

1. INTRODUÇÃO

27 O presente estudo foi elaborado no âmbito de pesquisa realizada pelas associadas da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas (ABMCJ), Subcomissão do Norte de Minas.

28 Bacharel em Direito e Mediadora Judicial, com Formação no Curso Superior em Planejamento Público - MBA em Gerência de Projetos pela FGV com módulo internacional em Ohio. Pós-graduando em Ciências Penais e Segurança Pública, Cursando Mediação Empresarial pelo IMA-Instituto e Câmara de Mediação Aplicada. Em seus 23 anos de experiência atuou em diversos cargos no setor público e privado. Vice-Presidente da Subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais.

29 Pós - Graduada área Previdenciária, Revisão de Contratos e Trabalhista pela Universidade Estadual Cândido Mendes, Graduada pela Faculdade Unidas do Norte de Minas, Advogada especialista na área previdenciária, Mediadora, Diretora Jurídica da CAMOC- Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros e Vice Presidente da Comissão de Moda da OAB/MG, Tesoureira da subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais. E-mail: karllapinheiro@yahoo.com.br

30 Pós Graduada em Direito Processual pela UNIMONTES. Pós-Graduada pela Universidade Estadual Cândido Mendes em Compliance Trabalhista, Mediação e Arbitragem. Graduada pela Faculdades Unidas do Norte de Minas- FUNORTE. Advogada. Mediadora. Vice Presidente da Comissão de Mediação e Conciliação da OAB de Minas Gerais. Diretora Executiva da CAMOC- Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros. Secretária Geral da Subcomissão Norte de Minas da ABMCJ de Minas Gerais. Email: fernanda.pereira.adv@hotmail.com

31 Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestra em Direito pela UFSC. Pós-graduada e graduada em Direito pela UNIMONTES. Docente da UNIFIP Moceda UNIMONTES. Coordenadora do Dinterem Direito da UFMG e Unimontes (instituição receptora). Advogada. Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: cynarasilde@yahoo.com.br. ID do lattes: <https://lattes.cnpq.br/2302007965587293>.

O presente trabalho tem como tema o empreendedorismo feminino na carreira jurídica, inserindo-se na Linha de Pesquisa 6 – Empreendedorismo feminino, gestão de carreira e formação continuada.

Essa temática constitui um campo de estudo relevante e atual, uma vez que revela como as mulheres têm buscado consolidar sua presença em espaços de decisão, autonomia e protagonismo profissional. Embora o número de advogadas e demais profissionais do Direito tenha crescido de forma significativa no Brasil, ainda persistem desigualdades de gênero no acesso a cargos de liderança, no reconhecimento social e na valorização econômica de suas trajetórias.

A escolha deste tema justifica-se pela necessidade de compreender os mecanismos que sustentam tais desigualdades e, ao mesmo tempo, investigar como o empreendedorismo jurídico pode se configurar como instrumento de transformação social. A luta feminina por igualdade de direitos tem sido longa e marcada por conquistas importantes, mas as barreiras estruturais permanecem, exigindo novas reflexões e estratégias de superação.

Diante desse contexto, surge o problema que orienta esta pesquisa: quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres empreendedoras na carreira jurídica e de que forma eles podem ser superados por meio de ações pessoais, institucionais e coletivas?

Parte-se da hipótese de que, embora o campo jurídico ainda seja permeado por obstáculos históricos, culturais e institucionais, o empreendedorismo feminino pode se consolidar como via de autonomia, fortalecimento da representatividade e promoção da igualdade de gênero.

A literatura científica sobre o tema oferece importantes contribuições, reunindo autoras e autores que discutem direitos das mulheres, equidade de gênero e empreendedorismo. Entre eles, destacam-se Piovesan (2005), que examina a proteção internacional dos direitos humanos; Dias (2010), ao analisar a evolução legislativa voltada à igualdade de gênero no Brasil; e Chiavenato (2007), que ressalta a importância da gestão e do perfil empreendedor. Além

disso, pesquisas institucionais do IBGE (2023) e estudos de Hryniewicz e Vianna (2018) reforçam a compreensão dos fatores socioculturais que ainda condicionam a trajetória das mulheres no mercado jurídico e no empreendedorismo.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória, bibliográfica e documental, baseada na análise de legislações nacionais e internacionais, de documentos institucionais e de produções acadêmicas que abordam desigualdade de gênero, carreira e empreendedorismo.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar os direitos, desafios e perspectivas de superação relacionados ao empreendedorismo feminino na carreira jurídica, com ênfase na compreensão de sua relevância para a promoção da igualdade de gênero, da autonomia e da representatividade das mulheres nesse campo profissional. Ao investigar essa temática, busca-se evidenciar como a presença feminina no Direito, apesar de numericamente expressiva, ainda enfrenta obstáculos históricos, culturais e institucionais que limitam o protagonismo e a ascensão das profissionais.

No que se refere aos objetivos específicos, pretende-se, em primeiro lugar, examinar a trajetória histórica e legislativa dos direitos das mulheres, destacando como tais avanços contribuíram para o enfrentamento da discriminação de gênero no ambiente jurídico. Em segundo lugar, busca-se identificar as principais barreiras vivenciadas pelas mulheres empreendedoras na carreira jurídica, especialmente aquelas relacionadas a fatores sociais, culturais, institucionais e de saúde mental. Por fim, objetiva-se propor perspectivas e estratégias de superação que fortaleçam o empreendedorismo jurídico feminino, ampliando as oportunidades de liderança, inovação e representatividade no cenário contemporâneo.

2. OS DIREITOS DAS MULHERES E A LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO POR MOTIVO DE SEXO

A presente seção tem como objetivo analisar o percurso histórico, legislativo e doutrinário da luta das mulheres contra a discriminação de gênero no Brasil e no plano internacional. Parte-se do reconhecimento de que, durante séculos, normas jurídicas e práticas sociais legitimaram a exclusão feminina, restringindo-as ao espaço doméstico e afastando-as da vida pública e profissional. Em seguida, examinam-se os principais marcos normativos e institucionais que romperam com essa lógica, incorporando princípios de igualdade e dignidade humana. Por fim, destacam-se as contribuições da doutrina, da jurisprudência e das políticas públicas, que consolidaram avanços importantes, ainda que os desafios estruturais permaneçam.

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO PRECONCEITO DE GÊNERO

A presente subseção objetiva estudar o contexto histórico do preconceito de gênero, mostrando como, ao longo do tempo, leis e costumes reforçaram a desigualdade entre homens e mulheres. Desde as Ordenações Filipinas até o Código Civil de 1916, a mulher foi colocada em posição de submissão, restrita ao espaço doméstico e afastada da vida pública e profissional. Esse cenário não apenas refletia a cultura patriarcal, mas também legitimava práticas de exclusão, sobretudo no campo jurídico. Ao revisitar esse percurso, busca-se compreender como o direito atuou tanto como instrumento de opressão quanto como caminho de mudança, ajudando a explicar os avanços e os desafios que ainda marcam a luta pela igualdade de gênero.

A jornada das mulheres, ao longo da história, foi marcada por exclusões sistemáticas da vida pública e da tomada de decisões. Durante séculos, coube-lhes a esfera doméstica, enquanto aos homens foram destinados os espaços de poder, ciência, política e, especialmente,

o Direito. O Código Civil de 1916 consolidava essa desigualdade ao estabelecer a figura do “chefe da sociedade conjugal”, atribuindo ao marido a autoridade sobre a esposa e os filhos: “O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe: I – a representação legal da família; II – a administração dos bens comuns e dos particulares da mulher; III – o direito de fixar e mudar o domicílio da família” (Brasil, 1916). Assim, institucionalizava-se a incapacidade relativa da mulher, sujeitando-a à tutela masculina.

Esse quadro de submissão não se restringia ao campo normativo, mas refletia preconceitos sociais que as excluía de profissões, como a advocacia e a magistratura, sob a justificativa de uma suposta incapacidade intelectual e emocional (Souza Junior, 2024). Ainda no período colonial, as Ordenações Filipinas legitimavam o poder patriarcal ao prever que maridos poderiam castigar fisicamente suas esposas sem sanção legal (Brasil, [1603] 1870). No Código Criminal de 1830, o art. 250 tipificava o adultério como crime cometido por mulheres: “A mulher casada, que cometer adultério, será punida com a pena de prisão com trabalho por um a três anos” (Brasil, 1830), enquanto ao homem exigia-se uma relação pública e contínua com a amante de acordo com o art. 251 do Código Criminal de 1830 (Brasil, 1830). Essa diferença revela a naturalização da desigualdade de gênero no sistema jurídico.

Apesar dos obstáculos, a mobilização feminina garantiu conquistas decisivas. O direito ao voto em 1932 simbolizou um avanço político, embora limitado (Silva, 2010). Durante a Segunda Guerra Mundial, mulheres assumiram funções estratégicas antes masculinas, ampliando sua presença na esfera pública. Com a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, reforçou-se o princípio da igualdade entre homens e mulheres (ONU, 1948).

Contudo, os desafios persistiram. A dupla jornada de trabalho, a ausência de políticas de apoio à maternidade e a exclusão das mulheres de espaços de liderança jurídica perpetuaram a desigualdade estrutural (Souza Junior, 2024;). Como aponta Gomes da Silva (2010, p. 557), “a violência contra as mulheres não é recente na história

da humanidade; ela faz parte de um sistema socio-histórico que condicionou as mulheres a uma posição hierarquicamente inferior”.

Nesse processo, a mobilização coletiva desempenhou papel central. A criação da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas (ABMCJ), em 1985, representou um marco na articulação institucional pela defesa e empoderamento das mulheres juristas. Atualmente, a atuação da ABMCJ e suas subcomissões regionais, como a instalada no Norte de Minas, fortalece a luta contra a discriminação e pela equidade de gênero no sistema jurídico.

Esse percurso demonstra que, embora avanços importantes tenham ocorrido ao longo do século XX, a efetiva garantia da igualdade de gênero dependeu da consolidação de novos marcos legislativos e doutrinários, que serão analisados na subseção seguinte.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E DOUTRINÁRIA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

Esta subseção estuda a evolução legislativa e doutrinária pela igualdade de gênero, mostrando como o Direito, que antes reforçava a exclusão das mulheres, passou a incorporar normas e princípios de justiça social e dignidade humana. Também analisa a contribuição da doutrina e da jurisprudência na consolidação desses avanços, evidenciando que a igualdade de gênero no sistema jurídico é fruto de uma construção contínua.

A trajetória de emancipação das mulheres encontra no Direito tanto barreiras quanto instrumentos de superação. Se, por um lado, a legislação brasileira historicamente manteve a mulher em posição de subordinação, por outro, nas últimas décadas passou a incorporar princípios e normas que buscam promover a igualdade de gênero. Esses avanços estão ligados a fundamentos como a dignidade da pessoa humana e a justiça social, que orientam a construção de uma ordem mais inclusiva e democrática (Azevedo, 2022).

No plano legislativo, vários marcos consolidaram avanços significativos. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, considerada um verdadeiro marco no reconhecimento dos direitos fundamentais, estabeleceu, em seu art. 5º, I, a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. A Lei nº 11.340/2006 – Maria da Penha estabeleceu mecanismos de prevenção e combate à violência doméstica. A Lei nº 13.104/2015 tipificou o feminicídio como circunstância qualificadora do homicídio e o incluiu no rol dos crimes hediondos, reconhecendo a violência de gênero como uma expressão estrutural da desigualdade. Em seguida, a Lei nº 13.718/2018 criminalizou o assédio sexual e condutas correlatas, e a Lei nº 14.192/2021 promoveu a participação equilibrada de homens e mulheres na política, combatendo também a violência política de gênero (Brasil, 2006; Brasil, 2015; Brasil, 2018; Brasil, 2021). No âmbito internacional, destaca-se ainda a adesão do Brasil à Convenção de Belém do Pará (1994), voltada à prevenção, punição e erradicação da violência contra a mulher.

Além dos marcos voltados à violência, a legislação também enfrentou desigualdades no mundo do trabalho e no campo empresarial. A CRFB de 1988, em seu art. 7º, XXX, assegura a igualdade salarial e veda qualquer distinção de critérios de admissão por motivo de sexo. A CLT, no art. 373-A, proíbe práticas discriminatórias contra a mulher no emprego, enquanto a Lei nº 9.029/1995 impede a exigência de atestado de gravidez ou esterilização como condição de contratação. Mais recentemente, a Lei nº 14.611/2023 reforçou a obrigatoriedade da igualdade salarial entre homens e mulheres, impondo transparência às empresas e ampliando a responsabilidade social no campo da equidade de gênero (Brasil, 1988; Brasil, 1995; Brasil, 2023).

Ao lado desses avanços legislativos, a produção doutrinária também desempenhou papel central na crítica à falsa neutralidade do Direito. Juristas como Maria Berenice Dias (2010), Silvia Pimentel (2006) e Flávia Piovesan (2012) denunciaram distorções que perpetuavam a desigualdade, defendendo interpretações capazes de assegurar efetivamente a justiça de gênero. Além disso, a ascensão de

mulheres a cargos de destaque nas instituições jurídicas, como Eliana Calmon, primeira ministra do Superior Tribunal de Justiça e integrante do Conselho Nacional de Justiça, e Cármen Lúcia, ex-presidente do Supremo Tribunal Federal, revelou que a presença feminina no topo das estruturas de poder jurídico representa conquistas concretas, para além da igualdade formal.

A jurisprudência também contribuiu para esse avanço, especialmente no julgamento da ADI 4424/DF, em que o STF reconheceu a constitucionalidade da Lei Maria da Penha e consolidou sua efetividade na proteção às mulheres. Na ocasião, a Corte firmou o entendimento de que, nos crimes de lesão corporal praticados em ambiente doméstico, mesmo de caráter leve, a ação penal deve ser pública incondicionada, ou seja, não depende da representação da vítima. Para o Ministro Marco Aurélio, relator do processo, delegar essa decisão exclusivamente à mulher fragilizaria a proteção estatal, uma vez que sua vontade é frequentemente cerceada pelo ciclo da violência e pelo medo de represálias, circunstâncias que poderiam levar à renúncia e, conseqüentemente, à reiteração da agressão (STF, 2012).

Dessa forma, a legislação, os tratados internacionais e a reflexão doutrinária evidenciam que a luta pela igualdade de gênero no Direito é um processo em constante construção. Como ressalta Azevedo (2022, p. 1235), “as normas precisam de consciência social e consenso sobre mudanças de comportamento”.

Somam-se a esses aspectos políticas públicas nacionais, como o Pacto Nacional pelo Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (2007) e o Programa Mulher, Viver sem Violência (2013), que buscaram dar efetividade aos direitos consagrados em lei.

Assim, torna-se indispensável manter a vigilância social e institucional para que os direitos conquistados se convertam em práticas efetivas e em novos avanços rumo à equidade de gênero. Contudo, dados recentes do IBGE (2021) e do IPEA (2022) revelam que a desigualdade salarial, a baixa presença em cargos de liderança e a violência de gênero ainda persistem, o que demonstra que a igualdade

formal precisa ser continuamente transformada em igualdade material.

3. DESAFIOS E BARREIRAS NO EMPREENDEDORISMO FEMININO NA CARREIRA JURÍDICA.

3.1 BARREIRAS LIGADAS A GÊNERO, SAÚDE MENTAL E DEMANDAS FAMILIARES

A atual subseção examina os desafios psicológicos e sociais enfrentados pelas mulheres, incluindo o impacto da dupla jornada de trabalho, o estresse decorrente das demandas familiares e profissionais, e as desigualdades de gênero que agravam essas questões.

O empreendedorismo feminino na carreira jurídica tem apresentado crescimento expressivo, com cada vez mais mulheres abrindo escritórios, consultorias e startups jurídicas. Hoje, elas já representam 64% dos inscritos na OAB com até 25 anos, revelando uma tendência geracional de protagonismo (Oyama, 2020). Entretanto, essa presença ainda não se traduz em igualdade de liderança, já que sete em cada dez sócios nos grandes escritórios continuam sendo homens. Além disso, as advogadas empreendedoras enfrentam desafios que ultrapassam o exercício da profissão, envolvendo barreiras econômicas, sociais e psicológicas.

Ainda tem que o número de mulheres da carreira jurídica tenha aumentado consideravelmente nas últimas décadas, a representatividade feminina em espaços de liderança e protagonismo ainda é totalmente discrepante e desproporcional em comparação a figura masculina (Campos, 2021.. Na maioria dos casos, mulheres precisam enfrentar os preconceitos estruturais de gênero, conciliar múltiplas jornadas de trabalho, enfrentar a falta de apoio institucional e ainda superar as limitações impostas por padrões culturais ainda enraizados pela sociedade.

A desigualdade de gênero permanece como uma das barreiras mais persistentes enfrentadas por mulheres empreendedoras,

especialmente no campo jurídico. Segundo o 1º Estudo Demográfico da Advocacia Brasileira (Perfil ADV), as mulheres já representam 50,8 % dos profissionais da advocacia” (OAB/FGV, 2025.)Embora as mulheres já constituam a maioria entre os profissionais do Direito no Brasil, essa expressiva presença numérica não se traduz, de forma proporcional, em posições de liderança, visibilidade institucional ou acesso a oportunidades econômicas. Nesse cenário, o empreendedorismo feminino jurídico frequentemente emerge como uma resposta à exclusão ou à estagnação em estruturas corporativas marcadamente masculinas. No entanto, sua consolidação enfrenta entraves históricos, sociais e institucionais que limitam o pleno exercício da autonomia profissional feminina.

Muitas vezes, é necessário comprovar competência de forma reiterada para alcançar o mesmo nível de confiança automaticamente atribuído a um homem. Essa assimetria também se expressa na distribuição desigual de oportunidades de networking, indicações e convites para espaços de prestígio, conselhos de instituições, eventos jurídicos ou cargos diretivos.

Além disso, soma-se a esse cenário a dupla jornada de trabalho, que envolve a conciliação da vida profissional e as tarefas domésticas. Mesmo quando ocupam posições de liderança ou comandam seus próprios escritórios, muitas advogadas permanecem como as principais responsáveis pelos cuidados com os filhos, pela administração do lar e pelo suporte emocional da família. De acordo com dados do IBGE, as mulheres brasileiras dedicam, em média, 21,3 horas semanais às atividades domésticas, enquanto os homens dedicam apenas 11,7 horas. No caso da mulher empreendedora, esse desequilíbrio exige um esforço desproporcional para manter o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, muitas vezes à custa da própria saúde física e emocional (IBGE, 2023).

Essa sobrecarga cotidiana impacta diretamente sua produtividade, disponibilidade e saúde mental, limitando seu tempo para networking, formação continuada, prospecção de clientes e inovação nos negócios. Esse cenário reflete o chamado *script sexuado*

das carreiras jurídicas, em que “a conciliação da vida familiar e profissional é atribuição exclusivamente feminina e a pressuposição da competência na esfera profissional é monopolizada pelos homens” (Bonelli *et al.*, 2008, p. 274).

O problema não está apenas na quantidade de horas trabalhadas, mas na invisibilidade social dessas tarefas e na ausência de uma divisão equitativa entre os gêneros. Enquanto muitos homens conseguem se dedicar integralmente à sua carreira ou ao seu empreendimento, contando com o suporte invisível do trabalho feminino em casa, as mulheres precisam constantemente reorganizar suas rotinas para atender às múltiplas demandas que lhes são impostas. No contexto do empreendedorismo jurídico, essa realidade gera uma desigualdade estrutural, pois dificulta a competitividade e o crescimento de negócios liderados por mulheres, especialmente em áreas que exigem alta disponibilidade e presença constante em audiências, eventos e articulações institucionais. Como observam Bonelli *et al.* (2008, p. 274), a indisponibilidade masculina na esfera doméstica contrasta com a expectativa de que as mulheres conciliem carreira e família, o que contribui para sua sub-representação em posições de maior prestígio.

Essa desigualdade também se reflete na percepção externa de comprometimento profissional. Muitas empreendedoras jurídicas relatam que, ao priorizarem suas responsabilidades familiares, como comparecer a uma reunião escolar ou cuidar de um filho doente, são vistas como menos dedicadas ou menos “preparadas” para o mercado competitivo. Tais julgamentos reforçam estereótipos de gênero e mantêm as mulheres em uma posição desfavorável, mesmo quando apresentam igual ou maior competência técnica em relação a seus colegas homens. Esse cenário confirma o que apontam Bonelli *et al.* (2008, p. 274), ao identificar que advogadas ainda são submetidas a preconceitos que questionam sua disponibilidade e exigem constante prova de dedicação, ao contrário do que ocorre com seus colegas homens.

Segundo Villas Boas (2010, p.51) “existem importantes diferenças entre os estilos de empreender masculino e feminino.

Elas têm uma ótima capacidade de persuasão e se preocupam com clientes e fornecedores, o que contribui para o progresso da empresa”, o que se torna um diferencial em relação aos homens e de acordo com Grzybovski³²*et. al.* (2002):

a mulher consegue construir um sentimento de comunidade, por meio do qual os membros da organização se unem, e aprendem a acreditar e a cuidar uns dos outros. As informações são compartilhadas e todos os que serão afetados por uma decisão têm a oportunidade de participar da tomada desta decisão.

A pressão social para “dar conta de tudo”, ser uma excelente profissional, mãe presente, parceira atenciosa, gestora eficiente e ainda cuidar de si mesma, gera altos níveis de estresse, exaustão e sensação de insuficiência. A falta de reconhecimento institucional dessas dificuldades, somada à ausência de políticas públicas e privadas que acolham a realidade da mulher empreendedora, contribui para tornar o ambiente dos negócios pouco sustentável a longo prazo para grande parte das mulheres.

Não pode deixar de ser relatado também que mulheres enfrentam diversas formas de violência simbólica, muitas vezes sutis, mas profundamente enraizadas na cultura organizacional e nos ambientes de negócios. Nesse sentido, “a violência simbólica recorre às categorias androcêntricas, que se inscrevem nas coisas e nos corpos como estruturas duradouras para a eternização das relações de dominação, que são legitimadas na subordinação” (Bonelli et al., 2008, p. 271).

Tais violências incluem a deslegitimação de suas ideias, a invisibilização de suas conquistas e a constante necessidade de reafirmar sua competência, como se estivessem sempre em teste.

Situações recorrentes, como serem interrompidas em reuniões, terem sua autoridade questionada ou verem suas decisões contestadas sem argumentos técnicos, não apenas desestimulam, mas comprometem a autoestima, o desempenho e a permanência da mulher nos espaços de liderança.. Essas práticas estão relacionadas ao modo como a dominação masculina se reproduz na cultura profissional, perpetuando a desigualdade de gênero (BONELLI et al., 2008, p. 271-272).

Esses comportamentos, ainda que normalizados em muitos contextos, reforçam a exclusão simbólica e contribuem para o esvaziamento da participação feminina em processos decisórios, o que perpetua a desigualdade de gênero nos ambientes empreendedores e corporativos.

O empreendedorismo feminino no campo jurídico, embora marcado por conquistas e avanços, também expõe as mulheres a um conjunto de pressões psicológicas e emocionais que impactam diretamente sua saúde mental. A busca por reconhecimento, a sobrecarga de responsabilidades e os obstáculos estruturais impostos pela desigualdade de gênero criam um cenário em que o esgotamento físico e emocional não é incomum, e, muitas vezes, é invisibilizado ou naturalizado. Segundo Bonelli et al. (2008, p. 272), o profissionalismo jurídico “vem marcado pelas assimetrias nas relações de poder entre os gêneros”, o que reforça a naturalização dessas barreiras.

A cultura da alta performance, predominante na advocacia e nos ambientes empresariais, cobra das mulheres não apenas excelência técnica e resultados consistentes, mas também uma postura irrepreensível, resiliente e constantemente disponível. Esse ideal de “supermulher” capaz de liderar um negócio, gerir uma equipe, participar de eventos, cuidar da família e manter a estabilidade emocional, é não só inalcançável, como profundamente adoecedor. Como destacam Bonelli *et al.* (2008, p. 272), o próprio modelo de profissionalismo jurídico está historicamente marcado por assimetrias de gênero, que reforçam essas cobranças desproporcionais. Muitas empreendedoras enfrentam quadros de ansiedade, insônia, exaustão

crônica e depressão, agravados pela falta de tempo para autocuidado, lazer ou suporte psicológico adequado. Muitas empreendedoras enfrentam quadros de ansiedade, insônia, exaustão crônica e depressão, agravados pela falta de tempo para autocuidado, lazer ou suporte psicológico adequado.

A ausência de redes de apoio, tanto no âmbito profissional quanto pessoal, intensifica o isolamento emocional dessas mulheres. Muitas relatam que, por medo de serem vistas como “fracas” ou “menos capazes”, evitam compartilhar suas dificuldades, criando um ciclo de silêncio e solidão. O empreendedorismo, que poderia representar um caminho de liberdade e autonomia, muitas vezes se converte em uma nova forma de sobrecarga, especialmente para aquelas que não contam com estruturas de suporte, como divisão equitativa das tarefas domésticas, parceiros compreensivos ou políticas públicas que viabilizem a conciliação entre trabalho e vida pessoal. Nesse sentido, “uma rede de apoio é uma fonte de suporte e fortalecimento destas profissionais, sendo muitas vezes fundamental para a permanência das mulheres no mercado de trabalho” (Rosa *et al.*, 2024, p. 109).

Além disso, o estigma em torno da saúde mental ainda é um entrave significativo no meio jurídico. O reconhecimento da vulnerabilidade emocional é frequentemente interpretado como sinal de incompetência, o que leva muitas profissionais a negligenciar sua saúde psíquica em nome da produtividade. Esse cenário demonstra a urgência de se discutir abertamente o bem-estar emocional das mulheres empreendedoras e de se implementar medidas institucionais que promovam ambientes de trabalho mais saudáveis, acolhedores e humanizados. Nesse sentido, “as mulheres empreendedoras enfrentam maiores níveis de estresse em função da sobreposição de papéis sociais e profissionais, o que impacta diretamente sua saúde mental e a forma como constroem estratégias de enfrentamento” (Souza; Carvalho, 2022, p. 7).

3.2 GESTÃO FINANCEIRA E ATUAÇÃO NA SOCIEDADE GLOBALIZADA

A presente subseção analisa as dificuldades específicas relacionadas à gestão financeira nos empreendimentos jurídicos femininos e as exigências do mercado globalizado, que demandam adaptação constante, inovação e resiliência.

Agestão financeira é um dos pilares de qualquer empreendimento, e no contexto jurídico feminino, revela desafios específicos que não podem ser ignorados. Ainda que muitas mulheres demonstrem competência técnica elevada e vasta experiência no exercício da advocacia, a administração estratégica dos aspectos financeiros do negócio jurídico, como precificação de serviços, controle de fluxo de caixa, planejamento tributário e análise de rentabilidade, ainda representa um obstáculo recorrente (Oliveira; Marins, 2021). Isso se deve, em parte, à formação jurídica tradicional, que historicamente negligenciou o ensino de habilidades empreendedoras e de gestão dentro dos currículos acadêmicos. Nesse sentido, Santos *et al.* (2023) destacam que o déficit de educação financeira constitui uma barreira significativa para as mulheres, que muitas vezes enfrentam dificuldades adicionais para planejar, gerir recursos e acessar crédito. Tais limitações impactam diretamente a sustentabilidade e o crescimento dos empreendimentos liderados por mulheres, inclusive na carreira jurídica.

Além dessa lacuna formativa, as mulheres enfrentam restrições estruturais no acesso a crédito, investimentos e financiamentos, especialmente quando estão à frente de pequenos escritórios ou iniciando seus próprios negócios. Muitas vezes, as exigências de garantias formais, o histórico bancário limitado e, sobretudo, os vieses de gênero, ainda presentes em diversas instituições financeiras, dificultam a obtenção de capital de giro e recursos necessários para expansão (Cavalcante; Melo; Souza, 2020).

Essa limitação compromete investimentos importantes em tecnologia, capacitação da equipe, comunicação estratégica e inovação, elementos cada vez mais indispensáveis à competitividade

no mercado jurídico contemporâneo. Segundo Leal *et al.* (2012), as mulheres empreendedoras percebem maior dificuldade de acesso ao crédito em comparação aos homens, especialmente pela burocracia excessiva e pela discriminação velada por parte das instituições financeiras.

Com a intensificação da globalização e a crescente digitalização dos serviços jurídicos, somam-se novas exigências a essas empreendedoras: domínio de ferramentas tecnológicas, familiaridade com sistemas jurídicos internacionais, compreensão de temas transversais (como, proteção de dados, inteligência artificial e sustentabilidade), além da capacidade de ofertar soluções jurídicas mais ágeis, personalizadas e interdisciplinares (Barbosa; Pereira, 2022). Nesse ambiente altamente competitivo e em constante transformação, a atuação profissional requer atualização permanente, visão estratégica e ampla capacidade de adaptação.

No entanto, tais exigências recaem sobre mulheres que, na maioria das vezes, acumulam ainda a responsabilidade da gestão da vida doméstica e familiar. Essa sobreposição de jornadas afeta diretamente o tempo disponível para investir na profissionalização de seus negócios, na construção de parcerias estratégicas ou no acesso a mercados internacionais, que exigem disponibilidade, mobilidade e rede de contatos estruturada (Bruschini, Lombardi, 2021). Além disso, a ausência de representatividade feminina em espaços de decisão e influência, como conselhos de grandes bancas, entidades de classe e fóruns internacionais, limita a visibilidade de seus projetos e o reconhecimento de sua expertise em âmbito global (SEBRAE, 2023).

Mesmo diante de tais barreiras, é crescente o número de mulheres advogadas que têm buscado caminhos inovadores para empreender de forma sustentável e transformadora. Muitas se valem de redes colaborativas, do marketing de conteúdo, da especialização em nichos jurídicos emergentes e da criação de soluções jurídicas que dialogam com os novos paradigmas sociais e econômicos (Ferreira; Almeida, 2020). Sua atuação se alinha, frequentemente, a modelos de

negócio mais éticos, inclusivos e conscientes, tendências valorizadas no cenário global (ONU MULHERES, 2022).

Diante desse contexto, é essencial que sejam fomentadas políticas públicas, ações institucionais e programas de capacitação voltados especificamente à realidade das mulheres empreendedoras no Direito. Somente com o fortalecimento de competências gerenciais, acesso equitativo a recursos e apoio à internacionalização de seus negócios será possível promover uma inserção justa, competitiva e resiliente na sociedade globalizada (UNDP, 2024).

4. PERSPECTIVAS E SOLUÇÕES PARA FORTALECER O EMPREENDEDORISMO FEMININO NA CARREIRA JURÍDICA

4.1 ESTRATÉGIAS PESSOAIS E PROFISSIONAIS PARA SUPERAR BARREIRAS

Esta parte do trabalho buscar analisar as estratégias pessoais e profissionais para superar barreiras. O empreendedorismo jurídico feminino constitui um campo desafiador, marcado por obstáculos de ordem estrutural, cultural e emocional. Não obstante, a adoção de estratégias pessoais e profissionais adequadas pode fortalecer a trajetória das mulheres, ampliando sua autonomia, visibilidade e protagonismo. A experiência histórica demonstra que, desde a Segunda Guerra Mundial, quando muitas mulheres assumiram a condução de negócios e alcançaram independência financeira, a presença feminina no empreendedorismo vem se consolidando como vetor de transformação social (Hirata; Kergoat, 2007). Contudo, ainda persistem dificuldades significativas, especialmente a conciliação entre responsabilidades familiares, escassez de tempo e necessidade de constante atualização técnica. Como destacam Oliveira; Paiva e Ramos “[...] os desafios enfrentados pelas empreendedoras são estrategicamente vencidos através do planejamento, capacitação e estudo prévio de mercado [...]” (Oliveira; Paiva; Ramos, 2022, p. 1).

A mulher empreendedora não busca somente um novo objetivo na vida. Abrindo negócios, busca livrar-se de situações incômodas, como por exemplo, as Refugiadas feministas descritas como “mulheres que sentem discriminações ou restrições em uma empresa e preferem iniciar um negócio que possam dirigir independentemente dos outros” (Chiavenato, 2007, p.11).

Nesse cenário, o autoconhecimento desponta como elemento central, pois possibilita escolhas mais conscientes e alinhadas à identidade profissional. A clareza acerca de valores, competências e limites contribui para o desenvolvimento da autoconfiança, para a tomada de decisões assertivas e para o exercício de uma liderança empática e autêntica. Como destacam Teixeira e Bomfim (2016, p. 55), entre os fatores que influenciam o empreendedorismo feminino estão a autoconfiança e a formação educacional empreendedora, elementos que sustentam a consolidação de trajetórias profissionais mais sólidas”. Tal processo pode ser favorecido por práticas reflexivas, mentorias e acompanhamento terapêutico. Além disso, a capacitação técnica contínua revela-se imprescindível diante das constantes transformações jurídicas e tecnológicas. Investimentos em cursos, seminários e certificações elevam a credibilidade profissional, fortalecem a criatividade e permitem a inserção em novos nichos de mercado. A formação educacional e a busca constante por aprendizado são características centrais das empreendedoras, funcionando como estratégias de fortalecimento diante dos desafios de conciliar múltiplos papéis (Bomfim, 2016).

A sub-representação feminina em cargos de liderança continua sendo uma realidade. Metas de diversidade e programas de conscientização sobre os benefícios da inclusão podem impulsionar uma maior equidade organizacional, promovendo um ambiente mais justo e inovador. Nesse sentido, “apesar do aumento da participação feminina no mercado de trabalho, sua presença em cargos de liderança ainda é pequena, e as barreiras de gênero permanecem como entraves para maior equidade nas organizações” (Hryniewicz; Vianna, 2018, p. 332).

Outro aspecto relevante é o planejamento estratégico eficiente. Empreender não se limita à execução de tarefas, mas exige a formulação de metas realistas, a definição de missão, visão e valores, o conhecimento do público-alvo e a avaliação constante dos resultados, com vistas à adaptação às mudanças do mercado. Soma-se a isso a utilização estratégica das redes sociais, que ultrapassam o papel de mero entretenimento para constituírem vitrines profissionais capazes de ampliar a visibilidade, consolidar a autoridade e expandir a atuação para além das fronteiras geográficas, desde que utilizadas de forma ética, consistente e autêntica. Nesse contexto, torna-se evidente que a ausência de planejamento e de práticas de gestão estruturadas figura entre os principais fatores limitadores da consolidação dos empreendimentos liderados por mulheres “ao considerar o empreendedorismo feminino como campo de estudo” (Pradão Gimenez et al., 2017, p. 87).

Por fim, destaca-se a importância das redes de apoio profissional, cuja construção e fortalecimento possibilitam o compartilhamento de experiências, a ampliação de oportunidades e o acolhimento mútuo. Nesse sentido, “empreendedoras que participam de redes de colaboração conseguem desenvolver maior autoconfiança, ampliar sua visibilidade e fortalecer suas práticas de gestão” (Rodrigues *et al.*, 2021, p. 10). A participação em comunidades, associações e eventos voltados ao empreendedorismo jurídico feminino contribui não apenas para o desenvolvimento profissional, mas também para o fortalecimento emocional das mulheres que se lançam nessa jornada, criando um ambiente de cooperação e sororidade. Como destacam Hryniewicz e Vianna (2018, p. 332), “a presença feminina em cargos de liderança ainda é pequena, e as barreiras de gênero permanecem como entraves para maior equidade nas organizações”, o que reforça a necessidade de espaços coletivos que promovam inclusão, apoio e representatividade.

4.2 EQUILÍBRIO ENTRE VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL E FORTALECIMENTO DA CONEXÃO FAMILIAR E PROFISSIONAL

A subseção em análise objetiva estudar as formas de equilibrar a vida pessoal e profissional, bem como a importância de fortalecer as conexões familiares e profissionais. No âmbito do empreendedorismo feminino, a busca pelo equilíbrio entre vida pessoal e profissional constitui um dos maiores desafios, mas também uma das conquistas mais significativas. Esse equilíbrio não se traduz na divisão aritmética do tempo, mas no atendimento qualitativo às diferentes demandas. A adoção de práticas como organização da agenda, definição de prioridades, autocuidado e respeito aos limites pessoais é fundamental para a preservação da saúde emocional e para a manutenção de uma produtividade sustentável. Nesse processo, o apoio familiar desempenha papel determinante, seja no compartilhamento das tarefas domésticas, seja no incentivo emocional que proporciona segurança e condições para a mulher investir em sua carreira, participar de eventos e assumir novas responsabilidades, a motivação é importante.

No contexto do empreendedorismo feminino, a motivação está intimamente relacionada com as necessidades pessoais, funcionando como forma de equilibrar, vida pessoal e profissional, investir em qualificação, fortalecer redes de apoio e superar barreiras de gênero. Assim, as necessidades direcionam o comportamento daqueles que procuram satisfazer carências pessoais. Tudo o que leva a alguma satisfação dessas necessidades motiva o comportamento, isto é, provoca as atitudes das pessoas. (Chiavenato, 2007, p. 172.)

Essa motivação reflete um padrão comum entre mulheres que ascendem a cargos de liderança, especialmente em organizações que ainda enfrentam questões de equidade de gênero. De acordo com Cotrim *et al.* (2020), o fenômeno do “teto de vidro” e do “labirinto de cristal” força as mulheres a adotarem uma postura de constante aperfeiçoamento e resiliência para avançar na carreira.

De igual modo, a conexão profissional com outras mulheres na área jurídica revela-se essencial. O estabelecimento de redes colaborativas favorece a troca de experiências, o compartilhamento de estratégias e a formação de parcerias, promovendo não apenas a superação de barreiras, mas também a construção de um ambiente de crescimento coletivo e reconhecimento recíproco. Tais vínculos reforçam a resiliência diante das adversidades e ampliam o protagonismo feminino no mercado jurídico. Nesse sentido, pesquisas indicam que a atuação em redes de apoio fortalece a autoconfiança das empreendedoras, amplia sua visibilidade e contribui para a consolidação de práticas de gestão mais sólidas e inovadoras (Rodrigues *et al.*, 2021).

As pessoas agem para atingir objetivos pessoais que são determinados pelas suas necessidades individuais. À medida que o trabalho conduz direta ou indiretamente rumo a seus próprios objetivos, as pessoas tendem a realizá-lo mais e melhor. Como o trabalho está voltado para o alcance dos objetivos empresariais, torna-se importante relacioná-lo também com o alcance dos objetivos pessoais daqueles que o realizam. (Chiaveto, 2007, p. 174).

Embora o empreendedorismo feminino esteja permeado por obstáculos, a experiência demonstra que, quando sustentado por planejamento consistente, apoio familiar e conexões profissionais sólidas, pode gerar resultados altamente positivos. Exemplo ilustrativo é a criação da Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros (CAMOC), credenciada pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais e fundada pelas advogadas Karla Pinheiro e Fernanda Gonçalves Pereira, que atualmente também integram a diretoria da rede profissional da Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica- Regional Norte de Minas³³ (ABMCJ Norte de Minas) e figuram como coautoras do presente capítulo. A trajetória dessas profissionais

33 A ABMCJ – Associação Brasileira das Mulheres de Carreira Jurídica é uma entidade nacional, fundada em 1983, que reúne magistradas, advogadas, promotoras, delegadas, professoras e demais profissionais do Direito, com o objetivo de promover a valorização da mulher na carreira jurídica, estimular a participação feminina em espaços de poder e decisão, e fortalecer redes de apoio em prol da igualdade de gênero.

evidencia a capacidade transformadora do empreendedorismo jurídico feminino, capaz de promover inovação, protagonismo e avanço social.

Nesse contexto, destaca-se ainda a relevância das redes de apoio profissional como elemento essencial para o fortalecimento do empreendedorismo feminino. O engajamento em associações, coletivos e entidades de classe, como a própria ABMCJ, possibilita o compartilhamento de experiências, a troca de estratégias e a construção de um ambiente de cooperação e sororidade. Tais vínculos favorecem não apenas a superação de barreiras estruturais e culturais, mas também a consolidação de lideranças femininas em espaços tradicionalmente marcados pela desigualdade de gênero

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar o empreendedorismo feminino na carreira jurídica, compreendendo os direitos, desafios e perspectivas de superação que permeiam esse campo. Verificou-se que, apesar do crescimento expressivo da presença feminina no Direito, persistem desigualdades históricas, culturais e institucionais que limitam o protagonismo e a ascensão das mulheres em cargos de liderança, visibilidade e reconhecimento social.

A análise histórica demonstrou que o ordenamento jurídico, durante séculos, legitimou práticas de exclusão e submissão, afastando a mulher dos espaços públicos e profissionais. Contudo, a partir da segunda metade do século XX, marcos legislativos e doutrinários passaram a consolidar princípios de igualdade e dignidade, garantindo avanços significativos, ainda que insuficientes diante da realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho.

A seccional Norte de Minas, criada em 2025, atua regionalmente no desenvolvimento dessas ações e na consolidação do protagonismo jurídico feminino.

No campo do empreendedorismo jurídico, verificou-se que as principais barreiras enfrentadas estão ligadas à dificuldade de conciliar a vida profissional e pessoal, à desigualdade no acesso a crédito e recursos, à escassez de apoio institucional e ao estigma em torno da saúde mental. Essas questões são agravadas pelo peso cultural da dupla jornada e pela exigência de constante atualização técnica, o que impõe sobrecarga e compromete a sustentabilidade dos empreendimentos.

Ainda assim, observou-se que muitas advogadas têm adotado estratégias de fortalecimento, como o autoconhecimento, o planejamento estratégico, a capacitação contínua e a gestão financeira eficiente. Além disso, destacou-se a importância das redes de apoio e de cooperação profissional, que ampliam a representatividade, favorecem o compartilhamento de experiências e possibilitam a construção de soluções coletivas frente aos desafios impostos pelo mercado

Nesse contexto, a pesquisa confirma a hipótese de que o empreendedorismo jurídico feminino, embora marcado por obstáculos, constitui uma via de autonomia e transformação social. Iniciativas institucionais, como a atuação da Associação Brasileira de Mulheres de Carreira Jurídica (ABMCJ) e experiências inovadoras, como a criação da Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem de Montes Claros (CAMOC), revelam que a presença feminina pode promover inovação, protagonismo e avanço social.

Conclui-se, portanto, que o fortalecimento do empreendedorismo feminino no Direito depende da combinação de esforços individuais, coletivos e institucionais. Apenas com planejamento consistente, apoio familiar, redes profissionais estruturadas e políticas públicas voltadas à equidade de gênero será possível superar as barreiras estruturais e consolidar um modelo de liderança mais inclusivo, resiliente e inovador. Assim, o empreendedorismo jurídico feminino se apresenta não apenas como alternativa profissional, mas como instrumento efetivo de transformação social e de promoção da igualdade de gênero no cenário contemporâneo.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, André. **Igualdade de gênero no Direito: entre avanços legislativos e desafios sociais**. Revista de Direito Constitucional, v. 28, n. 3, p. 1230-1245, 2022.

BARBOSA, Luciana; PEREIRA, Carla. **Transformações digitais no setor jurídico: impactos e perspectivas para a advocacia**. Revista Direito e Sociedade, v. 17, n. 2, p. 45-63, 2022.

BONELLI, Maria da Glória et al. **Profissionalismo e gênero: mulheres na advocacia**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 23, n. 66, p. 267-276, 2008.

BRASIL. **Código Civil de 1916**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 27 de setembro de 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em 27 de setembro de 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023 (Igualdade salarial entre homens e mulheres)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. **Trabalho e gênero: transformações e persistências**. Cadernos de Pesquisa, v. 51, n. 179, p. 56-78, 2021.

CAMPOS, Ana Paula. **Mulheres na advocacia: avanços e desafios da representatividade feminina**. Revista Jurídica da OAB, v. 12, n. 1, p. 45-61, 2021.

CAVALCANTE, Renata; MELO, Tereza; SOUZA, Roberta. **Mulheres e acesso a crédito: desafios no empreendedorismo feminino**. Revista de Administração Contemporânea, v. 24, n. 6, p. 742-759, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

FERREIRA, José; ALMEIDA, Sandra. **Empreendedorismo feminino e inovação no mercado jurídico**. Revista Direito & Desenvolvimento, v. 11, n. 2, p. 87-102, 2020.

GRZYBOVSKI, Denise; BOSCARIN, Rosana; MIGOTT, Ana. **A mulher empreendedora e os estilos de gestão**. Revista de Administração, v. 37, n. 4, p. 75-82, 2002.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007.

HRYNIEWICZ, Leila; VIANNA, Luciana. **Mulheres em posições de liderança: barreiras e perspectivas**. Revista de Administração Mackenzie, v. 19, n. 3, p. 326-350, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

LEAL, Cristiane et al. **Gênero e acesso a crédito: barreiras e oportunidades**. Revista de Administração Pública, v. 46, n. 2, p. 345-367, 2012.

OLIVEIRA, Ana; MARINS, Carla. **Gestão financeira no empreendedorismo feminino**. Revista Brasileira de Administração, v. 5, n. 1, p. 44-60, 2021.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris: Assembleia Geral da ONU, 1948. Disponível em: https://www.ohchr.org/pt/udhr/documents/udhr_translations/por.pdf. Acesso em: 27 set. 2025.

ONU MULHERES. **Mulheres no mundo do trabalho: desafios e oportunidades**. Relatório Anual. Nova Iorque: ONU Mulheres, 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/>. Acesso em: 27 set. 2025.

OYAMA, Thais. **Mulheres na advocacia: o futuro da profissão**. Revista Piauí, ed. 167, p. 30-37, 2020.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2005.

PRADÃO GIMENEZ, Fernanda; VASCONCELOS, Maria; MOURA, Juliana. **Planejamento estratégico e gestão no empreendedorismo feminino**. Revista Gestão e Planejamento, v. 18, n. 2, p. 82-97, 2017.

RODRIGUES, Luana de Cássia Ávila; JOIA, Fernanda da Silva; BORGES, Daniel Gonçalves; ANDRADE, Juliana Maria Soares de. **Empreendedorismo feminino: um estudo sobre características, desafios e perfis de gestão de micro e pequenas empreendedoras do Município de Monte Belo-MG**. Research, Society and Development, v. 10, n. 9, p. e13210913244, 2021.

ROSA, Carolina et al. **Redes de apoio no empreendedorismo feminino**. Revista Brasileira de Empreendedorismo, v. 4, n. 2, p. 101-115, 2024.

SANTOS, Patrícia et al. **Educação financeira e empreendedorismo feminino**. Revista Administração em Diálogo, v. 25, n. 3, p. 55-73, 2023.

SEBRAE. **Mulheres empreendedoras: perfil, desafios e conquistas.** Brasília: SEBRAE, 2023.

SOUZA, Fernanda; CARVALHO, Ana. **Saúde mental e empreendedorismo feminino.** Revista Psicologia em Foco, v. 14, n. 1, p. 1-14, 2022.

SOUZA JUNIOR, João. **Mulheres e o Direito no Brasil: da exclusão histórica à busca por igualdade.** Revista Jurídica Contemporânea, v. 8, n. 1, p. 77-92, 2024.

TEIXEIRA, Adriana; BOMFIM, Amanda. **Autoconhecimento e liderança feminina no empreendedorismo.** Revista de Estudos Organizacionais, v. 5, n. 1, p. 51-60, 2016.

UNDP – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Estudo do Empreendedorismo Feminino no Brasil.** Brasília: PNUD, 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/brazil>. Acesso em: 27 set. 2025.

VILLAS BOAS, Ana. **Estilos de empreender: diferenças entre homens e mulheres.** Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 2, n. 1, p. 47-62, 2010.

7. MONOPARENTALISMO: DESROMANTIZANDO A IDEIA DE MÃES SOLO GUERREIRAS

Loren Stefany Oliveira Meireles Carvalho Santos³⁴

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo examina o monoparentalismo materno no Brasil, inserido na linha de pesquisa “Maternidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional”. Parte-se do reconhecimento de que as formas de organização familiar são historicamente contingentes e atravessadas por determinantes políticos, econômicos, religiosos e sociais, com longa hegemonia de modelos patriarcais, hierárquicos e heteronormativos. No cenário contemporâneo, destacam-se arranjos plurais de cuidado, entre os quais a família monoparental chefiada por mulheres. Justifica-se a escolha do tema pelo aumento expressivo do número de lares chefiados exclusivamente por mulheres, que assumem, sozinhas, as responsabilidades emocionais, financeiras e educativas dos filhos, sem o devido suporte institucional ou familiar. A construção cultural que associa a figura da mãe solo à de uma “guerreira” invisibiliza as desigualdades, sobrecargas e ausências de garantias básicas vivenciadas por essas mulheres. Assim, é urgente desconstruir os estereótipos e analisar, sob uma ótica crítica e empática, os impactos jurídicos e sociais dessa realidade.

O impasse central que se busca responder é: Como o discurso social que romantiza a figura da mãe solo contribui para a manutenção de desigualdades de gênero e para a invisibilização do monoparentalismo como fenômeno jurídico-social relevante? A hipótese levantada é a de que a romantização da figura da mãe solo reforça estruturas patriarcais

34 Bacharela em Direito pelo Centro Universitário FIP-MOC. Defensora Popular pela Defensoria Pública de Minas Gerais. Diretora de Comunicação da Associação Brasileira de Mulheres da Carreira Jurídica – Subcomissão Norte de Minas Gerais. Pesquisadora Científica pela Universidade Estadual de Montes Claros. E-mail: lorencarvalho.juridico@gmail.com. ID Lattes: 1381342768843697

ao normalizar a ausência paterna e desresponsabilizar o Estado e a sociedade quanto à corresponsabilidade na criação dos filhos.

Sustenta-se que a romantização da mãe solo normaliza a ausência paterna e desresponsabiliza Estado e sociedade pela corresponsabilidade na criação, reforçando estruturas patriarcais e atualizando a divisão sexual do trabalho de cuidado.

O argumento dialoga com: (i) análises comunicacionais sobre a espetacularização da maternidade e a produção de padrões de excelência nas redes (Silva; Teixeira; Bandeira; Sousa, 2020; Figueiredo Souza; Polivanov, 2021; Figueiredo Souza, 2022a, 2022b; Universidade Federal Fluminense, 2024); (ii) críticas históricas à naturalização do “instinto” e do amor materno como destino feminino (Bandither, 1985); (iii) estudos que definem e politizam a categoria “mãe solo” como exercício solitário de parentalidade e como campo de disputa semântica e de direitos (Santos; Noronha, 2022); (iv) evidências descritivas sobre sobrecarga e barreiras à inserção e permanência no trabalho para mães solo (Severino, 2022); e (v) pesquisas sobre parentalidades e gênero que tensionam essencialismos e indicam possibilidades de redistribuição do cuidado (Marchi-Costa; Macedo, 2020). Em perspectiva cultural, recorre-se ainda à genealogia da Mulher-Maravilha como signo de feminilidade potente reapropriado por lógicas de consumo e exemplaridade feminina, útil para problematizar o imaginário da “mãe heroína” (Lepore, 2015).

Trata-se de estudo qualitativo, de caráter exploratório, baseado em revisão bibliográfica interdisciplinar (literatura jurídica, sociológica, feminista e de comunicação) e em análise crítica de documentos normativos e dados estatísticos pertinentes ao tema. A pesquisa privilegia a interpretação contextual das fontes, articulando categorias analíticas (monoparentalismo, corresponsabilidade, espetacularização do cuidado) e identificação de efeitos discursivos e institucionais sobre a vida de mães solo.

2. O PREÇO DO SUCESSO: MATERNIDADE, LIDERANÇA E O CAPITAL INVISÍVEL DA CULPA

Esta seção examina a tensão entre maternidade, liderança e construção social do “sucesso” a partir das experiências de mulheres em arranjos monoparentais. Parte-se da hipótese de que a idealização da “mãe guerreira” opera como dispositivo normativo que naturaliza a sobrecarga e produz um regime de culpa socialmente distribuída, aqui denominado capital invisível da culpa. Argumenta-se que tal regime desumaniza as trajetórias maternas mesmo quando acompanhadas de ascensão profissional, ao deslocar responsabilidades coletivas (familiares, institucionais e estatais) para o desempenho individual.

Historicamente, a maternidade foi instituída como destino e eixo identitário do feminino, articulando reconhecimento social e conformidade a papéis de cuidado. Apesar da diversificação dos arranjos familiares, persiste a naturalização do cuidado como atribuição “própria” das mulheres. Esse enquadramento é aprendido precocemente por meio de socializações de gênero que prescrevem condutas, expectativas e performances, convertendo o cuidado em critério de valor moral. Como corolário, mulheres que recusam a maternidade, a adiam ou a exercem fora do padrão hegemônico são mais frequentemente alvo de estigmas e sanções simbólicas.

A matriz cultural de herança judaico-cristã reforçou, ao longo do tempo, uma hierarquia doméstica que atribui aos homens prerrogativas de comando e às mulheres obediência e disponibilidade afetiva. Nessa gramática, o silêncio, a deferência e a abnegação femininas são convertidos em virtudes, ao passo que a agência e a visibilidade pública são reguladas. Embora conquistas jurídicas e políticas de igualdade tenham tensionado esse modelo, sua persistência se manifesta em práticas cotidianas e avaliações morais sobre a “boa” maternidade.

No contexto brasileiro, a divisão sexual do trabalho doméstico permanece resistente: tarefas do lar e cuidado cotidiano recaem de modo desproporcional sobre mulheres, inclusive quando inseridas no mercado de trabalho. Pesquisas sobre parentalidades apontam que a corresponsabilidade efetiva ainda é frágil, sendo frequente a dissociação entre vínculo conjugal e partilha real do cuidado

(MARCHI-COSTA; MACEDO, 2020). Desde os anos 1980, a valorização discursiva da paternidade coexiste com a permanência de ausências afetivas e práticas, gerando descompasso entre expectativas e engajamento concreto (MARCHI-COSTA; MACEDO, 2020).

No plano afetivo-moral, a tradição de exaltação do “amor materno” sustenta a suposição de que mães suportam, por natureza, as injunções do cuidado. Nessa moldura, a desresponsabilização paterna e a insuficiência de suporte institucional tendem a ser interpretadas como problemas contingentes, enquanto o desempenho materno é convertido em obrigação moral contínua. A responsabilização unilateral se acentua em contextos de monoparentalidade feminina, nos quais a gestão financeira, educativa e emocional recai sobre uma única pessoa adulta.

A liderança feminina torna explícitas as fricções entre exigências produtivas e responsabilidades de cuidado. A mesma mulher que ocupa posições decisórias é frequentemente aquela que reorganiza madrugadas, resolve emergências domésticas entre reuniões e administra demandas escolares e de saúde. Nesse cenário, o reconhecimento profissional não elimina — e por vezes intensifica — a cobrança por onipresença no espaço privado. O capital invisível da culpa designa, aqui, o acúmulo de autovigilância e débito moral percebido pelas mães diante de um ideal simultaneamente inatingível e obrigatório: ser líder exemplar e cuidadora irrepreensível.

mostra que arranjos familiares diversotensionam o vínculo automático entre feminino e cuidado. A análise do cotidiano de famílias homoparentais evidencia rearranjos de tarefas, negociação de papéis e corresponsabilidade como práticas possíveis, desmontando essencialismos e oferecendo parâmetros para políticas organizacionais e públicas de suporte ao cuidado. (Marchi-Costa; Macedo, 2020.)

Tal culpa tem natureza relacional e estrutural, não psicológica individual. Ela emerge da masculinização dos ambientes de poder, de métricas meritocráticas insensíveis ao cuidado e de imaginários midiáticos que celebram a multitarefa sem interrogar seus custos. Em especial no caso das mães solo, a trilha de ascensão tende a ser mais longa e solitária, dadas as jornadas múltiplas, a menor previsibilidade de rede de apoio e a moralização constante de suas escolhas. A pergunta recorrente — “sou uma boa mãe?” — opera como mecanismo de controle simbólico que desloca para o íntimo o peso de falhas sistêmicas de corresponsabilidade.

Do ponto de vista jurídico-político, avanços normativos (p. ex., guarda compartilhada e alimentos) não têm garantido, na prática, repartição equitativa de tempo, afetos e tarefas. O hiato entre texto legal e efetividade concreta mantém mulheres em rotinas de dupla ou tripla jornada, sem reconhecimento institucional do desgaste, frequentemente interpretado como fraqueza individual. Em tal cenário, o rótulo de “mãe guerreira” converte o extraordinário em norma, legitimando a ausência de suporte e interditando a vulnerabilidade como experiência legítima.

Em síntese, o sucesso profissional de mães solo não pode ser lido apenas como conquista individual, mas como campo no qual se reproduzem desigualdades de gênero e assimetrias de cuidado. Reconfigurar o que conta como “sucesso” implica: (i) reconhecer o cuidado como trabalho socialmente necessário; (ii) instituir mecanismos de corresponsabilidade paterna e organizacional verificáveis; e (iii) legitimar o direito à vulnerabilidade sem penalização moral. A desromantização da figura da “mãe que dá conta de tudo” é condição para um desenho institucional e cultural que distribua responsabilidades e reduza o capital invisível da culpa.

3. ECONOMIA DO CUIDADO: QUEM PAGA A CONTA?

A presente subseção se propõe a discutir a economia do cuidado sob a ótica do monoparentalismo materno, evidenciando os impactos da ausência de corresponsabilidade estatal, social e paterna na vida das mães solo. Em um contexto marcado pela lógica capitalista e pela supervalorização da produtividade mensurável, as atividades ligadas ao cuidado — essenciais à sustentação da vida e do tecido social — permanecem invisíveis, desvalorizadas e majoritariamente atribuídas às mulheres. Tal invisibilização revela não apenas uma desigualdade de gênero estrutural, mas também uma crise civilizatória que insiste em ignorar o trabalho invisível das mulheres como um pilar fundamental para a existência humana.

A chamada “economia do cuidado” compreende esse conjunto de atividades voltadas à manutenção da vida cotidiana: cuidar de crianças, idosos, pessoas doentes, da casa, da rotina, dos afetos. Esse trabalho sustenta a base de toda a sociedade, mas é sistematicamente ignorado pelas contas públicas, pelas planilhas corporativas e pelos indicadores de sucesso. Ele não entra no PIB, não é computado nas horas trabalhadas formais, nem recebe remuneração compatível quando terceirizado. E quando é exercido por mães solo, torna-se ainda mais pesado, pois não existe divisão equitativa de tarefas, tampouco políticas públicas que acolham essas mulheres de maneira efetiva.

É comum ouvir que ser mãe é uma escolha. No entanto, essa afirmação ignora os fatores sociais, culturais e estruturais que fazem com que a maternidade — especialmente a solo — seja não apenas uma escolha, mas uma imposição para muitas mulheres. E quando essa escolha se concretiza, o suporte necessário para seu exercício pleno e digno simplesmente não existe. O Estado falha. A empresa não entende. A sociedade julga. E a mulher, exausta, segue segurando o mundo com uma só mão. Quem a segura?

A injustiça se torna ainda mais cruel quando percebemos que, enquanto o trabalho do cuidado realizado por homens costuma ser celebrado como heroísmo — o “pai que ajuda” —, quando feito por mulheres é tratado como obrigação natural, sem mérito, sem valor, sem reconhecimento. Isso é resultado de séculos de naturalização do

papel feminino como cuidadora, mãe, esposa, dona de casa, protetora emocional da família. Um papel que, na prática, impede essas mulheres de ocuparem plenamente os espaços de decisão, liderança e crescimento profissional.

As mãessolo pagam essa conta com sua saúde mental, com a precarização de seus empregos, com o abandono dos estudos, com a solidão de criar filhos sozinhas sem apoio emocional, jurídico ou financeiro. São mulheres que não têm tempo para descansar, tampouco para sonhar. A elas é negado até o direito à queixa — porque a narrativa da “mãe guerreira” insiste em dizer que elas “dão conta de tudo”, sem se perguntar a que custo.

A economia do cuidado também escancara a face da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. Mulheres com filhos têm menor empregabilidade, menores salários e são julgadas por priorizarem a maternidade. Enquanto isso, seus pares homens não apenas não sofrem tais penalizações, como muitas vezes são promovidos sob o argumento de que “agora têm uma família para sustentar”. A maternidade, nesse cenário, funciona como um fator de exclusão e não de apoio. E essa exclusão é mais intensa entre mães solo, mulheres negras e periféricas, que além de tudo enfrentam racismo estrutural e a ausência de redes comunitárias eficazes.

Quem paga a conta da ausência paterna? Quem compensa os anos de renúncia vividos pelas mulheres? Quem ressarce o cansaço crônico, a invisibilidade social, o acúmulo de funções e o isolamento emocional das mães solo? O que a sociedade faz com a exaustão dessas mulheres? A resposta, infelizmente, é simples: nada. A sociedade espera que elas sigam funcionando, caladas e gratas. Mas essa conta já está cara demais.

A pergunta que ecoa, então, é mais do que retórica: quem nos segura, se nós seguramos o mundo? A resposta precisa vir acompanhada de ação. É urgente que a economia do cuidado seja incorporada aos debates sobre desenvolvimento social e econômico. É preciso que o trabalho materno e afetivo seja reconhecido como essencial — e que o Estado assuma seu papel de corresponsável,

com políticas de acolhimento, creches públicas em tempo integral, licenças parentais para ambos os genitores, justiça célere na cobrança de pensão, redes de apoio comunitárias e programas de saúde mental voltados para mães.

Mais do que isso: é preciso mudar o olhar. Parar de ver o cuidado como algo menor ou naturalmente feminino. Ele é uma força estruturante da sociedade. E se o mundo insiste em ser sustentado por mulheres, que ao menos comece a sustentá-las também.

4. MULHERES-MARAVILHA: DESROMANTIZANDO OS MODELOS PRONTOS DA MATERNIDADE E FEMINILIDADE

A figura da super-mulher incansável, multitarefa, emocionalmente disponível e sempre performando excelência opera como dispositivo simbólico que captura a maternidade em um ideal de força sem falhas. Ainda que a personagem *Wonder Woman*, criada em 1941, tenha emergido vinculada a correntes feministas e sufragistas, o imaginário contemporâneo reapropria esse signo para reforçar um modelo normativo de mulher-mãe que tudo suporta (Lepore, 2015). Em termos analíticos, trata-se de uma estetização da resiliência feminina que desloca para a esfera privada o ônus da reprodução social, obscurecendo demandas por corresponsabilidade e políticas de cuidado. (Lepore, 2015)

Com a ascensão das redes sociais, esse modelo foi replicado e aperfeiçoado por filtros e estratégias de marketing. Influenciadoras, celebridades e mães digitais compartilham rotinas meticulosamente editadas, sugerindo que é possível e até desejável alcançar a perfeição na vida materna, afetiva e profissional — simultaneamente. Essa espetacularização da maternidade, como apontado por Silva et al. (2020), intensifica a cobrança interna e social, pois apresenta um cotidiano falso como ideal normativo.

a produção narrativa da maternidade e suas interações nas redes sociais digitais atuam como instâncias de subjetivação das

mulheres: tais práticas discursivas permitem que mães reconheçam desigualdades vivenciadas e revelem como essas desigualdades conformam seus papéis e identidades sociais, tensionando as bases teóricas do feminismo matricêntrico com o material empírico da pesquisa. (Figueiredo Souza, Ana Luiza; Polivanov, Bruno; 2021)

Essa dinâmica não é apenas estética: ela incide sobre a subjetivação das mulheres. Em análise de narrativas digitais, Figueiredo Souza (2022, p. 51-52) mostra que relatos pessoais de maternidade formam “redes de apoio, negociação e conflito”, disputando valores e visibilizando problematizações antes silenciadas. Ao mesmo tempo, o campo permanece tensionado por normas de “maternidade feliz obrigatória”, em que dissenso, ambivalência e cansaço tendem a ser repreendidos por pares e não-mães, como a autora examina nas interações e comentários (Figueiredo Souza, 2022). Esse processo produz sofrimento real. A mãe que vê esses modelos se pergunta, em silêncio: por que eu não consigo? Por que eu me sinto exausta, frustrada, culpada, imperfeita? Por que a maternidade dói tanto, se nas redes sociais ela é sempre radiante? O problema não está na mulher, mas no modelo. As redes não mostram o choro no banheiro, as crises de burnout, os boletos atrasados, o filho doente na madrugada antes da reunião decisiva. Esses vazios criam uma dissonância emocional e geram um tipo de violência simbólica baseada na comparação constante.

Ao longo de 2024 e 2025, assistimos a uma intensificação das narrativas sobre feminilidade e maternidade nas redes sociais, marcadas por uma insistente aglutinação entre sucesso profissional, beleza estética e maternidade impecável. Essa performance de excelência, amplificada por influenciadoras, celebridades e algoritmos, transformou mulheres reais em modelos prontos — moldados como “massa de bolo”, uniformizando comportamentos, corpos e escolhas de vida. Nesse sentido:

perfis maternos, inclusive comerciais, constroem rotinas otimizadas e marcos como *mesversários*,

articulando estética, consumo e métricas de engajamento. A espetacularização alimenta expectativas de excelência contínua e naturaliza a multitarefa como prova de valor materno, acionando comparação permanente e reforçando a autovigilância de mulheres em arranjos de cuidado intensivo. Esses mecanismos interagem com pressões de mercado, algoritmos e repertórios psicológicos, conformando um ideal normativo que favorece a culpabilização individual quando o padrão não é atingido”. (Silva; Teixeira; Bandeira; Sousa, 2020, p. 8–19).

Notáveis exemplos desse fenômeno incluem influenciadoras como Naiumi Goldoni, que compartilha sua rotina de maternidade natural e empoderada, mas cujo conteúdo espontâneo é também moldado por edição, narrativa e estética cuidadosa. Mesmo vozes mais autênticas acabam por reproduzir uma estética padrão — casa organizada, família feliz, corpo recuperado — consolidando um ideal de gênero que impõe: deve parecer natural, mas ser exemplar.

Por fim, é necessário situar a idealização do amor materno no longo curso. A crítica clássica de Badinter ao “instinto” materno demonstra que a variabilidade histórica e social do cuidado impede tratá-lo como determinismo feminino: “o instinto materno é um mito” e “o amor materno é apenas um sentimento humano [] incerto, frágil e imperfeito” (Badinter, 1985, p. 265). Essa perspectiva desnaturaliza o imperativo da abnegação, abrindo espaço para pensar políticas e arranjos de cuidado para além da heroicização.

4.1 PADRÕES DE EXCELÊNCIA, FEMINILIDADE E CORRESPONSABILIDADE

A feminilidade e a maternidade em 2024–2025, tal como exibidas nas redes sociais, revigoraram modelos de perfeição que alienam a experiência real das mulheres — tornando-as estatísticas uniformizadas. Esse padrão exacerba as dores das mães solo, que

se veem obrigadas a operar como super-humanas num mundo que celebra apenas a imagem do controle sem revelar o desgaste. Reconhecer essa pressão simbólica é também ativar caminhos de solidariedade, empatia e justiça social.

A padronização da “performance materna” nas redes — casa organizada, produtividade constante, corpo recuperado, afeto inesgotável — atua como norma comparativa e produz dissonâncias entre experiência e ideal. Em termos comunicacionais, trata-se de um roteiro que, ao mesmo tempo em que cria comunidades e redes de apoio, também regula o que pode ser dito e sentido publicamente sobre maternidade (Figueiredo Souza, 2022). Como a autora observa, as postagens analisadas revelam tanto denúncias de esgotamento quanto reprimendas às práticas que divergem da normatividade (pp. 64–66).

Esse regime de visibilidade tem efeitos práticos sobre a leitura social da monoparentalidade feminina. Ao atribuir à mãe a autossuficiência, o discurso da “força” tende a legitimar a ausência paterna e a eclipsar a corresponsabilidade institucional. No plano conceitual e de linguagem, iniciativas como *Mãe solo* (Santos & Noronha, 2022) buscam deslocar sentidos depreciativos e denunciar a naturalização da ideia de que mulheres “dão conta sozinhas”.

No Brasil, evidências descritivas sobre a sobrecarga cotidiana de mães solo corroboram esse diagnóstico. Em relatório acadêmico, Severino (2022) define a mãe “solo” como aquela “responsável integralmente pela criação e educação dos filhos”, enfatizando “a sobrecarga e o excesso de responsabilidades” associados a múltiplas jornadas (Severino, 2022, p. 6). A autora também nota que, mesmo em relações conjugais, muitas mulheres “exercem a maternidade de maneira solo”, tornando visível o descasamento entre vínculo conjugal e partilha efetiva do cuidado (Severino, 2022).

A crítica feminista ao mito do amor materno ajuda a compreender como expectativas morais recaem seletivamente sobre mulheres. Em termos programáticos, Badinter (1985, p. 265) já indicava que não existe “conduta universal e necessária da mãe”, pois sentimentos

e práticas variam segundo cultura, história e condições materiais. Ao reconhecer essa contingência, desloca-se o foco do “heroísmo” individual para a necessidade de suportes coletivos e de redistribuição do trabalho reprodutivo.

Além disso, estudos de comunicação apontam que a “espetacularização” não é neutra do ponto de vista de classe, raça e arranjo familiar: ela homogeneiza experiências e reforça um modelo de “mãe ideal” — jovem, disponível e sempre estável emocionalmente —, com baixa tolerância à ambivalência e à vulnerabilidade (Silva et al., 2020; Figueiredo Souza, 2022). A consequência é dupla: aumento da autocritica e isolamento de quem não performa o padrão, e naturalização da ausência de suportes e corresponsabilidade.

Por fim, pesquisas sobre parentalidades e gênero indicam que arranjos familiares diversos (incluindo homoparentalidades) tensionam o vínculo automático entre maternidade e tarefas de cuidado, favorecendo leituras mais distributivas e menos essencialistas do trabalho reprodutivo (Marchi-Costa & Macedo, 2020). Tal enquadramento converge com achados de Figueiredo Souza (2022) e com a crítica histórica de Badinter (1985), ao propor que o cuidado seja reconhecido como valor social e não como atributo inato de um corpo feminilizado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo central deste artigo é analisar criticamente o monoparentalismo feminino, buscando desnaturalizar a idealização da “mãe solo guerreira” e evidenciar camadas de trabalho invisível, renúncia e solidão que atravessam essa experiência. Parte-se da premissa de que a imagem da mãe que “tudo suporta” opera como dispositivo normativo, cuja manutenção envolve arranjos sociais, estatais e familiares que reproduzem assimetrias de gênero.

A questão orientadora — “o que sustenta a idealização da mãe solo guerreira?” — é respondida pela identificação de sobrecargas

cotidianas não partilhadas, fragilidade ou ausência de redes de apoio e apagamento simbólico e prático das responsabilidades parentais masculinas. A análise indica que a retórica da força inata feminina funciona, em múltiplos contextos, como mecanismo de legitimação de desigualdades estruturais.

No primeiro eixo temático, dedicado à complexidade da maternidade, demonstra-se que o cuidado constitui trabalho contínuo, com implicações físicas, emocionais e profissionais. Trata-se de atividade que demanda tempo, energia e corpo, frequentemente desvalorizada e invisibilizada, sobretudo quando exercida de forma solitária.

Na seção referente às experiências de mulheres que criam filhas(os) sem coresidência paterna, sustenta-se que a configuração monoparental feminina decorre menos de escolhas individuais e mais de uma conjuntura social e jurídico-institucional que fragiliza a coresponsabilidade paterna e não assegura suporte efetivo às mulheres. A romantização dessa condição reforça a expectativa de autossuficiência materna mesmo diante de ausências concretas.

Por fim, no exame da construção simbólica da maternidade em redes sociais digitais, observa-se que a estética da perfeição, amplificada por lógicas algorítmicas, intensifica sentimentos de insuficiência entre mães reais. A padronização performativa contribui para o isolamento de quem não se adequa a tais moldes e reitera estereótipos de gênero dissociados das experiências cotidianas de grande parcela das mulheres brasileiras.

A partir dos estudos realizados, confirma-se a hipótese de que a romantização da mãe solo opera como mecanismo de apagamento da responsabilidade coletiva: ao promover a figura da “heroína solitária”, legitima-se a ausência paterna, nega-se suporte institucional e perpetua-se a lógica da sobrecarga. Impõe-se, portanto, uma reorientação analítica e política que reconheça o cuidado como valor social, a maternidade como prática situada e a mulher como sujeito de direitos — não como corpo disponível ao sacrifício

REFERÊNCIAS

BANDITHER, Elisabeth. **Um amor conquistado**. Tradução: Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1985.

FIGUEIREDO SOUZA, Ana Luiza; POLIVANOV, Bruno. Refletindo maternidades e redes sociais digitais a partir do feminismo matricêntrico. **Revista Ref, Salvador**, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/381/38172849032/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

LEPORE, Jill. **The secrethistoryof Wonder Woman**. New York: Vintage Books, 2015.

MARCHI-COSTA, Maria Ivone; MACEDO, Rosa Maria Stefanini. **HomoParentalidade e Gênero: vivência cotidiana e relações familiares**. Curitiba: Editora CRV, 2020.

SANTOS, Nadia; NORONHA, Raquel. Mãe Solo. **Informa SUS-UFSCar**, 30 jun. 2022. Disponível em: <https://informasus.ufscar.br/mae-solo>. Acesso em: 20 jul. 2025.

SEVERINO, Natália Pereira. **A sobrecarga da maternidade solo: mães que caminham sozinhas. Relatório**. [Mato Grosso do Sul: UFMS], 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/bitstream/123456789/5445/2/relatorio-natalia.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2025.

SILVA, Jucelia Sousa; TEIXEIRA, Irenides; BANDEIRA, Renata Alves; SOUSA, Sonielson Luciano de. A espetacularização da maternidade nas redes sociais. CAOS – Congresso Acadêmico dos Saberes da Psicologia, Palmas TO, 2020. Disponível em: <https://ulbra-to.br/caos/artigo/a-espetacularizacao-da-maternidade-nas-redes-sociais/>. Acesso em: 23 jul. 2025.

SOUZA, Ana Luiza de Figueiredo. **Ser mãe é fd@: mulheres, (não) maternidade e mídias sociais**. Porto Alegre: Zouk, 2022.

SOUZA, Ana Luiza de Figueiredo. Maternidade e mídias sociais no Brasil: vivências maternas compartilhadas em rede. **Dispositiva**, Belo Horizonte, v. 11, n. 19, p. 51–70, 2022. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/dispositiva/article/view/23258>. Acesso em: 23 jul. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Maternidade e mídias sociais: pesquisa avalia relatos sobre a vida de mulheres com ou sem filhos no mundo digital. **Portal UFF**, 16 maio 2024. Acesso em: 23 jul. 2025.

8. MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO: COR, GÊNERO E A LUTA POR RECONHECIMENTO EM ESPAÇOS DE PODER³⁵

Emanuella Marques Gomes Nogueira³⁶

Aline Alves Lopes Ribeiro³⁷

Cynara Silde Mesquita Veloso³⁸

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo tem como objetivo discutir as barreiras estruturais que as mulheres negras enfrentam no mercado de trabalho brasileiro. A proposta é compreender de que maneira o racismo estrutural, a ordem patriarcal e as desigualdades de classe moldam as possibilidades de inserção, permanência e ascensão dessas mulheres em diferentes setores ocupacionais.

Para isso, a análise se apoia em dados produzidos por instituições como o IBGE, o IPEA e o DIEESE, que apontam a persistência de desigualdades salariais, a concentração em atividades mais precarizadas e a baixa presença em cargos de liderança. Mais do que

35 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

36 Mestra em Desenvolvimento Social pela UNIMONTES. Pós Graduada em Gestão de Projetos pela FIPMOC. Pós Graduada em Direito Digital e Eletrônico pela Cândido Mendes. Pós Graduada em Direito Previdenciário PUC Minas. Graduada em Direito pela UNIMONTES. Graduada em Serviço Social pela UNIMONTES. Pesquisadora FAPEMIG/UNIMONTES. Email: emanuellamarquesgomes@gmail.com, ID do lattes: 3033672211262219. Associada ABCMJ.

37 Especialização em andamento em Propriedade Intelectual. Faculdade Pitágoras - Matriz, Pitágoras, Brasil. Graduada em Direito pela FAP - Faculdade da Paraíba. E-mail: contato.aline.lopes.adv@gmail.com ID Lattes: 1095169621009795. Associada ABCMJ.

38 Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestra em Direito pela UFSC. Pós-graduada e graduada em Direito pela UNIMONTES. Docente da UNIFIPMoc e da UNIMONTES. Coordenadora do Dinter em Direito da UFMG e Unimontes (instituição receptora). Advogada. Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: cynarasilde@yahoo.com.br. <https://lattes.cnpq.br/2302007965587293>.

descrever tais desigualdades, interessa aqui refletir sobre como esses processos dialogam com uma trajetória histórica de silenciamento e invisibilização da população negra no Brasil. Ao mesmo tempo, é importante destacar as estratégias de resistência construídas pelas mulheres negras no cotidiano e nos movimentos sociais, reafirmando sua presença como prática política e de transformação social.

Assim, a questão central deste estudo é: quais são os principais desafios enfrentados pelas mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro e como o racismo estrutural impacta sua inserção, permanência e ascensão profissional?

Para responder tal questionamento, o presente capítulo se organizou em três seções. No primeiro momento, trata-se acerca dos silenciamentos históricos que marcaram a população negra, dando ênfase para o mito da democracia racial e seus efeitos na invisibilidade social. Dando seguimento a discussão, no segundo momento abordou-se acerca das interseções entre racismo estrutural, ordem patriarcal e mercado de trabalho, de modo a evidenciar as desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho a partir dos dados fornecidos pelo IPEA, IBGE e DIEESE. E, por fim, destaca-se as estratégias de resistência dessas mulheres, refletindo acerca das práticas sociais, políticas e culturais que reafirmam sua presença no mercado de trabalho e desafiam estruturas de exclusão.

Tal estudo tomou como base metodológica o estudo bibliográfico e documental fazendo uso de obras que tratam acerca do racismo estrutural, gênero e interseccionalidade, além de estudos contemporâneos sobre mulheres negras no Brasil. Paralelamente, fez-se uso de dados públicos fornecidos pelo IBGE (2022), DIEESE (2023) e IPEA, que permitem dimensionar as desigualdades no mercado de trabalho e sustentar empiricamente a análise proposta.

2. SILENCIAMENTOS HISTÓRICOS E O MITO DA DEMOCRACIA RACIAL

A história do Brasil carrega marcas profundas de silenciamento e exclusão da população negra, iniciadas no período colonial e reproduzidas ao longo do tempo até chegarem aos dias atuais. O tráfico negreiro, que se estendeu por mais de três séculos, significou muito mais do que um mecanismo de exploração econômica. Ele representou a desumanização de milhões de africanos e de seus descendentes, reduzidos à condição de mercadorias em um sistema que normalizou a violência e consolidou o racismo como parte de sua lógica (Santos, 2001). Essa experiência prolongada deixou marcas profundas na formação da sociedade brasileira e estabeleceu as bases de um racismo estrutural que, ainda hoje, organiza as relações sociais e de trabalho no país (Almeida, 2019).

Observa-se que, a questão social perpassa a história da fundação da sociedade brasileira como produto das desigualdades econômicas, políticas e culturais, tendo como demonstrações de maior destaque a questão de classe, desigualdades, e a questão racial ambos sempre intentando a forma de relação entre sociedade civil e o poder estatal.

O passado escravocrata do Brasil não pode ser visto apenas como um episódio histórico mas, também como a base sobre a qual moldam-se as relações de desigualdade raciais e sociais que atravessam a sociedade até hoje. Ademais, faz-se necessário olhar com atenção para a questão racial, especialmente a condição da população negra no Brasil, marcada historicamente pela exploração e pela discriminação (Ianni, 2004). Assim, forma como se deu o trabalho escravo e a exploração dessa força de trabalho faz parte da construção da história do Brasil, bem como, da história da questão social.

Com o fim da escravidão formalizada em 1888, criou-se a expectativa de que a população negra fosse integrada de maneira plena à sociedade brasileira (Almeida, 2019). No entanto, a ausência de políticas de reparação e inclusão fez com que homens e mulheres negros permanecessem à margem, passando a compor, em sua

maioria, as camadas mais pobres e precarizadas do mercado de trabalho (Ianni, 2004). Essa exclusão foi mascarada por um discurso ideológico que procurava retratar o Brasil como uma nação harmônica, livre de conflitos raciais. Foi nesse cenário que surgiu o chamado mito da democracia racial, difundido sobretudo a partir das interpretações de Gilberto Freyre e que, por décadas, sustentou a ideia de uma convivência pacífica entre brancos, negros e indígenas (Fernandes, 1978).

Percebe-se que o recorte racial relacionado à população negra no Brasil é constantemente silenciado. Pouco se fala sobre ele, e muitas vezes há até a tentativa de apagá-lo, como se simplesmente não existisse. Neste sentido, “a história narrada nas escolas é branca, a inteligência e a beleza mostradas pela mídia também o são. Os fatos são apresentados por todos na sociedade como se houvesse uma preponderância absoluta, uma supremacia definitiva dos brancos sobre os negros” (Santos, 2001, p.82).

Ao discutir a invisibilidade do negro na sociedade brasileira, utiliza a expressão meia cidadania para descrever a forma como estrangeiros enxergavam a condição dos negros no país (Santos, 2001). Essa noção de cidadania incompleta decorre da exclusão e da discriminação estrutural que marcam a realidade brasileira. A pertinência do conceito pode ser observada no depoimento de uma das entrevistadas.

A chamada democracia racial sempre foi uma construção elitista, que negou a existência do racismo e dificultou o reconhecimento das desigualdades raciais no país (Almeida, 2019). De modo semelhante, Ribeiro (2019) aponta que o apagamento histórico da população negra reforça a lógica segundo a qual apenas as experiências brancas são tomadas como universais, enquanto as demais são empurradas para uma posição de subalternidade.

Esse silenciamento não se restringiu ao campo simbólico. Ele também se manifestou em espaços concretos de poder e de visibilidade. A falta de representatividade negra nas universidades, na política, na mídia e nos cargos de liderança no mercado de trabalho

revela a continuidade de um projeto histórico de invisibilização. Esse mecanismo faz parte da chamada “matriz de dominação”, na qual raça, gênero e classe se entrecruzam para produzir desigualdades que se reforçam mutuamente. Dessa forma, o mito da democracia racial não apenas minimizou os impactos da escravidão, mas também ajudou a consolidar práticas institucionais que mantêm a população negra em situação de marginalização (Collins, 2019).

Ao abordar sobre a questão racial, como questão social, verifica-se a necessidade de esclarecer alguns conceitos e compreender a diferença entre o preconceito racial e discriminação. Assim, o preconceito e o racismo são atitudes. São modos de ver certas pessoas ou grupos raciais. Quando ocorre uma ação, um comportamento de forma a prejudicar, é que se diz que houve discriminação” (Santos, 2001, p.82-83). Dessa forma, quando o racista ou preconceituoso torna pública a sua atitude, agora transformada em manifestação, ocorre a discriminação.

Nesse contexto, as mulheres negras carregam não só o peso da racialização, mas também os preconceitos sustentados pela ordem patriarcal. Isso as coloca em uma condição ainda mais vulnerável e as obriga a reafirmar, dia após dia, sua existência e sua resistência. Em síntese, o mito da democracia racial atuou, ao longo da história, como uma narrativa que legitimou as desigualdades sociais e raciais no Brasil. Ao esconder conflitos e hierarquias, ajudou a consolidar o processo de invisibilização da população negra, em especial das mulheres (Ribeiro, 2019). Essa herança histórica é essencial para entender por que, ainda hoje, o mercado de trabalho continua a reproduzir desigualdades estruturais que naturalizam a marginalização racial e de gênero.

2. DESIGUALDADES DE RAÇA E GÊNERO NO BRASIL: DADOS E ANÁLISES ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO

Tradicionalmente a mulher brasileira sempre esteve presente na formação da sociedade. Independentemente do sistema, da estrutura

ou até mesmo da ideologia em que essas estão inseridas, as mulheres têm e tiveram um papel fundamental no cenário brasileiro, no que se refere às suas transformações, como, na melhoria da qualidade de vida no local, no cotidiano, seja no meio urbano ou rural, na área da saúde, educacional, habitacional, cultural, religiosa, e na política (Sirqueira, 2001, p.434).

Seguindo esse viés da atuação e participação feminina na história brasileira, quanto à participação feminina negra, observa-se que:

[...] vale a pena repetir que a mulher negra sempre esteve presente em todas as esferas da vida social brasileira, de mucama a mãe de leite, a quituteira, a vendedora de ganho, a cuidadora das alcovas de seus senhores e tudo isso aliado as suas lutas etno-políticas-culturais nas irmandades, nas congadas, no Reisados, nos Terreiros, nas guerras, revoltas. Em todos esses espaços ela lutava pela continuidade e sobrevivência da família negra, enquanto raça, enquanto grupos étnicos específicos, enquanto representações culturais das tradições que vinham de seus antepassados. E era aí que elas desenvolviam as primeiras lutas contra o racismo, contra ideologia básica que alimentava a colonização e a escravidão. Nestas lutas elas organizavam, politicamente, tempo lutando por direitos de cidadania, guardando memórias histórico cultural, criando formas associativas, promovendo ações educativas, formando pessoas, desenvolvendo projetos culturais de música, dança, revivendo e recriando contos, lendas, mitos, hoje a nossa disposição sobre o qual reelaboramos, reinventamos, recriamos o patrimônio civilizatório africano na Diáspora. (Sirqueira, 2001, p.435)

Assim, identifica-se que a mulher negra sempre esteve presente em diferentes esferas da vida social brasileira: de mucama a quituteira, de ama de leite a vendedora de ganho, ocupando espaços muitas vezes

invisibilizados, mas essenciais para a sobrevivência da comunidade negra. Enquanto sustentava as bases da sociedade colonial, a mulher negra também organizava irmandades, mantinha vivas práticas culturais e religiosas, transmitia memórias históricas e enfrentava, ainda que de maneira difusa, a ideologia racista que sustentava a colonização e a escravidão.

No que tange a representatividade da mulher negra na sociedade brasileira destaca que ao se inserirem no mercado de trabalho informal essas mulheres já estavam modificando e moldando a estrutura social, demonstrando assim, a sua presença na vida social em seus diversos segmentos, como agente transformador (Velloso, 1990). Pois, a inserção no trabalho pelas mulheres negras se deu por meio:

[...] do trabalho doméstico, da culinária e dos mais variados biscates, as mulheres conseguiam garantir, mesmo que em bases precárias, o sustento dos seus. Era comum que as crianças tivessem apenas mãe. A figura do pai, quando não era desconhecida, tinha pouca expressividade. Nesse contexto, cabiam sempre à mulher as maiores responsabilidades e encargos. Geralmente, era ela que assegurava a teia de relações do casal, cujo rompimento põe em risco a própria sobrevivência do homem. Não é à toa a música de João da Baiana, *Quem paga a casa pra homem, é mulher* (1915). Malandragens à parte, essa era uma realidade[...] (Velloso, 1999, p.111).

Essa realidade mostra que as mulheres negras, mesmo vivendo em condições de precariedade, assumiram papéis centrais na manutenção da vida familiar e comunitária. O trabalho doméstico, a culinária, os biscates e outras formas de inserção no mercado informal não serviram apenas para garantir o sustento imediato, mas também demonstraram a capacidade de reorganizar socialmente os espaços populares. Essa é uma forma de resistência cotidiana, frequentemente silenciada pelas narrativas oficiais, mas que evidencia a atuação dessas

mulheres mesmo em contextos de opressão (Sirqueira, 2001). Os efeitos dessa presença histórica, porém, ainda podem ser percebidos no presente, pois as mulheres negras continuam majoritariamente concentradas em ocupações precarizadas, com baixos salários e pouca inserção em cargos de prestígio.

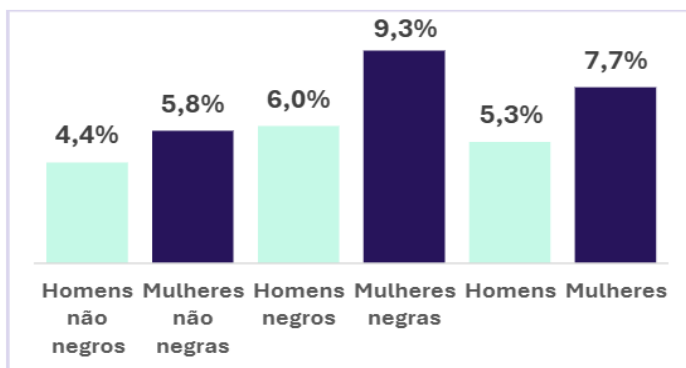
Em análise aos dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) identifica-se que as mulheres negras recebem, em média, menos da metade do rendimento dos homens brancos. Enquanto estes ganham cerca de R\$ 3.500,00 mensais, as mulheres negras têm rendimento médio em torno de R\$ 1.700,00, diferença que não se explica apenas por escolaridade ou experiência, mas por barreiras estruturais ligadas à discriminação racial e de gênero. No mesmo estudo o IBGE (2022) chama a atenção para o trabalho informal e predominância e correlação desses números com a raça, pois 40,9% dos trabalhadores do país que estavam em ocupações informais no ano de 2022 dessa proporção de informais as mulheres pretas ou pardas ocupavam 46,8% e homens pretos ou pardos representam 46,6% superava a média, enquanto mulheres brancas (34,5%) e homens brancos (33,3%) tinham taxas abaixo da média.

Levantamento do DIEESE (2023) mostra que 47% das trabalhadoras negras estão na informalidade, enquanto entre as mulheres brancas esse índice é de 32%. O dado evidencia um padrão de precarização que afeta de maneira mais intensa aquelas que carregam, ao mesmo tempo, as marcas do gênero e da raça. No ano de 2025 3,7 milhões de mulheres estavam sem trabalho e em busca ativa de uma colocação no mercado de trabalho (DIEESE, 2025). A taxa de desocupação feminina foi de 7,7%, contra 5,3% para os homens, no 3º trimestre de 2024. No caso das mulheres negras, a desocupação atingiu 9,3%, taxa muito maior que a dos homens não negros (4,4%) conforme demonstrado no gráfico abaixo:

Gráfico 1. Taxa de desocupação, segundo sexo e cor/raça - Brasil 3º trimestre de 2024

Gráfico 1

Taxa de desocupação, segundo sexo e cor/raça - Brasil - 3º trimestre de 2024



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

Obs.: Negras(os) = Pretas(os) + Pardas(os); Não Negros = Brancas(os) + Amarelas(os) + Indígenas

Fonte: DIEESE, 2025.

Esses dados confirmam a persistência das desigualdades estruturais que marcam a sociedade brasileira. A elevada taxa de informalidade entre as mulheres negras não resulta de escolhas individuais, mas de um histórico de exclusões que as empurra para ocupações com menor proteção social e salários mais baixos. Os índices de desocupação também evidenciam a sobreposição das barreiras de gênero e raça. Enquanto homens não negros apresentam taxas mais baixas de desemprego, as mulheres negras enfrentam quase o dobro desse percentual, o que mostra como o mercado de trabalho brasileiro continua a funcionar de forma seletiva e discriminatória (DIEESE (2023).

De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2021), elas ocupam menos de 5% das posições executivas em grandes empresas brasileiras, o que evidencia as barreiras para a ascensão profissional, mesmo quando possuem a qualificação necessária. Esse dado reforça o que o racismo estrutural, sendo esse

um sistema que organiza privilégios e desvantagens a partir da raça, atravessando instituições, normas e práticas sociais (Almeida, 2019).

3. MULHERES NEGRAS ENTRE RESISTÊNCIAS E PROTAGONISMOS

Da mesma forma, a ordem patriarcal segue reproduzindo desigualdades, ao passo que o patriarcado não atua sozinho: ele se articula ao racismo e ao capitalismo, formando uma estrutura que legitima e naturaliza a marginalização das mulheres negras (Hooks, 2021). Complementarmente, acrescenta-se a essa discussão que o mercado de trabalho é um dos espaços centrais da chamada matriz de dominação, na qual raça, gênero e classe atuam de forma conjunta para limitar oportunidades e perpetuar desigualdades (Collins, 2019) .

No caso brasileiro, essa dinâmica aparece no que denomina de interseccionalidade vivida que é compreendida como a experiência concreta de ocupar um lugar em que diferentes formas de opressão se sobrepõem e se acumulam. Assim, a mulher negra não lida apenas com o racismo ou apenas com o sexismo, mas com a combinação dos dois, atuando de forma simultânea em sua vida. Essa sobreposição ajuda a explicar por que, estatisticamente, elas estão concentradas nas ocupações mais mal remuneradas, como o trabalho doméstico, e por que encontram barreiras adicionais para alcançar espaços de prestígio acadêmico, político e empresarial (Akotirene, 2019).

Os dados apresentados neste estudo mostram que, mesmo com os avanços das políticas públicas de inclusão social e racial nas últimas décadas, as desigualdades ainda permanecem profundas. A desigualdade de gênero e raça no trabalho não é fruto do acaso, mas parte de uma lógica que busca manter as mulheres negras em posições de subalternidade, reafirmando o racismo e o patriarcado como pilares da sociedade brasileira (Carneiro, 2020).

Destaca-se que a mulher negra sempre esteve presente em diferentes esferas da vida social, garantindo a sobrevivência da comunidade, preservando práticas culturais e transmitindo memórias

(Sirqueira, 2001). Acrescenta que, ao ingressarem no trabalho informal, essas mulheres já promoviam mudanças na estrutura social, ainda que em meio à invisibilidade e à precariedade (Velloso, 1999).

A Marcha das Mulheres Negras (2015) evidenciou a força coletiva dessas vozes e reafirmou a luta por direitos, cidadania e igualdade. Assim, faz-se necessário compreender a experiência das mulheres negras a partir de sua posição singular na sociedade brasileira (Gonzalez, 1988). Ao cunhar o conceito de “amefricanidade”, Gonzalez mostrou como a vivência das mulheres negras está marcada por um duplo pertencimento de resistência cultural e de exclusão social — que atravessa tanto as relações de trabalho quanto a construção da identidade coletiva. Nesse sentido, a inserção das mulheres negras no mercado laboral não pode ser dissociada do legado histórico da escravidão e do lugar social que lhes foi imposto, mas também deve ser vista como espaço de produção de saberes, de práticas de cuidado comunitário e de organização política.

Complementarmente, destaca-se que a luta das mulheres negras se dá em um campo de tensões no qual o racismo e o sexismo se articulam para produzir desigualdades persistentes. E o enfrentamento dessa realidade exige tanto o reconhecimento das estruturas de dominação quanto a valorização das práticas de resistência que emergem no cotidiano. Ao passo que a participação ativa em movimentos sociais, o protagonismo em iniciativas culturais e a presença crescente em espaços institucionais revelam que, apesar das limitações impostas pela matriz de dominação, demonstram que as mulheres negras têm transformado sua condição em ato político (Carneiro, 2003). Assim, a resistência deixa de ser apenas reação à exclusão e se torna um projeto de afirmação e de construção de novas possibilidades de cidadania.

Paralelamente, o crescimento do empreendedorismo feminino negro em todo o país revela, ao mesmo tempo, a necessidade imposta pela exclusão e a criatividade e agência dessas mulheres na geração de renda e na valorização da cultura (SEBRAE, 2022).

Esse protagonismo também chega à política institucional, ainda que de maneira tímida. A presença crescente de mulheres negras em espaços legislativos e de decisão amplia a representatividade e traz novas pautas para o debate público. Observa que essas trajetórias se desenrolam dentro de uma matriz de dominação, em que raça, gênero e classe se entrelaçam, criando limites, mas também revelando a força das estratégias de enfrentamento (Collins, 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada mostra que as desigualdades enfrentadas pelas mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro não podem ser compreendidas como ocorrências isoladas. Elas resultam de um processo histórico mais amplo, sustentado pelo racismo estrutural e pela ordem patriarcal, que ainda moldam as relações sociais e econômicas no país. Os dados mais recentes do IBGE e do DIEESE mostram que as mulheres negras continuam concentradas na informalidade, com salários mais baixos e taxas de desemprego superiores às registradas entre homens brancos e não negros. Tais números comprovam, as hipóteses levantadas no início deste estudo.

Ao mesmo tempo, ficou evidente que, diante dessas barreiras, as mulheres negras constroem diferentes formas de resistência e protagonismo — seja pelo empreendedorismo, pela produção intelectual, pela atuação em movimentos sociais ou pela participação política. Essas estratégias reforçam que a presença das mulheres negras no mercado de trabalho e na vida social não deve ser vista apenas pela ótica da exclusão, mas também como um ato político de transformação.

Para enfrentar as desigualdades vividas pelas mulheres negras no mercado de trabalho, não basta apenas reconhecer o problema: é preciso investir em políticas públicas consistentes. Isso passa pela ampliação de ações afirmativas que garantam acesso à educação e à qualificação profissional, pela criação de mecanismos que assegurem

a igualdade salarial e por medidas eficazes de combate à informalidade e à precarização das relações de trabalho.

Também é essencial ampliar a presença das mulheres negras em espaços de decisão política e institucional, garantindo que suas vozes sejam ouvidas nos processos que definem os rumos da sociedade. Tais iniciativas não apenas reduzem as disparidades históricas, mas também fortalecem a cidadania e abrem caminho para a construção de um país mais justo e verdadeiramente democrático.

Em síntese, ainda que sejam as mais impactadas pela precarização do trabalho, as mulheres negras constroem, no dia a dia, múltiplas formas de resistência, que se expressam no empreendedorismo, na mobilização política, na produção intelectual e na afirmação de suas identidades. Cada gesto de afirmação é também um ato político, que confronta o racismo estrutural e o patriarcado e abre caminhos para a transformação social no Brasil contemporâneo.

Conclui-se, portanto, que compreender a condição das mulheres negras no mundo do trabalho é fundamental para evidenciar os limites da cidadania no Brasil de hoje. Esse entendimento também reforça a urgência de políticas públicas voltadas à equidade racial e de gênero, condição indispensável para a construção de uma sociedade mais justa e verdadeiramente democrática.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

CARNEIRO, Sueli. **Mulheres em movimento**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 117-133, 2003. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/9887>. Acesso em: 25 set. 2025.

COLLINS, Patricia Hill. **Pensamento feminista negro**: conhecimento, consciência e a política do empoderamento. Tradução de Jamille Pinheiro Dias. São Paulo: Boitempo, 2019.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres negras no mercado de trabalho: desafios e desigualdades**. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>. Acesso em: 25 set. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Mulheres 2025: boletim especial**. São Paulo: DIEESE, 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2025/mulheres2025/index.html?page=2>. Acesso em: 25 set. 2025.

FERNANDES, Florestan. 1972. **O negro no mundo dos brancos**. São Paulo, Difel.

GONZALEZ, Lélia. **A categoria político-cultural de amefricanidade**. In: GONZALEZ, Lélia. Primavera para as rosas negras: *Lélia Gonzalez – coletânea de textos (1970-1994)*. Organização Flávia Rios e Márcia Lima. Rio de Janeiro: Zahar, 1988. p. 59-69.

IANNI, Octavio. **Pensamento Social no Brasil**. São Paulo: EDUSC, 2004.

HOOKS, Bell. **O feminismo é para todo mundo:** políticas arrebatadoras. 2. ed. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo Demográfico 2022:** resultados preliminares. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 25 set. 2025.

RIBEIRO, Djamila. **Pequeno manual antirracista.** São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Helio. **A busca de um caminho para o Brasil**– a trilha do círculo vicioso. São Paulo: Senac, 2001.

SIRQUEIRA, Maria de Lourdes. **Gênero e Racismo.** IPRI-Instituto de Pesquisa Internacionais. CNPQ - FUNAG - PNUD - SEDH, Bahia: Salvador, 2001.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Mulheres no trabalho: tendências globais 2021.** Genebra: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/>. Acesso em: 20 set. 2025.

9. MULHERES QUE EMPREENDEM EM MONTES CLAROS: CAMINHOS, CONQUISTAS E BARREIRAS NA ÚLTIMA DÉCADA³⁹

Emanuella Marques Gomes Nogueira⁴⁰

Cynara Silde Mesquita Veloso⁴¹

Erica Brito⁴²

Anize Tatiane Gonçalves Silva⁴³

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a relação entre justiça restaurativa e empreendedorismo feminino, compreendendo a autocomposição como uma ferramenta capaz de fortalecer vínculos comunitários e promover inclusão produtiva. A escolha se justifica pela necessidade de ampliar as formas de enfrentamento das desigualdades de gênero e de renda em contextos periféricos, sobretudo diante do cenário de precarização das relações de trabalho e da ausência de políticas públicas consistentes de apoio à emancipação

39 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

40 Mestra em Desenvolvimento Social pela UNIMONTES. Pós Graduada em Gestão de Projetos pela FIPMOC. Pós Graduada em Direito Digital e Eletrônico pela CÂNDIDO MENDES. Pós Graduada em Direito Previdenciário PUC Minas. Graduada em Direito pela UNIMONTES. Graduada em Serviço Social pela UNIMONTES. Pesquisadora FAPEMIG/UNIMONTES. Email: emanuellarquesgomes@gmail.com ID do lattes: 3033672211262219.

41 Doutora em Direito Processual pela PUC Minas. Mestra em Direito pela UFSC. Pós- graduada e graduada em Direito pela UNIMONTES. Docente da UNIFIPMoc e da UNIMONTES. Coordenadora do Dinter em Direito da UFMG e Unimontes (instituição receptora). Advogada. Diretora da Comissão de Projetos da ABMCJ Norte de Minas. Email: cynarasilde@yahoo.com.br. ID do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2302007965587293>.

42 Pós Graduada em Direito do Trabalho. Graduada em Direito pela UNIMONTES. E-mail: professoraericab@yahoo.com.br ID Lattes: 3969908811150790.

43 Pós Graduada em Direito Previdenciário. Graduada pelas Faculdades Integradas Pitágoras. E-mail: draanzizetatlaine@gmail.com ID Lattes: 8173222996673155.

econômica das mulheres. Nesse sentido, a pesquisa problematiza se a autocomposição, entendida não apenas como técnica de resolução de conflitos, mas como prática social voltada à reconstrução das relações, pode contribuir para superar entraves históricos que limitam a autonomia feminina no campo produtivo.

O problema central consiste em compreender como a articulação entre mecanismos restaurativos e iniciativas empreendedoras pode constituir uma via de inclusão econômica que vá além da mera subsistência, favorecendo a construção de redes solidárias e a redistribuição de responsabilidades no âmbito comunitário. A questão adquire relevância porque, embora o empreendedorismo feminino tenha crescido de maneira expressiva no Brasil, dados de pesquisas como o GEM/SEBRAE evidenciam que essa expansão ocorre predominantemente em condições de vulnerabilidade, frequentemente marcada pela informalidade, pelo crédito restrito e pela sobrecarga do trabalho de cuidado, o que restringe a sustentabilidade e o potencial emancipatório dessas iniciativas.

A literatura científica sobre o tema aponta duas vertentes complementares: de um lado, as contribuições clássicas de Schumpeter (1988) e Hisrich, Peters e Shepherd (2014), que destacam o papel inovador e os processos operacionais do ato de empreender; de outro, a crítica feminista representada por Brush (1992), Carter et al. (2003) e Orser e Elliott (2015), que denunciam o caráter androcêntrico dos modelos tradicionais e evidenciam as especificidades do empreendedorismo feminino. No campo da justiça restaurativa, autores como Zehr (2012) e McCold (2002) demonstram que a autocomposição pode ser entendida como um instrumento de reconfiguração das relações sociais, permitindo práticas dialógicas que reconhecem as necessidades das partes envolvidas. Ao dialogar com teorias feministas como as de Federici (2017) e Hirata (2022), que analisam a centralidade do cuidado e a sobrecarga feminina, a pesquisa busca estabelecer uma ponte entre a crítica à desigualdade estrutural e a possibilidade de práticas inclusivas de produção e resolução de conflitos.

A metodologia adotada é de natureza qualitativa, com base em revisão bibliográfica interdisciplinar e análise documental, integrando autores da teoria do empreendedorismo, da justiça restaurativa e do feminismo crítico. O estudo toma como lócus de referência a região de Montes Claros e o Norte de Minas Gerais, espaço em que as desigualdades estruturais se evidenciam de forma acentuada, tornando visível a necessidade de estratégias inovadoras para inclusão produtiva. A abordagem é fundamentada na análise crítica de experiências empreendedoras femininas e de práticas de autocomposição, permitindo compreender como os contextos locais, marcados por vulnerabilidade, podem se beneficiar da articulação entre essas dimensões.

O objetivo é investigar de que modo a justiça restaurativa, por meio da autocomposição, pode atuar como ferramenta de fortalecimento do empreendedorismo feminino, ampliando a autonomia econômica das mulheres e possibilitando a construção de redes comunitárias mais solidárias. Busca-se, assim, contribuir para a formulação de um modelo analítico que una inovação, justiça social e equidade de gênero, propondo alternativas para enfrentar os limites do empreendedorismo por necessidade e promover um caminho de emancipação que seja coletivo, sustentável e enraizado em práticas de cuidado e corresponsabilidade

2. EMPREENDEDORISMO: FUNDAMENTOS CLÁSSICOS E CRÍTICAS FEMINISTAS

O estudo do empreendedorismo tem evoluído ao longo das décadas, consolidando-se como um campo de pesquisa relevante e multidisciplinar. Suas raízes teóricas estão fortemente ligadas à economia e à administração, destacando-se inicialmente pelos trabalhos de Joseph Schumpeter que em sua clássica obra *Teoria do Desenvolvimento Econômico*, Schumpeter (1988) apresentou o empreendedor como o agente da “destruição criadora”, responsável

por romper com o equilíbrio do sistema econômico ao introduzir inovações que substituem práticas, produtos e processos antigos.

Segundo Schumpeter (1988), a inovação pode ocorrer de diversas formas: pela introdução de um novo bem, pela adoção de um novo método de produção, pela abertura de um novo mercado ou ainda pela conquista de uma nova fonte de matéria-prima. Assim, o empreendedor é visto como alguém que se destaca por sua capacidade de criar novas combinações produtivas e gerar mudanças significativas no ambiente econômico. Esse enfoque foi fundamental para diferenciar o empreendedor do simples administrador ou capitalista.

De acordo o autor, “O empreendedor é aquele que quebra a rotina e cria novas combinações produtivas” (Schumpeter, 1988, p. 64). A ação empreendedora, portanto, não é apenas administrativa, mas transformadora e visionária.

Complementando a visão schumpeteriana, Hisrich, Peters e Shepherd (2014) oferecem uma abordagem mais prática e atual do empreendedorismo, definindo-o como “o processo de criar algo novo com valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psicológicos e sociais correspondentes, e recebendo as recompensas da satisfação pessoal e econômica” (Hisrich; Peters; Shepherd, 2014, p. 15). Essa definição amplia o conceito ao reconhecer a complexidade do ato de empreender, envolvendo não apenas aspectos econômicos, mas também psicológicos e sociais.

Contudo, ambas as abordagens, embora fundamentais, apresentam limitações no que se refere à diversidade dos sujeitos que empreendem, especialmente no que tange às questões de gênero. Embora fundamentais para o entendimento do fenômeno empreendedor, as abordagens foram desenvolvidas com base em paradigmas predominantemente masculinos, ignorando ou marginalizando as experiências empreendedoras das mulheres. Tal lacuna teórica começou a ser enfrentada a partir dos anos 1990, quando surgiram os primeiros estudos com enfoque de gênero no campo do empreendedorismo. Carter et al. (2003)

CandidaBrush (1992) foi uma das pioneiras ao propor que os modelos tradicionais de empreendedorismo não consideravam as realidades e necessidades específicas das mulheres. Segundo a autora, os estudos da área tendiam a invisibilizar as experiências femininas ou a tratá-las como desvios dos modelos masculinos.

A autora argumenta que as mulheres empreendem motivadas por fatores distintos, que podem incluir a busca por flexibilidade, conciliação entre trabalho e família, e autonomia pessoal, além da necessidade de geração de renda.

Bush (1992) propôs um “gender-aware framework”, que reconhece as especificidades da atuação feminina e propõe incorporar fatores como a dupla jornada, o acesso desigual ao crédito, as redes de apoio e as motivações não puramente econômicas. Para a autora, compreender o empreendedorismo feminino exige a análise do contexto no qual essas mulheres estão inseridas, incluindo elementos culturais e sociais que moldam suas escolhas.

Nesse sentido, torna-se essencial adotar uma perspectiva que reconheça e valorize as especificidades do empreendedorismo feminino. Carter et al. (2003) aprofundaram essa discussão ao investigar as dificuldades enfrentadas pelas mulheres para acessar recursos financeiros, redes de contato e capital social.

Os autores observaram que as mulheres tendem a ter mais dificuldades para obter crédito, mesmo quando possuem planos de negócios bem estruturados e experiência comprovada. As barreiras institucionais e culturais tornam-se, assim, entraves significativos para o crescimento de seus empreendimentos.

Para Orser e Elliott (2015), o empreendedorismo é um campo marcado por normas de gênero, que moldam tanto a forma como os empreendedores são percebidos quanto as oportunidades que lhes são oferecidas. As autoras introduzem o conceito de “feminine capital”, destacando que as competências e experiências tradicionalmente associadas às mulheres — como empatia, colaboração e cuidado — podem ser fontes de vantagem competitiva no ambiente empresarial. No entanto, tais atributos ainda são subvalorizados em um ecossistema

empreendedorial orientado por lógicas masculinas. A perspectiva de Orser(2015) é essencial para o desenvolvimento de um modelo mais inclusivo e representativo de empreendedorismo, que leve em conta as realidades e desafios enfrentados pelas mulheres em contextos diversos, especialmente em países com forte desigualdade de gênero como o Brasil.

Essa discussão evidencia a necessidade de reformular os modelos teóricos do empreendedorismo, a fim de incluir as múltiplas realidades vividas por empreendedores e empreendedoras. Ao integrar a dimensão de gênero, os estudos passam a reconhecer que o ato de empreender é influenciado por fatores sociais, culturais e estruturais, que impactam diretamente nas motivações, nas estratégias e nos resultados alcançados por diferentes grupos (Del Priore, 2017).

Dessa forma, a análise do empreendedorismo contemporâneo exige a superação de modelos universais e neutros, incorporando perspectivas que considerem a desigualdade estrutural e as dinâmicas de poder que atravessam o campo (Orser, 2015). Portanto, a análise do empreendedorismo contemporâneo deve ser necessariamente interseccional, integrando as dimensões econômicas, sociais e de gênero para promover não apenas o crescimento econômico, mas também justiça social e oportunidades reais para todas as pessoas.

2.1 PANORAMA DO EMPREENDEDORISMO FEMININO NO BRASIL

O empreendedorismo feminino no Brasil tem se consolidado como uma das principais vias de inserção produtiva das mulheres no mercado de trabalho, especialmente quando se trata de um cenário em que a recessão econômica, o crescimento do desemprego e precarização nas relações de trabalho tornam-se cada vez mais latentes. A representatividade feminina no empreendedorismo brasileiro tem se ampliado de forma expressiva na última década. De acordo com dados divulgados pela Global Entrepreneurship Monitor (GEM), em parceria com o SEBRAE, e reforçados pela matéria da

Fenacon (2023), o Brasil contabiliza atualmente cerca de 10,4 milhões de mulheres empreendedoras, o que representa um crescimento de 42% em relação a 2012 (GEM, 2025).

Embora esse avanço quantitativo revele um movimento importante de inserção produtiva, ele ainda é marcado por disparidades: a maioria das mulheres atua no setor de serviços e em negócios de menor porte e faturamento, quando comparados aos empreendimentos masculinos (IBGE, 2025). Além disso, elas enfrentam obstáculos específicos, como menor acesso a crédito, sobrecarga de tarefas domésticas e lacunas na formação técnica e gerencial, elementos esses que limitam o pleno desenvolvimento e a sustentabilidade dos seus negócios.

Embora o crescimento do empreendedorismo feminino represente uma importante ferramenta de emancipação econômica, ele frequentemente se desenvolve em contextos de vulnerabilidade, sendo uma alternativa diante da ausência de políticas públicas eficazes de apoio ao emprego, à conciliação entre trabalho e cuidado, e ao enfrentamento da desigualdade estrutural de gênero. A pesquisa GEM também aponta que mulheres empreendem, em muitos casos, por necessidade e não por oportunidade, o que evidencia os limites dessa estratégia para garantir autonomia plena. Nessa perspectiva, destaca Oliveira (2017) que:

a definição do empreender por necessidade consiste naquele ser que não possui opções, tomando pelo desemprego, pela dificuldade financeira e instinto de sobrevivência, encontra no empreendedorismo a única chance de sobreviver. Nessas situações, inicialmente, o empreendedorismo tende a ser informal, com deficiência de estrutura e planejamento, não gerando crescimento financeiro imediato e com a tendência a falir. O empreendedorismo por necessidade é comumente identificado em países em desenvolvimento, como o Brasil. Empreender não é a primeira opção para essas pessoas, não

são gestoras por essência, o que acaba resultando em empreendimentos fechados e, suas taxas de mortalidade acabam sendo as maiores, por não saberem administrar, não possuem estrutura suficiente (Oliveira, 2017, p.27).

Dessa forma, tem-se que ano após ano as mulheres têm se destacado e ocupado cada vez mais espaço no empreendedorismo, ao passo que Carvalho (2017) destaca que essa crescente motivação se dá pela necessidade e não oportunidade, quando comparado aos homens. Isso se deve pelo fato de que as mulheres não encontram outra forma de gerar renda conforme pesquisas realizadas pelo GEM. Além disso, o acesso a crédito e financiamento continua sendo um dos maiores entraves enfrentados pelas mulheres empreendedoras. Dados do SEBRAE revelam que mulheres têm mais dificuldade em acessar linhas de crédito, enfrentam juros mais altos e menor confiança por parte das instituições financeiras. Essa limitação está associada a um cenário mais amplo de desigualdade econômica e à histórica subvalorização do trabalho feminino.

O empreendedorismo no Brasil consolidou-se como um campo estratégico de desenvolvimento econômico e social, especialmente em cenários de crise, desemprego e redução de políticas públicas de inserção produtiva. Contudo, essa expansão se dá de forma desigual e marcada pelas assimetrias regionais, de gênero e classe, revelando que empreender no Brasil nem sempre é sinônimo de autonomia ou oportunidade (Hashimoto, 2011).

Segundo Carvalho (2017, p.27), observa-se que “o empreendedorismo surge, muitas vezes, como uma alternativa à ausência de políticas de emprego formal e como mecanismo de sobrevivência diante da crise econômica vivenciada no país”. Essa constatação se aplica, com ainda mais intensidade, às regiões historicamente negligenciadas pelos investimentos públicos e pelas estruturas de fomento ao desenvolvimento, como ocorre na cidade de Montes Claros/Norte de Minas Gerais, lócus do presente estudo.

O crescimento do empreendedorismo, sobretudo o de subsistência e necessidade, apresenta diferentes dinâmicas conforme a região. Carvalho (2017) salienta que “o Brasil não é um território homogêneo em termos de desenvolvimento e acesso a recursos, o que faz com que os obstáculos ao empreendedorismo sejam mais acentuados em localidades do interior, sobretudo nas regiões Norte e Nordeste” (p. 30). Dessa forma, tem-se que o Norte de Minas, situado entre essas zonas de vulnerabilidade, representa de maneira contundente as contradições do modelo de incentivo ao empreendedorismo que desconsidera as realidades locais.

Com um IDH inferior à média nacional, altos índices de informalidade e baixa densidade industrial, a região norte-mineira encontra no empreendedorismo uma via de inserção precária no mercado. Ao passo que “a ausência de políticas públicas voltadas à capacitação, financiamento e estruturação dos pequenos negócios nas regiões interioranas agrava as dificuldades enfrentadas pelos empreendedores” (Carvalho, 2017, p. 45). Essa falta de suporte, somada à concentração de crédito nas grandes capitais e à escassez de qualificação técnica, aprofunda a desigualdade entre os que empreendem por vocação e os que o fazem por necessidade.

No recorte de gênero, a situação é ainda mais delicada. Pois, “as mulheres, especialmente em regiões periféricas, enfrentam uma tripla jornada: cuidar da casa, empreender e gerar renda, sem o devido amparo das políticas de apoio à conciliação entre trabalho e vida pessoal” (p. 52). Esse ponto dialoga diretamente com autoras como Silvia Federici e Helena Hirata, que apontam a centralidade do trabalho de cuidado na limitação das possibilidades de autonomia econômica feminina.

A realidade do Norte de Minas é, portanto, emblemática: ao mesmo tempo em que cresce o número de mulheres empreendedoras, permanece intocado o conjunto de estruturas que limitam seu pleno desenvolvimento. Assim, empreender em Montes Claros e nos municípios vizinhos exige mais do que vontade ou criatividade

exige resistência a um sistema desigual que ainda não reconhece plenamente o papel social do empreendedorismo feminino.

As teorias feministas críticas, como as de Silvia Federici (2020), contribuem para desvelar essa dinâmica. Para a autora, a reprodução social — o trabalho de cuidado, doméstico e não remunerado — é o “ponto zero da revolução”, uma base invisibilizada e essencial para a sustentação do capitalismo. No contexto do empreendedorismo feminino, esse trabalho não desaparece: ele é acumulado às exigências de gestão de um negócio, levando as mulheres a vivenciarem jornadas duplas ou triplas de trabalho, o que impacta diretamente sua saúde, produtividade e capacidade de expansão empresarial.

Helena Hirata (2022), ao discutir o “trabalho do cuidado” como um conceito multidimensional, evidencia como as mulheres seguem sendo majoritariamente responsáveis por esse tipo de trabalho, mesmo quando passam a empreender. Assim, o empreendedorismo feminino, ao invés de promover automaticamente a liberdade de tempo, muitas vezes reforça desigualdades ao desconsiderar os encargos familiares e sociais assumidos por essas mulheres.

O Marco Conceitual da Política Nacional de Cuidados, publicado pelo Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social em 2023, reconhece essa realidade e propõe diretrizes para redistribuição do cuidado, com base nos princípios de universalidade, corresponsabilidade e valorização do trabalho de cuidado. Contudo, ainda há um descompasso entre essas diretrizes e a efetivação de políticas públicas locais que apoiem efetivamente as mulheres empreendedoras.

Por fim, a obra de Vera Iaconelli (2021), especialmente o “Manifesto Antimaternalista”, denuncia o aprisionamento da mulher à função materna como única forma legítima de realização. A crítica da autora é essencial para compreender como o empreendedorismo, mesmo quando exaltado como um espaço de autonomia, pode reproduzir expectativas patriarcais de conciliação forçada entre maternidade e produtividade.

Dessa forma, é necessário problematizar o discurso dominante que enaltece o empreendedorismo feminino como solução universal para os desafios das mulheres. Sem políticas estruturantes que promovam igualdade de oportunidades, redistribuição do cuidado e acesso a crédito, o empreendedorismo tende a reproduzir — e não romper — as barreiras históricas de gênero.

3. TRAJETÓRIA HISTÓRICA DA MULHER NO TRABALHO

3.1 DA ESFERA DOMÉSTICA AO MERCADO FORMAL (XIX-XX).

Historicamente, a inserção da mulher no mundo do trabalho foi condicionada por uma rígida divisão sexual das funções sociais. Até meados do século XX, predominava o modelo que atribuía às mulheres a responsabilidade exclusiva pelo trabalho reprodutivo — o cuidado com a casa, os filhos, os idosos e o bem-estar familiar —, confinando-as à esfera doméstica e excluindo-as do espaço público e produtivo. Como analisa Hirata (2022), “o trabalho de cuidado foi historicamente naturalizado como feminino, invisível e gratuito, sendo considerado um não-trabalho pela lógica capitalista”.

No Brasil, a entrada das mulheres no mercado de trabalho formal deu-se de maneira lenta e desigual. Durante o século XIX, a maioria das mulheres pobres e negras já participava da vida econômica como trabalhadoras domésticas, vendedoras ambulantes e lavadeiras, enquanto as mulheres brancas de classes médias e altas eram socialmente destinadas ao papel de esposas e mães. A legislação da época refletia essa lógica, restringindo os direitos civis e políticos das mulheres, que permaneciam sob tutela masculina (Del Priore, 2017).

Com a industrialização nas décadas de 1930 e 1940, intensificou-se a presença feminina nas fábricas, escolas e hospitais, especialmente em atividades consideradas extensão do papel doméstico, como o cuidado e a educação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, incluiu dispositivos específicos para mulheres,

como a licença-maternidade de 84 dias, a vedação do trabalho noturno e de atividades insalubres. Apesar dos avanços formais, essas proteções também limitavam o acesso das mulheres a determinadas ocupações e reforçavam sua posição subalterna no mundo do trabalho (Bruschini, 2007).

Nas décadas de 1970 e 1980, impulsionada por transformações econômicas, crescimento urbano, aumento da escolarização e pela ascensão dos movimentos feministas, a taxa de participação feminina na força de trabalho cresceu de forma significativa. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a proporção de mulheres economicamente ativas passou de 18% em 1970 para 30% em 1980, com crescimento contínuo nas décadas seguintes.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB 1988) representou um marco importante ao consagrar a igualdade de direitos entre homens e mulheres, proibindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo no ambiente de trabalho (Brasil, 1988, art. 5º e 7º). Apesar disso, persistem desigualdades salariais, a segregação ocupacional e a informalidade — problemas que atingem especialmente mulheres negras, chefes de família e de baixa escolaridade.

A Federici (2017) ressalta que a entrada da mulher no mercado de trabalho formal não implicou o abandono das tarefas domésticas, mas sim sua acumulação. Para a autora, “a chamada libertação da mulher pela via do emprego significou, na prática, a intensificação da carga de trabalho, com o acúmulo das funções reprodutivas e produtivas” (Federici, 2017, p. 30). Ou seja, a transição da esfera privada para a pública não representou uma redistribuição das responsabilidades, mas sim a sobrecarga feminina.

Conforme Carvalho (2017) “as mulheres continuaram inseridas em atividades de menor prestígio, mais precárias e com salários inferiores aos dos homens, mesmo quando ocupavam funções semelhantes” (p. 39). Essa realidade demonstra que os obstáculos à plena inserção das mulheres no mercado de trabalho não são apenas

conjunturais, mas estruturais, ancorados em valores patriarcais que atravessam as relações sociais, econômicas e institucionais.

Em suma, a trajetória histórica da mulher no mercado de trabalho revela avanços formais importantes, mas também a persistência de desigualdades profundas. A compreensão desse percurso é fundamental para a análise do empreendedorismo feminino contemporâneo, que, embora proposto como uma estratégia de autonomia, muitas vezes reproduz as mesmas limitações enfrentadas no trabalho assalariado.

4. ANÁLISE EMPÍRICA (ESTUDO DE CASO MONTES CLAROS)

Com o objetivo de compreender as particularidades do empreendedorismo feminino em nível local, esta seção apresenta uma análise empírica a partir do levantamento de dados do município de Montes Claros-MG, extraídos do sistema da Receita Federal, por meio da base de optantes pelo Simples Nacional, modalidade Microempreendedor Individual (MEI). Tal instrumento foi selecionado por sua relevância na formalização de pequenos negócios e na ampliação da autonomia econômica de milhares de mulheres brasileiras nos últimos anos.

A análise se ancora nos registros classificados por sexo e por atividades econômicas (CNAEs), o que permite uma leitura crítica e segmentada sobre os setores com maior concentração de mulheres empreendedoras, os padrões de distribuição entre gêneros e a evolução histórica dessa participação no período de 2015 a 2025. Montes Claros, por sua posição de cidade-polo no Norte de Minas Gerais, configura-se como importante espaço de observação das transformações no perfil do empreendedorismo em contextos de marcante desigualdade social e de gênero.

Com base nesse levantamento, a pesquisa propõe três eixos analíticos principais, organizados da seguinte forma:

a) Comparativo dos CNAEs com maior representatividade feminina e masculina: nesta etapa, serão identificados os segmentos econômicos com predominância de mulheres e de homens como microempreendedores individuais, permitindo visualizar as tendências de segregação setorial e as escolhas empreendedoras condicionadas por fatores sociais e culturais.

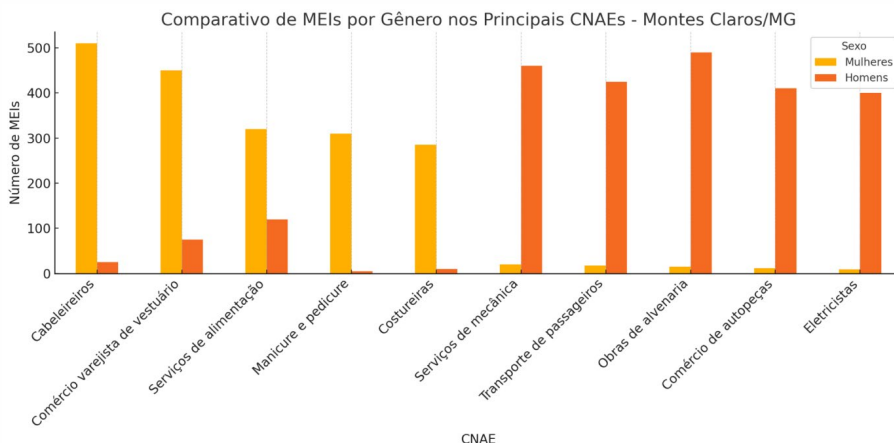
b) Evolução temporal da participação feminina em segmentos estratégicos (2015–2025): com base em dados quantitativos e séries históricas, busca-se compreender os setores que mais cresceram em participação feminina ao longo da última década, identificando tendências relacionadas a mudanças no mercado de trabalho, impactos da pandemia e estratégias de adaptação econômica por parte das mulheres.

c) Participação proporcional das mulheres em cada CNAE (análise de feminilização de setores): ao calcular a porcentagem de mulheres no total de MEIs de cada segmento, será possível identificar quais áreas apresentam alta concentração feminina, refletindo padrões de feminização do trabalho e possíveis desigualdades na valorização econômica e social das atividades desempenhadas por essas empreendedoras.

A análise dos dados quantitativos será acompanhada por gráficos e quadros comparativos que subsidiarão reflexões críticas sobre a inserção produtiva das mulheres em Montes Claros-MG, dialogando com a literatura discutida nos capítulos anteriores. Pretende-se, com isso, revelar como os caminhos trilhados por essas empreendedoras estão profundamente atravessados por fatores estruturais como o gênero, a classe social e o acesso desigual a políticas públicas de apoio ao empreendedorismo.

Quando analisamos comparativamente os CNAEs com maior representatividade feminina e masculina identificamos os seguintes indicadores:

Imagem 01 - Comparativo MEIs por Gênero



Elaborados pelas autoras. Fonte: Prefeitura de Montes Claros, 2025.

O gráfico acima demonstra que a análise do perfil dos microempreendedores individuais (MEIs) em Montes Claros-MG, com base nos dados por sexo e atividade econômica (CNAE), revela um padrão expressivo de segregação ocupacional por gênero. Ao observar os dez principais CNAEs em número de registros, nota-se a predominância de mulheres em setores tradicionalmente associados ao cuidado, à estética e ao comércio leve, enquanto os homens concentram-se em áreas ligadas à construção, mecânica e serviços automotivo (Montes Claros, 2025).

Entre os segmentos com maior participação feminina destacam-se: cabeleireiros (510 mulheres contra 25 homens), comércio varejista de vestuário (450 mulheres para 75 homens), serviços de alimentação (320 mulheres versus 120 homens) e manicure/pedicure (310 mulheres contra apenas 5 homens). Esses setores, além de apresentarem uma alta concentração de mulheres, são também marcados por características como baixo investimento inicial, prestação de serviços diretos ao consumidor final e possibilidade de conciliação com a jornada doméstica. A CNAE “Cabeleireiros”, por exemplo, apresenta

mais de 95% de presença feminina, indicando um grau elevado de feminização do setor (Montes Claros, 2025).

Por outro lado, os CNAEs com maior número de homens concentram-se em ocupações com exigência técnica e maior risco físico, como obras de alvenaria (490 homens contra 15 mulheres), serviços de mecânica (460 homens e 20 mulheres), transporte de passageiros (425 homens e 18 mulheres), e comércio de autopeças (410 homens frente a 12 mulheres). Esse padrão evidencia a persistência de estereótipos de gênero no acesso a determinadas funções, mesmo dentro da lógica do empreendedorismo autônomo (Montes Claros, 2025).

Do ponto de vista quantitativo, os dados reforçam as análises de Hirata (2022) e Federici (2017), ao mostrar que o trabalho das mulheres segue atrelado à reprodução social e às ocupações tidas como “extensões do cuidado”, ainda que em forma de negócios formalizados. Além disso, observa-se que, mesmo em setores economicamente estratégicos para o MEI, as mulheres continuam concentradas nas áreas de menor valorização econômica e de baixa escala produtiva.

Essa divisão sexual do trabalho, refletida nas escolhas de CNAE, não é apenas resultado de preferências individuais, mas consequência direta de desigualdades estruturais de acesso à formação técnica, ao crédito produtivo e às redes de apoio. Conforme aponta a literatura especializada, tais desigualdades tendem a restringir o potencial de expansão e inovação dos negócios femininos, mantendo as mulheres em nichos econômicos mais vulneráveis.

Portanto, os dados empíricos reforçam a necessidade de políticas públicas direcionadas à capacitação técnica de mulheres empreendedoras em setores diversificados, bem como à desconstrução dos estigmas que restringem seu acesso a áreas de maior densidade econômica e tecnológica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho constatou que tanto a teorização quanto a prática do empreendedorismo feminino são marcados por desigualdade e invisibilização de suas dificuldades e obstáculos pelos estudiosos, pela sociedade e pelo Estado. Nesse sentido, quanto a parte teórica, nota-se que a construção básica sobre o empreendedorismo, por mais essencial que seja, é focada em uma perspectiva eminentemente masculina, desconsiderando a realidade feminina, a qual é marcada por uma ideia de uma dupla/tripla jornada de trabalho.

No tocante à parte prática do empreendedorismo, percebe-se que ele também é afetado de diversas desigualdades, assim como o é na sua parte teórica. Nesse viés, pesquisas do Global *Entrepreneurship* Monitor (GEM), em parceria com o SEBRAE demonstraram o aumento do empreendedorismo feminino, o que garante uma maior participação e emancipação econômica das mulheres. Contudo, apesar desse aumento, há diversos contrapostos, os quais demonstram a necessidade de mudanças e de intervenções estatais para a retificação da estruturação econômica-feminina vigente. Exemplos desses intempéries são: o fato delas atuarem no setor de serviços e em negócios de menor porte; o menor acesso a crédito; a sobrecarga de tarefas domésticas; as lacunas na formação técnica e gerencial e; o fato de que elas fazem as atividades econômicas por necessidade e não oportunidade.

Essa situação dupla/tripla que tanto a construção teórica quanto às prerrogativas da prática não conseguem observar, respeitar e adaptar às necessidades femininas, fazendo com que o empreendedorismo seja também um instrumento de reprodução e legitimação da violência sistêmica de desvalorização do papel feminino e de isolamento da mulher como alguém somente do lar.

Por fim, apesar da evolução normativa brasileira a respeito da mulher e do trabalho feminino, com relevância para a Consolidação das Leis Trabalhistas e para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, e da industrialização e modernização no Brasil,

o trabalho feminino ainda é desvalorizado quando comparado ao masculino. Isso propaga, de forma implícita e explícita, as antigas ideologias de supremacia masculino e de vínculo da maternidade e cuidado feminino invisibilizados. Portanto, malgrado os avanços históricos, a contemporaneidade demonstra que é preciso alterações principiológicas, estruturais e sociais, as quais podem ser concretizadas pela prática da justiça restaurativa no trato do trabalho e do empreendedorismo feminino.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 set. 2025.

BRUSCHINI, Cristina. **Trabalho e Gênero no Brasil nos últimos dez anos.** Cadernos de Pesquisa, n. 132, p. 37-59, 2007.

BRUSH, Candida G. **Research on Women Business Owners:** Past Trends, a New Perspective and Future Directions. Entrepreneurship Theory and Practice, v. 16, n. 4, p. 5-30, 1992.

CARTER, Sara; BRUSH, Candida; GREENE, Patricia; GATEWOOD, Elizabeth; HART, Myra. **Women Entrepreneurs Who Break Through to the High-Growth Firm.** Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2003.

DEL PRIORE, Mary. **Histórias da gente brasileira** – Império. São Paulo: Leya, 2017.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução:** trabalho doméstico, reprodução e lutas feministas. São Paulo: Elefante, 2017.

HIRATA, Helena. **O cuidado:** teorias, práticas e políticas. São Paulo: Elefante, 2022.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo.** 9. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

IBGE. **Estatísticas de Gênero:** indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro, 2022.

MCCOLD, Paul. *Toward a Theory of Restorative Justice*. In: BRAITHWAITE, John; STRANG, Heather (orgs.). ***Restorative Justice and Civil Society***. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

MONTES CLAROS. Comparativo de MEIS por gênero. Prefeitura Municipal de Montes Claros, 2025.

ORSER, Barbara; ELLIOTT, Catherine. ***Feminine Capital***: Unlocking the Power of Women Entrepreneurs. Stanford: Stanford University Press, 2015.

SCHUMPETER, Joseph A. **Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

VELLOSO. Pimenta Monica. **As tias baianas tomam conta do pedaço**. REH. Vol.3, n6, (1999): Cultura e Povo.

ZEHR, Howard. **O pequeno livro da Justiça Restaurativa**. Tradução: Maria Lúcia Ferreira. São Paulo: Palas Athena, 2012. (Tradução de *The Little Book of Restorative Justice*, 2002).

10. REPRESENTATIVIDADE POLÍTICA FEMININA NO NORTE DE MINAS: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS⁴⁴

Bianca Catarina Almeida de Medeiros⁴⁵

Deyslane Neves Gomes Freitas⁴⁶

Jéssica Martins Pereira Jaques⁴⁷

Letícia Cibele Duarte Gomes⁴⁸

Priscila Batista Almeida⁴⁹

1. INTRODUÇÃO

A representatividade política feminina no Brasil constitui um dos eixos centrais de debate acerca da consolidação da democracia e da efetivação da igualdade de gênero. Embora a conquista do direito ao voto, em 1932, e sua universalização em 1934 tenham representado avanços significativos, a presença das mulheres nos espaços de poder manteve-se, por décadas, marcada pela marginalização e pela exclusão

44 Trabalho produzido no âmbito da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídica (ABMCJ), subcomissão Norte de Minas.

45 Graduada em Direito pela FUNORTE – Faculdade Unidas do Norte Minas. Advogada. Pós Graduada em Direito Previdenciário. Tesoureira da Comissão de Direito Previdenciário – 11ª Subseção Montes Claros. Diretora da ABMCJ Norte de Minas.

46 Doutoranda em Direito Constitucional pelo IDP, mestre em Desenvolvimento Social pela Unimontes, advogada, professora universitária. Diretora da ABMCJ Norte de Minas.

47 Mestre em História Social pela Universidade Estadual de Montes Claros. Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. Advogada. Pesquisadora do Observatório Norte Mineiro de Violência de Gênero – UNIMONTES/FAPEMIG – membro da Associação Brasileiro de Mulheres de Carreira Jurídica - ABCMJ

48 Graduada em Direito pela Faculdades Integradas Pitágoras de Montes Claros. Advogada. Pós Graduada em Direito Processual Civil. Assessora Jurídica no setor de Licitações do Consórcio Intermunicipal Multifinalitário da Área Mineira da Sudene (CIMAMS). Tesoureira Adjunta da ABMCJ Norte de Minas.

49 Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Montes Claros. Advogada. Pós Graduada em Direito Administrativo e Licitações e Contratos Públicos. Secretária Municipal de Planejamento, Orçamento e Tecnologia do Município de Montes Claros. Diretora da ABMCJ Norte de Minas.

simbólica e estrutural. Apenas com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugurou-se um novo paradigma normativo, ao reconhecer a igualdade formal entre homens e mulheres como princípio fundamental, abrindo caminho para políticas afirmativas voltadas à promoção da participação feminina na política.

Apesar desses avanços, os índices de representatividade permanecem aquém da paridade. A sub-representação das mulheres decorre de múltiplos fatores, entre eles a resistência histórica dos partidos políticos em viabilizar candidaturas femininas, a distribuição desigual de recursos de campanha, as barreiras culturais e socioeconômicas, além da violência política de gênero, que se manifesta em diferentes formas e atua como mecanismo de intimidação. Assim, mesmo diante de legislações que impõem cotas de gênero e garantem a destinação proporcional de recursos, a efetividade das medidas ainda é limitada pela persistência de práticas excludentes e pela reprodução de padrões patriarcais.

No Norte de Minas Gerais, esse cenário assume contornos ainda mais desafiadores. Região historicamente marcada por desigualdades sociais e econômicas, apresenta baixos índices de representatividade política feminina, tanto em âmbito estadual quanto federal. Mesmo compondo a maioria da população e do eleitorado, as mulheres permanecem com baixa inserção em cargos legislativos e executivos, além de enfrentarem barreiras adicionais, como a falta de apoio partidário, a violência política e a escassez de recursos para campanhas. Nesse contexto, a questão que se impõe é: quais fatores explicam a persistente sub-representatividade política feminina no Norte de Minas e quais caminhos podem ser delineados para a construção de um cenário mais equitativo e inclusivo?

Diante dessa problemática, este estudo tem como objetivo geral analisar a representatividade política feminina no Norte de Minas Gerais, identificando os avanços, desafios e perspectivas relacionados à participação das mulheres nos espaços de poder. De forma específica, busca-se: (i) traçar um panorama histórico da participação política

feminina no Brasil, com ênfase nas transformações ocorridas após a Constituição Federal de 1988; (ii) examinar o quadro legislativo e institucional referente às políticas afirmativas voltadas à inclusão das mulheres; (iii) investigar a realidade da representatividade feminina no Norte de Minas, considerando dados eleitorais, atuação parlamentar e fatores socioeconômicos regionais; (iv) refletir sobre os obstáculos estruturais, culturais e institucionais que limitam a presença das mulheres nos espaços de decisão política; e (v) apontar perspectivas e propostas de superação que possam contribuir para a ampliação da participação política feminina e para o fortalecimento da democracia regional e nacional.

Para atenção a estes objetivos de pesquisa, desenvolveu-se um estudo de natureza qualitativa e quantitativa, com abordagem descritivo-analítica. A escolha desse delineamento fundamenta-se na necessidade de compreender tanto os aspectos históricos, culturais e institucionais que influenciam a participação política feminina quanto os dados numéricos que evidenciam sua representatividade nos espaços de poder.

Do ponto de vista qualitativo, realizou-se revisão bibliográfica e documental em obras clássicas e contemporâneas sobre gênero, democracia e representatividade política, além da análise da legislação brasileira pertinente ao tema, como a Constituição Federal de 1988, a Lei nº 9.504/1997 e a Lei nº 14.192/2021. Foram igualmente consultadas resoluções do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e relatórios de organizações nacionais e internacionais voltadas à promoção da igualdade de gênero.

Na dimensão quantitativa, a pesquisa recorreu à coleta e análise de dados oficiais disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG). O recorte territorial adotado foi a região intermediária de Montes Claros, que abrange 86 municípios do Norte de Minas Gerais, conforme classificação do IBGE. Esse recorte justifica-se pelo protagonismo de Montes Claros como

centro político, econômico e social da região, além de sua relevância no cenário estadual.

Foram examinados resultados eleitorais recentes, referentes às eleições estaduais e federais, com foco na identificação do número de candidaturas femininas, percentual de votos recebidos, cargos ocupados e principais iniciativas parlamentares relacionadas à defesa dos direitos das mulheres. Além disso, buscou-se analisar a atuação de representantes eleitas na proposição de projetos de lei e políticas públicas voltadas à equidade de gênero.

Os dados coletados foram organizados, sistematizados e interpretados de modo a permitir a construção de um panorama crítico sobre a representatividade política feminina na região, articulando estatísticas, marcos normativos e contextos socioculturais. A triangulação entre fontes bibliográficas, documentais e empíricas assegurou maior consistência às análises, permitindo identificar avanços, desafios e perspectivas para a inclusão efetiva das mulheres nos espaços de poder no Norte de Minas Gerais.

A relevância desta pesquisa justifica-se pela importância da representatividade feminina como elemento essencial para a consolidação de uma democracia efetivamente inclusiva. A presença das mulheres nos espaços de poder não se limita a um aspecto numérico, mas implica a incorporação de novas perspectivas e experiências que enriquecem o processo decisório e ampliam a pluralidade da vida pública. No entanto, a persistente sub-representação feminina, sobretudo em regiões periféricas como o Norte de Minas, evidencia a necessidade de compreender a dinâmica da exclusão política de gênero em territórios historicamente desafiados. Ao investigar os fatores que explicam a baixa representatividade feminina e propor caminhos de superação, este estudo contribui para a produção de conhecimento científico, fortalece o debate público e oferece subsídios para a formulação de políticas públicas mais inclusivas, capazes de assegurar uma democracia mais representativa, participativa e justa.

2. BREVE DIGRESSÃO HISTÓRICA: DIREITOS POLÍTICOS DAS MULHERES NO BRASIL, COM ÊNFASE PÓS-1988.

2.1 O DIREITO AO VOTO E A PARTICIPAÇÃO POLÍTICA ANTES DE 1988.

A trajetória dos direitos políticos das mulheres no Brasil caracteriza-se por avanços progressivos e por profundas resistências de natureza estrutural. Até a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB de 1988), as conquistas femininas no âmbito político eram notadamente restritas, tanto no que se refere à participação quanto à representatividade. A busca pela consolidação desses direitos resultou de uma sucessão de marcos históricos relacionados à obtenção do direito ao voto e à inserção feminina nos espaços de poder, os quais foram fortemente influenciados por fatores sociais, jurídicos e culturais que moldaram as possibilidades de atuação política das mulheres.

A luta pelo direito ao voto feminino no Brasil está diretamente relacionada ao surgimento do movimento feminista no início do século XX, especialmente no período da Primeira República (1889–1930), quando emergiram as primeiras reivindicações por igualdade de direitos civis e políticos. Durante esse período, o sistema eleitoral brasileiro restringia o sufrágio aos homens alfabetizados, mantendo as mulheres completamente excluídas do processo político (Biroli, 2018).

A conquista do direito ao voto feminino no Brasil ocorreu em 1932, com o Código Eleitoral Provisório, promulgado no governo de Getúlio Vargas. Contudo, o exercício desse direito inicialmente era restrito: apenas mulheres casadas, com autorização do marido, e as viúvas e solteiras com renda própria podiam votar. Somente com a Constituição de 1934 o voto feminino tornou-se irrestrito e foi equiparado ao masculino (Araújo, 2002). Apesar desse marco formal, a presença das mulheres nos espaços políticos ainda era extremamente reduzida. (Soares, 2001), enfatiza que o sufrágio universal foi uma

conquista legal, mas não política, pois a presença feminina nas instituições de poder continuou marginal.

Neste contexto, a Constituição de 1934 consolidou o sufrágio feminino em caráter universal e irrestrito, ainda que a obrigatoriedade de votar continuasse válida apenas para os homens. Blay (1985) destaca que, embora o reconhecimento do voto feminino tenha sido um marco simbólico de cidadania, não significando, de imediato, a inclusão das mulheres no processo político como protagonistas, mas antes, sua manutenção em papéis coadjuvantes e periféricos.

Durante o regime militar (1964–1985), embora o direito ao voto não tenha sido formalmente suprimido, o ambiente autoritário restringiu a atuação de movimentos sociais, incluindo o movimento feminista, que vinha crescendo desde os anos 1960. Assim, a década de 1970 marcou o início de uma reorganização das pautas femininas no cenário nacional, com a criação de grupos de mulheres que reivindicavam não apenas igualdade de direitos civis, mas também maior inserção na vida pública e institucional. Como observa Matos (2010) foi no bojo da redemocratização que o discurso feminista se fortaleceu politicamente, sobretudo por meio de alianças com outros movimentos sociais e com setores progressistas da sociedade civil.

Ademais, os partidos políticos historicamente se mostraram resistentes à efetiva participação feminina, limitando a inserção de mulheres em cargos eletivos e em posições de liderança partidária. Dados do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) demonstram que, até a década de 1980, a presença feminina nas casas legislativas era quase nula, o que evidencia não apenas uma sub-representação numérica, mas também uma exclusão simbólica dos processos decisórios (TSE, 2018).

Para Flores (2001), a baixa representatividade feminina não se explicava apenas pela falta de normas, mas pela ausência de vontade política em transformar a estrutura partidária e institucional brasileira, que permanecia “cega às desigualdades de gênero” (Flores, 2001, p. 102).

Mesmo com o direito ao voto assegurado, a cidadania feminina no Brasil foi historicamente incompleta. A ausência de mecanismos legais para fomentar a participação das mulheres no sistema eleitoral e a falta de políticas públicas voltadas à equidade de gênero foram elementos centrais dessa exclusão.

Os partidos políticos, principais mediadores do acesso ao poder, frequentemente negligenciavam as candidaturas femininas. Como destaca Araújo (2005), “as estruturas partidárias funcionavam como mecanismos de exclusão da mulher, muitas vezes utilizando-as apenas para cumprir cotas mínimas ou reforçar imagens de pluralidade” (Araújo, 2005, p. 113).

Além disso, a divisão sexual do trabalho, enraizada culturalmente, conferia à mulher a responsabilidade quase exclusiva pelas tarefas domésticas e de cuidado, dificultando sua disponibilidade e dedicação à vida pública. A literatura feminista, como destaca Biroli (2018), demonstra que a ausência de políticas de redistribuição dos encargos familiares impacta diretamente na sub-representação política feminina.

Um aspecto central a ser destacado é a ausência de representatividade simbólica feminina nos espaços de poder. A carência de modelos de mulheres bem-sucedidas na política dificultava o sentimento de pertencimento e a legitimação das mulheres nesse campo. A percepção social de que a política seria uma vocação natural dos homens e uma exceção no caso das mulheres alimentava um ciclo vicioso de exclusão — tanto simbólica quanto concreta — que limitava a atuação feminina na esfera pública.

Nesse contexto, o período anterior à promulgação da CRFB de 1988 caracteriza-se por uma política notoriamente limitada no que diz respeito à participação feminina. A conquista do direito ao voto, em 1932, embora constitua um marco histórico significativo, não foi acompanhada de medidas efetivas para garantir a inserção igualitária das mulheres nos espaços de decisão política. Ao contrário, a persistência de barreiras legais, estruturais e culturais contribuiu

para consolidar um sistema político excludente, que manteve a marginalização feminina ao longo do século XX.

Foi apenas com a promulgação da CRFB de 1988 que se estabeleceu um novo paradigma normativo, ao reconhecer expressamente a igualdade de gênero como princípio fundamental da República. Esse marco jurídico abriu espaço para o debate em torno de políticas de ação afirmativa, como as cotas partidárias, e para a formulação de políticas públicas voltadas à promoção da equidade. Em síntese, o cenário político anterior a 1988 foi marcado por avanços legislativos pontuais, mas insuficientes diante de uma realidade de exclusão sistêmica. A partir da nova Constituição, inicia-se, de fato, uma transformação no entendimento e na prática da cidadania política das mulheres, com a consagração formal da igualdade de direitos entre homens e mulheres em todos os âmbitos da vida pública e institucional.

Após traçado um panorama histórico sobre o direito ao voto e a participação política antes da promulgação da Constituição de 1988, a próxima subseção analisará a evolução legislativa ocorrida a partir da CRFB de 1988.

2.2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA APÓS A CONSTITUIÇÃO DE 1988.

A promulgação da CRFB de 1988 representou um marco fundamental na trajetória do ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no que diz respeito à promoção da igualdade entre homens e mulheres. Ao consagrar a igualdade formal e material como princípios estruturantes, a CRFB de 1988 abriu caminho para uma série de transformações legislativas e institucionais que buscavam a concretização da cidadania plena. Contudo, apesar dos avanços normativos, a presença feminina nos espaços de poder, sobretudo no campo político-eleitoral, continuou restrita. Esse cenário revela a persistência de obstáculos estruturais e culturais que dificultam a participação efetiva das mulheres na política.

Nesse contexto, surgiram as cotas de gênero na legislação eleitoral como um instrumento de ação afirmativa. Seu objetivo principal é corrigir desequilíbrios históricos e promover maior diversidade na representação política. O histórico de exclusão das mulheres da política é longo e remonta a muito antes da CRFB de 1988. Embora o direito ao voto feminino tenha sido formalmente conquistado em 1932, a presença de mulheres em cargos parlamentares, executivos e mesmo em funções partidárias sempre foi residual. A sociedade brasileira, estruturada historicamente sob um viés patriarcal, pouco contribuiu para a construção de políticas públicas voltadas à igualdade de oportunidades, resultando em uma crônica sub-representação feminina.

Mesmo com a nova ordem constitucional elevando a igualdade de gênero ao patamar de direito fundamental, o texto da lei não foi suficiente, por si só, para alterar o quadro excludente da política nacional. Foi necessário adotar medidas específicas para impulsionar a participação feminina. O primeiro avanço concreto ocorreu com a edição da Lei nº 9.100/1995, que introduziu, pela primeira vez, uma reserva mínima de 20% das candidaturas proporcionais para mulheres (Brasil, 1995). Em seguida, a Lei nº 9.504/1997, conhecida como Lei das Eleições, ampliou esse percentual para 30%, exigindo que cada partido ou coligação respeitasse o limite mínimo e máximo de candidaturas por sexo (Brasil, 1997).

Entretanto, esse mecanismo foi inicialmente concebido como uma cota de oferta. Ou seja, garantia apenas a inscrição formal de candidaturas femininas, sem assegurar que essas fossem viáveis ou competitivas. Como resultado, muitos partidos passaram a lançar mulheres apenas para cumprir exigências legais, sem lhes oferecer apoio financeiro ou político, dando origem às chamadas “candidaturas laranjas” — registros fictícios sem intenção real de concorrer.

Nos últimos anos, o fortalecimento das cotas de gênero passou a contar com a atuação mais firme da Justiça Eleitoral, sobretudo do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e do Supremo Tribunal Federal (STF). As cortes adotaram posturas mais rigorosas quanto ao cumprimento

das regras, reconhecendo que a fraude nas candidaturas femininas pode levar à anulação de chapas inteiras. Em 2018, a decisão do STF na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.617 consolidou um importante avanço ao determinar que os recursos do Fundo Especial de Financiamento de Campanha (FEFC) e o tempo de propaganda eleitoral gratuita também devem ser distribuídos de forma proporcional entre os gêneros, de acordo com o número de candidaturas. Isso assegurou não apenas o registro formal das candidatas, mas também melhores condições materiais para suas campanhas (STF, 2018). Essa diretriz foi regulamentada pela Resolução TSE nº 23.607/2019, que criou critérios objetivos para garantir a aplicação efetiva dos recursos públicos de forma equitativa (Brasil, 2019).

Outro avanço essencial foi a promulgação da Lei nº 14.192/2021, que estabelece normas específicas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher (Brasil, 2021). Ao reconhecer que o ambiente político é muitas vezes hostil às mulheres, a norma tipificou como crime diversas formas de agressão e constrangimento, impondo penas e obrigações a partidos, meios de comunicação e instituições públicas. Com isso, o ordenamento jurídico brasileiro passou a compreender que a equidade de gênero não depende apenas da reserva de vagas, mas também de medidas concretas que garantam a integridade, segurança e liberdade das mulheres no exercício da atividade política.

A consolidação das ações afirmativas também exigiu avanços no campo do financiamento. A simples presença numérica de candidatas não é suficiente se elas não tiverem acesso proporcional aos recursos. Com base na decisão do STF (ADI 5617/2018) e na Resolução do TSE nº 23.607/2019, ficou determinado que o percentual mínimo de 30% de candidaturas femininas deve ser refletido também na distribuição do Fundo Partidário e do FEFC, além do tempo de rádio e televisão. O descumprimento dessas normas pode acarretar penalidades severas, como devolução de recursos, suspensão de repasses e até mesmo cassação de mandatos em caso de fraude (STF, 2018).

Essas medidas representam um avanço importante, mas ainda não suficiente. A realidade política brasileira continua marcada por um profundo desequilíbrio na ocupação de cargos por mulheres, o que demonstra que a igualdade formal ainda não se traduziu plenamente em igualdade real. Diversas propostas legislativas mais recentes buscam introduzir o princípio da paridade de gênero nas candidaturas ou mesmo reservar cadeiras legislativas, inspirando-se em experiências bem-sucedidas de países como México, França e Bolívia.

As cotas de gênero, portanto, devem ser vistas como uma etapa essencial na construção de uma democracia mais representativa e plural. Elas não são favores, mas instrumentos legítimos para a promoção da igualdade de condições e para a correção de desequilíbrios históricos. A evolução legislativa brasileira mostra como o Direito pode ser um vetor de transformação social, desde que acompanhado de vontade política, fiscalização eficaz e mudanças culturais profundas. O futuro da democracia exige não apenas a presença das mulheres nas urnas, mas também sua voz ativa nos espaços de decisão.

Após uma breve digressão histórica acerca dos direitos políticos das mulheres no Brasil, com especial ênfase nas transformações ocorridas a partir da Constituição Federal de 1988, a próxima seção se dedicará à análise do panorama quantitativo da representatividade feminina, bem como à avaliação dos avanços e desafios relacionados à participação política das mulheres na região Norte de Minas.

3. PANORAMA QUANTITATIVO DA REPRESENTATIVIDADE FEMININA NORTE MINEIRA E DA PARTICIPAÇÃO POLÍTICA FEMININA DO NORTE DE MINAS

Para atenção ao objeto de pesquisa, desenvolveu-se uma pesquisa quantitativa, a fim de analisar a representatividade política Norte mineira e feminina nas eleições por legenda Federal e Estadual,

no âmbito da região intermediária de Montes Claros⁵⁰, Norte de Minas Gerais.

A região intermediária de Montes Claros segundo a divisão proposta pelo IBGE abrange um total de 86 municípios, dos quais o mais populoso e industrializado é o município de Montes Claros que dá nome à região intermediária. É uma área predominantemente marcada pelo clima árido e pela produção agropecuária, embora possua importante centro industrial em franco crescimento.

O Norte de Minas, mesmo diante de uma perspectiva econômica desfavorável, quando observado de maneira mais detalhada, revela diferenças muito significativas entre municípios, variando desde extrema pobreza até índices medianos de qualidade de vida da população. (Alves, Correia, Ferreira e Oliveira, 2024).⁵¹

Montes Claros é uma cidade de porte médio, com mais de 400.000 habitantes, situada no Norte de Minas Gerais, que funciona como polo universitário, industrial e comercial para toda a região Norte de Minas Gerais e Sul da Bahia. A população feminina é maioria, assim como nas demais regiões do Brasil, conforme dados do IBGE (IBGE, 2022).

Vale mencionar, ainda, que a região intermediária de Montes Claros apresenta um importante índice de violência contra a mulher, conforme dados apresentados no “Diagnóstico de violência doméstica e familiar contra Mulher nas Regiões Integradas de Segurança Pública

50 Diz-se região intermediária de Montes Claros considerando a proposta de divisão regional geográfica do IBGE de 2017, que é composta por 85 municípios. (IBGE, Coordenação de Geografia. Divisão regional do Brasil em regiões geográficas imediatas e regiões geográficas intermediárias. Rio de Janeiro: IBGE, 2017).

51 Idalécia Soares Correiaaaa, Claudia Luz de Oliveiraba, Maria da Luz Alves Ferreiraca, Maria Railma Alves da, Gênero e raça como marcadores sociais de desigualdades na representação política: um estudo sobre a participação de mulheres e mulheres negras na política institucional no Norte de Minas Gerais e Vale do Jequitinhonha-MG1, *PLURAL*, Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, São Paulo, v.31.1, jan./jun., 2024, p.372-399

de Minas Gerais”(2023), que considera o período entre 2021 e primeiro semestre de 2023, mais recente divulgado, registrou-se 29 feminicídios consumados e 26 tentados na região da RISP 11⁵² que corresponde a região intermediária de Montes Claros.

Embora expressiva a área tem média de registros inferior a média estadual, considerando 2022, último ano integralmente diagnosticado, quando a RISP 11 registrou 1,31 casos consumados a cada cem mil habitantes, enquanto a média do Estado foi 1,60; no que se refere aos feminicídios tentados, a RISP 11 registrou 1,44 casos consumados a cada cem mil habitantes, menor que a média estadual do mesmo período de 1,78 casos.

Montes Claros conta com um aparato de proteção à mulher vítima de violência, a cidade conta com Delegacia Especializada de Atendimento à Mulher - DEAM; Vara de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher (que acumula atribuições com o Tribunal do Júri); Rede de Proteção à Violência contra as Mulheres; e Centro de Referência de Atendimento à Mulher Vítima de Violência Doméstica CRAM, mantido pela Prefeitura Municipal.

Todo este contexto prenuncia a análise da representatividade política feminina na região, que é impactada e impactará no números socioeconômicos e criminais da região.

Na Assembleia Legislativa Estadual de Minas Gerais, dentre os vinte candidatos a deputado estadual eleitos mais votados no Norte de Minas Gerais na eleição de 2022, apenas duas são candidatas mulheres, a deputada estadual e vice-presidente da Assembleia de Minas Gerais, Leninha, do PT (partido dos trabalhadores) e a deputada estadual Beatriz Cerqueira, também do PT.

Nas eleições analisadas, registraram-se 74.482 votos válidos destinados a candidatas mulheres eleitas no Norte de Minas. Considerando o total de 978.538 eleitores que compareceram às urnas,

52 RISP 11: RISP 11 refere-se à 11ª Região Integrada de Segurança Pública em Montes Claros, Minas Gerais. As Regiões Integradas de Segurança Pública (RISPs) são áreas geográficas que agrupam municípios com demandas comuns de segurança, visando a integração das forças policiais e outros órgãos de segurança.

esse quantitativo representa 7,61% do universo eleitoral, conforme dados disponibilizados pela Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG, 2025).⁵³

Ainda colhendo dados da Assembleia legislativa de Minas gerais constatou-se que em outras regiões do Estado de Minas gerais houve registro de mulheres entre os deputados eleitos mais bem votados, com destaque para o Alto Parnaíba e Noroeste, com duas entre os três mais votados, Central e Centro-Oeste com uma representante entre os três mais bem votados (ALMG, 2022).⁵⁴

A Deputada Estadual Leninha que obteve ao todo 65.864 votos, é natural da cidade de Montes Claros, possui gabinete na cidade e forte atuação na região sagrando-se, inclusive, presidente do PT em Minas Gerais, entretanto, a deputada Beatriz Cerqueira não possui ligação com a região, sendo que sua votação se justifica pela sua liderança na área da educação pública e na defesa dos direitos dos servidores da educação estadual.

No âmbito da representatividade feminina e Norte Mineira, consultando os projetos de lei e resoluções verifica-se atuação parlamentar pela região, como se destaca o Projeto de Lei nº: 4036/2025 que “Reconhece como de relevante interesse social e econômico do Estado a produção de mel de aroeira realizada no Município de Porteirinha (Brasil, 2025). Além de diversos Projetos de Lei, muitos dos quais convertidos em Lei, que tratam do reconhecimento de utilidade pública a instituições sociais da região Norte de Minas, que são necessários para que essas iniciativas obtenham recursos públicos para fortalecimento de suas atividades.

Em defesa das mulheres, destacam-se projetos deste ano de 2025, como o Projeto de Lei nº: 3413/2025 que “Institui o Código de Defesa

53 Dados da Assembleia de Minas Gerais disponível em: <https://www.almg.gov.br/apps/eleicoes/por-localidade?tipoLocalidade=macrorregioes&localidade=11428>
Acesso em: 24/06/2025.

54 Disponível em: https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2022/10/05_confira_deputados_mais_votados_em_cada_macrorregiao#:~:text=No%20Norte%20de%20Minas%2C%20o,eleito%20para%20o%20quarto%20mandato.

da Mulher e dá outras providências.” e o Projeto de Lei nº: 4003/2025, que “Dispõe sobre reserva mínima de participação de mulheres no conselho de administração das empresas públicas e sociedades de economia mista sob controle do Estado (Brasil, 2025)”

De autoria da Deputada tramita, ainda, Projeto de Resolução nº: 85/2025 que “Dispõe sobre a criação do prêmio Ângela Diniz para reconhecimento de gestores públicos e agentes políticos que se destacarem na formulação e implementação de políticas públicas de combate à violência contra a mulher no Estado;” o Projeto de Lei 3939/2025 que “Institui a Semana de Conscientização e Combate ao Relacionamento Abusivo no âmbito do Estado.” E Projeto de Lei nº 3480/2025 que “Institui a política para a plenitude emocional da mulher do campo, das florestas e das águas no Estado.”

No que se refere a Leis aprovadas e sancionadas destaca-se a Lei Estadual nº: 25132/2025 de coautoria da Deputada que “Proíbe a exposição de imagens inapropriadas de mulheres nos banheiros masculinos dos estabelecimentos comerciais no âmbito do Estado.” A Lei nº 24.466, de 26/09/2023 que “Institui a política de enfrentamento à violência política contra a mulher no Estado.” E a Lei nº: 23904/2021, que dispõe sobre a garantia de acesso das mulheres em situação de vulnerabilidade social a absorventes higiênicos no Estado, que instituiu a Política de Dignidade e Saúde Menstrual.

No âmbito Federal, na última eleição, Minas Gerais elegeu 53 deputados federais para representação do Estado no Congresso Nacional, porém, apenas 3 eleitos são oriundos do Norte de Minas mesmo sendo 8,2% por cento da população do Estado. São os representantes nortemineiros eleitos Marcelo Freitas (União Brasil), Paulo Guedes (PT) e Célia Xakriabá (PSOL) que é de São João das Missões, índia do povo Xakriabá, Norte de Minas e doutora em antropologia pela UFMG.

No que se refere a iniciativa parlamentar de defesa e proteção das mulheres, verifica-se que a representante Norte-mineira foi autora de importantes projetos de lei como o Projeto de Lei nº: 3640/2025 “Dispõe sobre o mapeamento, organização e divulgação dos dados sobre os

impactos da crise climática na vida de meninas e mulheres que vivem no Brasil.”, O projeto de Lei nº: 1527/2025 que “Dispõe sobre normas e diretrizes para a prevenção e o combate à violência obstétrica contra mulheres indígenas, visando garantir o respeito às particularidades culturais e à integridade física e psicológica durante o período gravídico, durante o parto e no pós-parto.”; o projeto de lei 1344 de 2023 que “Institui enfermarias exclusivas para mulheres em situação e/ou processo de abortamento.” E o Projeto de Lei 1087/2023 que “Inclui dispositivo na Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014, para dispor sobre princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, para determinar que as plataformas digitais implementem sistemas internos de monitoramento da disseminação de discursos de ódio direcionados a mulheres, negros e negras, e LGBTQIA+.”

É preciso destacar que no âmbito da representatividade feminina no Norte de Minas no Congresso Federal verificam-se iniciativas propostas por parlamentares homens. Entre elas destaca-se o Projeto de Lei nº 3486/2023 que “estabelece reserva de vagas de vinte por cento, para contratação de mulheres na segurança privada. Acrescenta o artigo 22-A, à Lei 7.102 de 20 de junho de 1.983, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros e estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.” Além disso, merece menção o Projeto de Lei nº: 930/2022 que “assegura às pessoas com fibromialgia os direitos e garantias estabelecidos na Lei 13.146/2015 (Estatuto das Pessoas com Deficiência)”, doença que afeta predominantemente mulheres e o Projeto de Lei nº 602/2023 que “Altera a Lei n. 8.080, de 19 de setembro de 1990, a fim de instituir a obrigação do registro audiovisual em estabelecimentos de saúde, públicos ou privados, que executem procedimentos com sedação ou anestesia de pacientes, com perda total ou parcial de consciência”, com o objetivo de prevenir e reprimir especialmente crimes sexuais contra mulheres. Todas essas proposições são de autoria do Deputado Marcelo Freitas.

4. POR QUE NOSSA REALIDADE É ASSIM? REFLEXÃO SOBRE AS HIPÓTESES DA SUB-REPRESENTATIVIDADE:

Tratar a sub-representatividade feminina nos espaços de poder político não é um fenômeno acidental ou transitório, mas reflete a expressão persistente de um sistema historicamente excludente e estruturalmente desigual.

A mulher, na estrutura delineada historicamente, tem atribuída a si papéis sociais que impõem atividades consideradas “não produtivas”, se resumindo na esfera privada (doméstica), enquanto o homem se molda na construção do responsável pela esfera pública (política e econômica), dando um simbolismo significativo na construção de um espaço feminino delimitado, comprometendo assim o acesso e a atuação política da mulher.

Neste sentido, é certo que a sub-representatividade política das mulheres perpassa pelos impactos gerados pelo cotidiano, que se institucionaliza nas desigualdades impostas sobre a denominada esfera pública, que se cumula com a falta de tempo, recursos e falta de competitividade intrínseca.

Como visto no primeiro capítulo deste artigo, os avanços normativos e as políticas afirmativas implementadas no Brasil nas últimas décadas para a proteção da mulher indicam que a presença feminina nas esferas de decisão política ainda está muito aquém da paridade, o que ratifica várias hipóteses que iremos levantar aqui.

Como base de reflexão, segundo dados do TSE (2024), as mulheres representam 52,6% do eleitorado brasileiro, mas ocupam apenas cerca de 18% das cadeiras nas câmaras municipais e 17,7% na Câmara dos Deputados. Essa disparidade revela que a cidadania formal feminina não foi, ainda, plenamente traduzida em representação substantiva, ou seja, não conseguimos identificar que as normas e políticas públicas estão sendo efetivas na construção da premissa da mulher na política.

Segundo Flávia Birolli, “a sub-representação das mulheres na política não decorre de ausência de interesse ou de capacidade, mas

da persistência de barreiras estruturais, culturais e institucionais que limitam seu acesso aos espaços de poder.” (BIROLI, 2018, p. 29)

Para a autora, a democracia brasileira tem sido construída com exclusões sistemáticas e seletivas, e reforça que a transformação das estruturas de desigualdade de gênero não ocorrerá apenas pela presença de mulheres em espaços de poder, mas por uma revisão crítica das bases sociais, políticas e econômicas que sustentam essas desigualdades.

Assim, analisar as hipóteses de sub-representatividade, atuando de maneira diligente para a conscientização e formação feminina, torna-se essencial para futuras proposições que insiram efetivamente as mulheres na política.

4.1. HIPÓTESES EXPLICATIVAS DA SUB-REPRESENTATIVIDADE

4.1.1. VIOLÊNCIA POLÍTICA E MACHISMO ESTRUTURAL

A violência política de gênero, em suas múltiplas formas — simbólica, verbal, institucional ou física —, tem sido um dos principais mecanismos de intimidação e exclusão de mulheres da vida pública.

Conforme define a Lei nº 14.192/2021, configura-se violência política contra a mulher toda conduta que busque impedir, restringir ou dificultar sua participação política. Essa violência, muitas vezes invisibilizada, é agravada pela naturalização do machismo estrutural, que reforça estereótipos de gênero incompatíveis com a liderança feminina.

Como aponta Flávia Biroli (2018), “a violência política não é apenas uma reação individual, mas parte da estrutura que organiza o poder e os papéis de gênero na sociedade”.

A persistência de um ambiente hostil e agressivo afasta potenciais candidatas, que temem ataques públicos e exposição de suas vidas privadas, conforme apontado em relatórios da ONU Mulheres (2022). Essa realidade é um desestímulo importante, criando um ciclo de invisibilidade e desinteresse pela vida política.

A ausência de representatividade simbólica feminina nos espaços de poder também contribui para essa exclusão, dificultando o sentimento de pertencimento e a legitimação das mulheres nesse campo. A percepção social de que a política é uma vocação natural dos homens alimenta um ciclo vicioso de exclusão, tanto simbólica quanto concreta, que limita a atuação feminina na esfera pública.

4.1.2 BARREIRAS CULTURAIS E ECONÔMICAS

As mudanças do papel feminino ao longo do tempo, a divisão sexual do trabalho, a concentração da responsabilidade doméstica nas mulheres, além da limitação de tempo e recursos para engajamento político criam barreiras objetivas à participação feminina na política de forma direta.

No Norte de Minas, essa realidade é ainda mais acentuada. Apesar de as mulheres serem maioria na população e no eleitorado, sua representação política na região é profundamente desigual e, em alguns casos, pior que a média nacional. No Vale do Jequitinhonha, a situação é ainda mais crítica, com as mulheres eleitas para o executivo municipal representando menos de um terço do percentual nacional.

Outro ponto que merece atenção é a dimensão racial na política regional. No Norte de Minas, a maioria dos eleitos para prefeituras e Câmaras municipais são homens pardos. A predominância é tão grande que os autores do artigo a definem como uma política “pardarizada” e radicalmente masculina, o que ressalta a profundidade do fosso de representação de gênero.

Como observa Mary Del Priore (2013, p312):

As mulheres do século XXI são feitas de rupturas e permanências. As rupturas empurram-nas para a frente e as ajudam a expandir todas as possibilidades, a se fortalecer e a conquistar. As permanências, por outro lado, apontam fragilidades. Criadas em um mundo patriarcal e machista, não conseguem se

enxergar fora do foco masculino. Vivem pelo olhar do homem, do ‘outro’.

Além disso, há um imaginário social que ainda associa política ao espaço masculino, como analisam Biroli e Miguel (2011), destacando que “a política continua sendo vista como um território estranho ao feminino”.

4.1.3 FALTA DE CAPACITAÇÃO E FORMAÇÃO POLÍTICA

A ausência de redes de apoio, formação técnica e treinamento político é um desafio que atinge especialmente mulheres fora dos grandes centros. A dificuldade de acesso à informação e à profissionalização da política restringe o surgimento de novas lideranças, sobretudo nas regiões periféricas. Segundo Marlise Matos (2020), a desigualdade de acesso à qualificação política reflete uma exclusão de base estrutural, que reforça a sub-representação.

A formação política das mulheres pelos partidos frequentemente se revela insuficiente e superficial, restrita a cursos, palestras e projetos isolados que não asseguram acompanhamento efetivo das candidatas e militantes. Essas ações acabam por cumprir apenas formalmente as exigências legais, sem promover uma capacitação consistente que fortaleça a presença feminina na política. Contudo, a legislação brasileira estabelece obrigações claras para os partidos nesse campo: a Lei nº 14.192/2021 impõe que as agremiações políticas adotem medidas de prevenção e combate à violência política contra a mulher e garantam sua participação equitativa nos processos eleitorais. Além disso, a Lei nº 13.165/2015 determina que os partidos promovam campanhas educativas e de incentivo à participação feminina, contribuindo para o empoderamento político das mulheres. Assim, para além do cumprimento meramente burocrático, os partidos devem estruturar políticas contínuas e efetivas de formação, acompanhamento e apoio, transformando o compromisso legal em

realidade concreta de promoção da igualdade de gênero na política brasileira.

4.1.4 EXPOSIÇÃO PÚBLICA E AGRESSIVIDADE DA POLÍTICA COMO FATORES DESESTIMULANTES

O ambiente político brasileiro é cada vez mais marcado por discursos agressivos, polarização ideológica e ataques pessoais. Essas características, somadas à exposição intensa nas redes sociais, tornam a política um espaço de vulnerabilidade, especialmente para mulheres. Essa hostilidade no ambiente político não se restringe apenas à violência física, mas inclui a violência verbal e psicológica, que mina a confiança e o bem-estar das candidatas.

Essa agressividade sistêmica afeta desproporcionalmente as mulheres, pois, muitas vezes, os ataques se concentram em sua aparência, vida familiar e vida pessoal, em vez de focar em propostas políticas. O medo de se tornarem alvos de campanhas difamatórias e a ausência de um ambiente seguro para o debate público limitam a participação feminina, perpetuando o ciclo de exclusão.

Portanto, a democratização do espaço político exige não apenas a criação de vagas destinadas ao sexo feminino, mas também (e, talvez, primordialmente) a implementação de mecanismos eficazes para coibir e punir a violência política, garantindo um ambiente mais equitativo e seguro para todas as candidatas.

4.1.5 LIMITAÇÕES NO ACESSO A RECURSOS DE CAMPANHA

Embora a legislação determine a destinação de, no mínimo, 30% do Fundo Eleitoral e do Fundo Partidário às candidaturas femininas, a distribuição desses recursos ainda enfrenta entraves na prática. A ausência de controle efetivo sobre os gastos e a falta de incentivo à transparência permitem que simulações, como as “candidaturas

fictícias”, continuem a ocorrer, impedindo que os recursos produzam um impacto real na equidade da disputa.

Nesse sentir, é importante destacar o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal, da ADI nº 5617. A ação, movida pela Procuradoria-Geral da República, buscava declarar a inconstitucionalidade do artigo 9º da Lei 13.165/2015, conhecida como Minirreforma Eleitoral e definia que os partidos políticos deveriam destinar entre 5% a 15% do Fundo Partidário para financiar campanhas de candidatas mulheres nas três eleições seguintes à sua publicação.

Em seu voto, o ministro Edson Fachin, relator do caso, defendeu que a lei em questão era inconstitucional. Ele argumentou que, embora a lei buscasse a igualdade, na prática, o piso de 5% de recursos para mulheres era muito baixo, podendo resultar em até 95% dos recursos sendo destinados a campanhas de homens.

Fachin destacou que a distribuição de fundos públicos não deve ser discriminatória e que os partidos têm o dever de promover a participação das mulheres. Ele defendeu que a única interpretação constitucional seria destinar os recursos na mesma proporção das candidaturas, ou seja, 30% para as mulheres, por equiparação com o mínimo de candidaturas femininas exigido por lei. Assim, por maioria dos votos, o STJ decidiu que a distribuição de recursos do Fundo Partidário destinado ao financiamento das campanhas eleitorais direcionadas às candidaturas do sexo feminino deve ser feita na mesma proporção das candidaturas de ambos os sexos, respeitando o patamar mínimo de 30% de candidatas mulheres, conforme prevê o art. 10, §3º, da Lei nº 9.504/1997 e ainda considerou inconstitucional a fixação de um prazo de apenas três eleições para essa regra, argumentando que a distribuição equitativa de recursos deve continuar enquanto for necessária para garantir a participação mínima de mulheres na política.

4.2 AS POLÍTICAS AFIRMATIVAS JÁ EXISTENTES FUNCIONARAM?

A adoção das cotas de gênero, em 1997, e a obrigatoriedade de repasse de recursos públicos às campanhas femininas são marcos importantes no ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, a efetividade dessas medidas ainda é limitada pela ausência de fiscalização e pela baixa prioridade dos partidos na promoção de mulheres. Embora tenha havido um modesto crescimento no número de mulheres eleitas, os principais cargos de poder continuam concentrados em homens. A reserva de 30% das candidaturas, por si só, não garante a eleição, nem enfrenta os obstáculos estruturais que as mulheres enfrentam.

Relembrando o julgamento da ADI 5617, o Relator, Ministro Edson Fachin, ao iniciar o seu voto, lembrou que, “apesar de atualmente as mulheres serem mais da metade da população e do eleitorado brasileiro, apenas 9,9% do Congresso Nacional é formado por mulheres e apenas 11% das prefeituras é comandada por elas.”

Recentemente, o Tribunal Superior Eleitoral (TSE) aprovou a Súmula 73 para padronizar o combate à fraude na cota de gênero, especialmente nas Eleições Municipais de 2024. Conforme o Presidente do TSE, Ministro Alexandre de Moraes, a medida visa a aplicação do respeito à cota de gênero em todo o país e permite que os partidos formulem suas listas com mais segurança. A Ministra Cármen Lúcia, por sua vez, elogiou a decisão, destacando que a norma facilitará a atuação de juízes e tribunais, além de trazer clareza para a sociedade e os candidatos.

A Súmula 73 define que a fraude à cota de gênero, que exige um mínimo de 30% de candidaturas femininas, pode ser identificada por elementos como: votação inexpressiva, prestação de contas zerada ou padronizada e ausência de atos de campanha. As consequências do ilícito são severas, incluindo a cassação do Demonstrativo de Regularidade de Atos Partidários (DRAP) do partido e dos diplomas dos candidatos a ele vinculados, a inelegibilidade dos envolvidos

e a nulidade dos votos obtidos, com o subsequente recálculo dos quocientes eleitoral e partidário.

Vê-se, portanto, que os tribunais brasileiros têm buscado combater ativamente a prática de fraudes. No entanto, ainda há muito a ser feito para garantir a plena e efetiva participação da mulher no cenário político pátrio.

4.3 PROPOSTAS E CAMINHOS DE SUPERAÇÃO

Para superar a sub-representatividade feminina, é preciso ir além da formalização de cotas e focar na transformação da cultura política. Isso demanda o fortalecimento de redes de apoio e mentorias, capazes de sustentar trajetórias políticas duradouras e seguras para as mulheres. Além disso, é essencial investir em programas de formação política, como o “Mais Mulheres na Política” de iniciativa do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, com um foco regionalizado e interseccional para alcançar mulheres de diversas realidades.

O cumprimento rigoroso das cotas e da destinação de recursos é fundamental, com a implementação de uma fiscalização efetiva, penalidades claras e total transparência nos gastos. A promoção da paridade deve ser uma política de Estado, não apenas uma exceção, sendo encarada como um princípio constitucional de igualdade substancial. Por fim, é crucial criar “heranças políticas femininas”, onde as mulheres possam construir suas próprias trajetórias com visibilidade e legado, rompendo a dependência de dinastias familiares masculinas. Essas ações, combinadas, podem contribuir para uma democracia mais representativa e equitativa no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A persistente sub-representação feminina na política brasileira, especialmente na região do Norte de Minas, não é um fenômeno casual, mas sim o reflexo de um sistema historicamente desigual e excludente.

Apesar de as mulheres constituírem a maioria do eleitorado, sua presença em cargos de poder, como na Câmara dos Deputados e nas câmaras municipais, permanece desproporcionalmente baixa. A luta pelo direito ao voto, embora tenha sido um marco importante em 1932 e universalizada em 1934, não se traduziu de imediato em representatividade substantiva ou em protagonismo político para as mulheres. O ambiente político é frequentemente hostil e marcado pela violência de gênero, que pode ser simbólica, verbal, institucional ou física, desincentivando a participação de potenciais candidatas. Esse cenário é agravado por barreiras culturais e econômicas, como a divisão sexual do trabalho e a falta de acesso a recursos de campanha e apoio financeiro, que dificultam o engajamento na vida pública.

As políticas afirmativas implementadas, como as cotas de gênero para candidaturas, representam um avanço legislativo fundamental na busca pela igualdade, mas sua efetividade ainda enfrenta desafios significativos. A Lei nº 9.504/1997, por exemplo, estabeleceu a reserva de 30% das candidaturas para mulheres, mas a falta de fiscalização adequada levou a fraudes como as “candidaturas laranjas”. A atuação mais rigorosa da Justiça Eleitoral, com decisões do TSE e do STF, tem buscado combater essas práticas fraudulentas, determinando que os recursos de campanha e o tempo de propaganda eleitoral sejam distribuídos proporcionalmente entre os gêneros. No entanto, a mera existência de normas não é suficiente para alterar a realidade de exclusão, já que a igualdade formal ainda não se traduziu plenamente em igualdade real.

Superar a sub-representatividade exige uma abordagem multifacetada que vá além das leis. É crucial fortalecer o investimento em programas de formação política, capacitação e em redes de apoio e mentoria para mulheres. Os partidos políticos, em particular, devem ir além do cumprimento burocrático das exigências legais e criar políticas contínuas e eficazes de acompanhamento, apoio e conscientização. A implementação rigorosa de penalidades para o descumprimento das cotas e a total transparência na distribuição dos fundos de campanha são essenciais para garantir que os recursos

produzam um impacto real na equidade da disputa. Além disso, a Lei nº 14.192/2021, que combate a violência política contra a mulher, é um passo importante, mas a fiscalização e a punição desses crimes precisam ser eficazes para criar um ambiente político mais seguro e equitativo.

Em suma, a construção de uma democracia verdadeiramente representativa no Brasil requer a promoção da paridade como um princípio de Estado, e não apenas como uma exceção. É fundamental que as mulheres possam construir suas próprias “heranças políticas”, com visibilidade e legado, para romperem com a dependência de dinâmicas familiares masculinas e se tornarem protagonistas. A jornada em direção à igualdade na política é um processo contínuo que demanda não apenas a presença das mulheres nas urnas, mas também a valorização de sua voz e sua atuação ativa nos espaços de decisão, impulsionando a transformação social e cultural.

REFERÊNCIAS

ALVES, Maria da Luz; CORREIA, Idalécia Soares; FERREIRA, Maria da Luz Alves; OLIVEIRA, Maria Railma Alves. Gênero e raça como marcadores sociais de desigualdades na representação política: um estudo sobre a participação de mulheres e mulheres negras na política institucional no Norte de Minas Gerais e Vale do Jequitinhonha-MG. **PLURAL: Revista do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP**, São Paulo, v. 31, n. 1, p. 372-399, jan./jun. 2024.

ARAÚJO, Clara. Ações afirmativas como estratégias políticas feministas. In: BRUSCHINI, Cristina; UNBEHAUM, Sandra G. (Org.). **Gênero, democracia e sociedade brasileira**. São Paulo: FCC; Ed. 34, 2002.

ARAÚJO, Clara. Gênero e cotas para mulheres: a política afirmativa nas eleições brasileiras. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 5, p. 101-136, 2005.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS – ALMG. **Confira os deputados mais votados em cada macrorregião**. Belo Horizonte, 5 out. 2022. Disponível em: https://www.almg.gov.br/acompanhe/noticias/arquivos/2022/10/05_confira_deputados_mais_votados_em_cada_macrorregiao. Acesso em: 24 jun. 2025.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS – ALMG. **Eleições por localidade**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/apps/eleicoes/por-localidade?tipoLocalidade=macrorregioes&localidade=11428>. Acesso em: 24 jun. 2025.

BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BLAY, Eva Alterman. **As prefeitas: a participação política da mulher no Brasil**. Rio de Janeiro: Avenir, 1985.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.100, de 29 de setembro de 1995.** Dispõe sobre normas para as eleições de 1996. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 29 set. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9100.htm. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.504, de 30 de setembro de 1997.** Estabelece normas para as eleições. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 out. 1997. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9504.htm. Acesso em: 23 jul. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021.** Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 5 ago. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14192.htm. Acesso em: 23 jul. 2025.

FLORES, Hilda Agnes Hübner. **Gênero e poder: a participação das mulheres na política brasileira.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2001.

MATOS, Marlise. A representação política feminina na América Latina e Caribe: **condicionantes e desafios à democracia na região.** Tribunal Superior Eleitoral, 2010. Disponível em: <https://bibliotecadigital.tse.jus.br/server/api/core/bitstreams/16a8fb57-60d0-48cd-b986-683f76a53ba0/content>. Acesso em: 21 jul. 2025.

MIGUEL, Luis Felipe. **Democracia e representação: territórios em disputa.** São Paulo: Editora UNESP, 2014.

SOUZA, Maria Tereza Sadek. **Representação política no Brasil: questões e desafios**. *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 355–372, jul./dez. 2010.

SOARES, Gláucio Ary Dillon. **A democracia interrompida**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL – TSE. **A construção da voz feminina na cidadania**. Disponível em: <https://www.justicaeleitoral.jus.br/tse-mulheres/arquivos/portfolio-exposicao-a-construcao-da-voz-feminina-na-cidadania-TSE.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL – TSE. **Resolução TSE nº 23.607, de 17 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a arrecadação e os gastos de recursos por partidos políticos e candidatos. Disponível em: <https://www.tse.jus.br/legislacao/compilada/res/2019/resolucao-no-23-607-de-17-de-dezembro-de-2019>. Acesso em: 23 jul. 2025.

11. ROTAS CRÍTICAS NO ENFRENTAMENTO À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: A EXPERIÊNCIA DA REVICOM⁵⁵ EM MONTES CLAROS-MG⁵⁶

*Theresa Raquel Bethônico Corrêa Martinez*⁵⁷

*Amanda Maria Lopes Silveira*⁵⁸

A violência doméstica representa uma das formas mais persistentes e complexas de violação dos direitos humanos, afetando, em sua maioria, mulheres em contextos de desigualdade de gênero, vulnerabilidade social e dependência econômica. No Brasil, embora haja um arcabouço legal robusto — com destaque para a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) — os índices de violência contra a mulher permanecem alarmantes, revelando a persistência de barreiras estruturais e institucionais no acesso à proteção e à justiça.

Nesse cenário, ganha relevância o conceito de *rotas críticas*, que diz respeito aos caminhos percorridos por mulheres em situação de violência até conseguirem romper o ciclo de agressões e acessar os serviços essenciais que envolvem principalmente as esferas da saúde, da justiça, da assistência social e suporte psicológico, dentre outros.

Essas trajetórias, muitas vezes fragmentadas e marcadas por múltiplas tentativas de busca por ajuda, evidenciam não apenas as lacunas na atuação dos serviços públicos, mas também os desafios enfrentados pelas vítimas diante de uma rede que, por vezes, falha

55 REVICOM – Rede de Enfrentamento à violência de Montes Claros/MG

56 Trabalho elaborado no âmbito da Associação Brasileiras de Mulheres de Carreiras Jurídicas-Subcomissão Norte de Minas.

57 Mestre em Desenvolvimento Social pelo PPGDS/Unimontes. Pós-graduada em Direito Médico pela EBRADI e em Metodologia do Ensino Superior pela Unimontes. Advogada e Socióloga. Referência Técnica do Ambulatório de assistência a pessoas em situação de violência/HUCF/UNIMONTES. Associada da ABMCJ, Diretora da Comissão de Enfrentamento à Violência/ABMCJ.

58 Pós-graduada em Direito da Mulher pelo Centro Universitário UniDom Bosco e em Educação, Tecnologia e Docência jurídica, com Especialização na área de Conhecimento em Direito, pelo CEDIN. Advogada. Associada da ABMCJ, Diretora Adjunta da Comissão de Enfrentamento à Violência/ABMCJ.

em oferecer acolhimento, escuta qualificada e proteção efetiva. A análise das rotas críticas permite, assim, identificar entraves e potencialidades na articulação intersetorial entre os diversos órgãos que compõem aquilo que podemos definir enquanto Rede de enfrentamento à violência, numa perspectiva de trabalho conjunto, integrado, colaborativo, não hierarquizado, envolvendo inclusive as organizações da sociedade civil.

A metodologia utilizada consiste numa análise documental, da legislação brasileira e outras normativas, numa perspectiva qualitativa e descritiva crítica, sobretudo ao que se refere à atuação da Revicom. Este artigo tem como objetivo discutir as rotas críticas no enfrentamento à violência doméstica a partir da realidade do município de Montes Claros, no norte de Minas Gerais. A escolha desse recorte geográfico se justifica pela complexidade social da região, marcada por desigualdades históricas, limitações estruturais nos serviços públicos e uma demanda crescente por políticas de proteção à mulher.

Ao analisar o funcionamento e a articulação da rede local de enfrentamento, busca-se compreender como os diferentes atores institucionais respondem às situações de violência, bem como identificar desafios e oportunidades para a construção de um atendimento mais efetivo, humanizado e centrado na perspectiva das vítimas.

2. A VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES COMO FENÔMENO MULTICAUSAL

2.1 IMPLICAÇÕES SOCIAIS, JURÍDICAS E DE SAÚDE PÚBLICA

A violência, em suas diversas formas de representação social, apresenta-se enquanto um fenômeno multicausal, afetando, substancialmente, todas as camadas da sociedade.

Todavia, há um tipo de violência cujos estudos têm se intensificado, decorrente dos elementos intrínsecos que perpassam

seu ‘modus operandi’: a violência contra as mulheres. Seja ela no âmbito sexual e/ou da violência doméstica ou intrafamiliar, seja nos casos de feminicídio⁵⁹, seus impactos refletem substancialmente em todas as searas, motivo pelo qual, embora sua ocorrência seja frequentemente a esfera privada, passou a ser enfrentada na esfera pública.

Isso porque, esse tipo de violência possui um direcionamento claro: são cometidas por homens contra mulheres e crianças:

partimos da premissa de que a violência doméstica é um grave problema social que afeta sistematicamente segmentos significativos da população, especialmente mulheres, meninas, meninos e idosos. Essa violência tem uma direção clara: na maioria dos casos, é perpetrada por homens contra mulheres e meninas. Uma forma endêmica de violência doméstica é o abuso de mulheres por seus parceiros. Manifestações desse tipo de violência, também conhecida como “violência doméstica”, incluem abuso físico, psicológico, sexual e patrimonial. De acordo com estudos realizados na América Latina, entre um quarto e mais da metade das mulheres relatam ter sofrido abuso em algum momento por seus parceiros. (Sagot, 2000, pág. 11; tradução nossa)⁶⁰

59 Assassinato/homicídios de mulher ou jovem do sexo feminino motivado por violência doméstica, ou por menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

60 Partimos de la premisa que la violencia intrafamiliar es un problema social de grandes dimensiones que afecta sistemáticamente a importantes sectores de la población, especialmente a mujeres, niñas, niños, ancianas y ancianos. Esta violencia tiene una direccionalidad clara: en la mayoría de los casos es ejercida por hombres contra mujeres y niñas. Una forma endémica de la violencia intrafamiliar es el abuso de las mujeres por parte de su pareja. Las manifestaciones de este tipo de violencia, también denominada “violencia doméstica”, incluyen la violencia física, psicológica, sexual y patrimonial. Según estudios realizados en América Latina, entre un cuarto y más de la mitad de las mujeres informan haber sido abusadas en algún momento por sus parejas. (Sagot, 2000, pág. 11).

Por essa razão, a violência contra as mulheres deve e precisa ser analisada e contextualizada, numa perspectiva global, considerando os elementos estruturais e históricos. Importa dizer que, o problema não se restringe às fronteiras brasileiras, alcançando mulheres em todo o mundo, com diferentes realidades, independentemente de raça, classe social ou orientação sexual e identidade de gênero.

Numa perspectiva mais crítica, a preocupação com o tema perpassa, tão somente a esfera individual, de cada mulher. Segundo Sagot (2000), esse tipo de violência afeta diretamente o sistema de saúde pública, já que a procura por serviços de saúde aumenta exponencialmente. Não apenas quando sofrem a violência, e precisam tratar hematomas, fraturas, perda da capacidade auditiva, realizar cirurgias e internações, tomar medicamentos profiláticos nos casos de violência sexual, dentre outros.

Para Sagot (2000), a violência contra mulheres afeta sua capacidade laborativa, impactam nos índices de absenteísmo, no desempenho escolar, e não obstante, podem desencadear doenças crônicas como diabetes, ansiedade, hipertensão, doenças respiratórias, obesidade, depressão, fobias, medos, e outras relacionadas a saúde mental.

Em linhas gerais, trata-se, pois, de um verdadeiro obstáculo para o desenvolvimento econômico e social dos países, sendo uma das principais causas de incapacidade e morte de mulheres em idade (re)produtiva, economicamente ativa, além de flagrante violação aos direitos humanos.

Deste modo, tanto a categoria conceitual quanto aquelas pensadas para diminuir os índices de violência contra as mulheres precisam abarcar ainda as ideias sobre gênero, além de levar em conta as diversas dimensões que a violência perpassa, como os variados interesses políticos, normativos, sociais, jurídicos e ideológicos.

2.2 PERSPECTIVA BRASILEIRA DE ENFRENTAMENTO A VIOLÊNCIA CONTRA MULHERES

No Brasil, a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres (2011) apresenta uma definição ampla sobre violência, fundamentada na Convenção de Belém do Pará (1994). Suas diretrizes definem que a violência contra a mulher constitui “qualquer ação ou conduta, baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto no âmbito público como no privado”, abrangendo:

a violência doméstica ou em qualquer outra relação interpessoal, em que o agressor conviva ou haja convivido no mesmo domicílio que a mulher e que compreende, entre outras, as violências física, psicológica, sexual, moral e patrimonial (Lei 11.340/2006); 2) A violência ocorrida na comunidade e seja perpetrada por qualquer pessoa e que compreende, entre outros, violação, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no lugar de trabalho, bem como em instituições educacionais, estabelecimentos de saúde ou qualquer outro lugar; 3) A violência perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra (violência institucional). (BRASIL, 2011, p. 19).

Diante deste conceito amplo, que compreende diversos tipos de violência, no que se refere a violência doméstica e familiar, no Brasil, a Lei nº 11.340/06, conhecida como Lei Maria da Penha, (LMP, Brasil, 2006), ganhou repercussão nacional, sobretudo, pela intensa divulgação realizada pelos meios de comunicação. Segundo Dias (2016), “ninguém duvida que a lei Maria da Penha é a lei mais conhecida e

mais eficaz que existe no país [...]”⁶¹. Em 2009, um relatório do Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (Unifem), considerou a Maria da Penha uma das mais avançadas leis de combate à violência contra mulher, sendo considerada como uma legislação inovadora e completa nesta temática.⁶²

A Lei Maria da Penha, ao assegurar o acesso à justiça para mulheres vítimas de violência, tem um impacto significativo nas mulheres economicamente vulneráveis, tendo em vista que a realidade demonstra serem elas quem mais enfrentam obstáculos para denunciar.

No entanto, apesar dos avanços, o Brasil possui um cenário desafiador no contexto de violência contra as mulheres, tendo em vista que os dados de registros policiais publicados no Fórum Brasileiro de Segurança Pública (FBSP, 2025) apresentam que aproximadamente 37,5% das brasileiras, com 16 anos ou mais, sofreram algum tipo de violência nos últimos 12 meses. Esse registro configura o maior volume de casos de violência monitorados desde 2017, evidenciando a persistência do problema e os desafios do combate⁶³.

Nesse contexto:

embora a violência de gênero contra a mulher possa ocorrer, por exemplo, no ambiente do trabalho ou educacional, a sua maior incidência e a maior vulnerabilização da mulher dá-se no contexto de relações domésticas, familiares ou em uma relação íntima de afeto. (Bianchini, 2024, p. 56).

61 Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/243186/mais-protecao-a-maria-da-penha>. Acesso em: 20 de jul. 2025

62 Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/politicas-para-mulheres/arquivo/area-imprensa/ultimas_noticias/2009/04/not_rel_glo_do_unifem_apo_lei_mar_pen_ent_tre_mai_ava_mun. Acesso em: 23 de jul. 2025.

63 Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2025/03/10/violencia-contra-a-mulher-214-milhoes-sofreram-um-tipo-de-agressao-no-ultimo-ano-mostra-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 24 de jul. 2025.

Não obstante, há ainda diversas outras formas de violência, menos reconhecidas como o a exploração sexual de mulheres, o assédio sexual e moral no trabalho, o tráfico de mulheres e a violência institucional, que também precisam ser amplamente divulgadas, tanto acerca do conceito, como também a tipificação legal.

Isso porque, a menor visibilidade e entendimento desse tipo de violência, impulsiona a ‘normalização’ de comportamentos abusivos/violentos. Por essa razão entende-se ser necessário ampliar as formas de divulgação de todas as legislações que versam acerca do direito das mulheres, facilitando o entendimento das mulheres, parte diretamente interessadas, e ampliando a conscientização da sociedade, para que, de fato, haja aplicabilidade e efetividade dessas leis.

Nesta senda, Gregoli (2025) faz um alerta, ao destacar a necessidade de compreender as formas mais recentes de violência, que surgem a partir das transformações nas dinâmicas das relações contemporâneas. A autora enfatiza que violências não ocorrem de forma isolada, mas se configuram como fenômenos sistemáticos e repetidos. Entre elas, algumas ainda carecem de tradução ou de conceitos em português, sendo utilizadas expressões em inglês, fazendo menção à determinado ato de violência, como o termo “*gaslighting*”⁶⁴, “*mansplaining*”⁶⁵, “*maninterrupting*”⁶⁶, “*bropriating*”⁶⁷, palavras que, por serem estrangeiras, podem dificultar o acesso à informação e o cessar da violência.

Neste contexto, verifica-se que são muitos os desafios para combater a violência contra mulheres, uma vez que, conforme

64 **Gaslighting:** Refere-se a uma estratégia de manipular psicologicamente a vítima para que ela duvide de suas percepções, memórias ou sanidade mental. O termo tem origem no filme “Gaslight” (1944).

65 **Mansplaining:** Combinação do termo “man” (homem) e “explaining” (explicar). Acontece quando um homem explica algo para uma mulher sem que ela tenha pedido, caracterizando uma forma de silenciamento simbólico.

66 **Maninterrupting:** Termo derivado de “man” (homem) e “interrupting” (interrupção). Refere-se ao ato recorrente de interromper a fala, a voz das mulheres.

67 **Bropriating:** Resultado da junção de “bro”, abreviação de “brother” (irmão) e “appropriating” (apropriação). Descreve situações em que homens se apropriam das ideias apresentadas por mulheres, reivindicando o crédito por elas.

verificou-se, não basta considerar apenas as leis promulgadas em prol dos direitos das mulheres ou o forte apelo social para sua efetivação. O contexto de multiplicidade e possibilidade dos diversos tipos de violências contra mulheres enseja uma abordagem por parte de diversos setores públicos, necessitando de um olhar multidisciplinar, interseccional e humanizado, principalmente, quando envolve violência a doméstica e familiar.

3. ROTA CRÍTICA E SILENCIAMENTO: A PROPOSTA DO TRABALHO EM REDE

3.1 DEFINIÇÃO CONCEITUAL DE TERMO ‘ROTA CRÍTICA’

Diante desse contexto plural de violência, a decisão da mulher em romper o silêncio enfrenta diversos desafios. Primeiro, num aspecto íntimo, psicológico em que ela efetivamente decide romper o silêncio da violência sofrida e buscar auxílio.

Num segundo momento, as indagações que as mulheres fazem: Por onde começar? Qual instituição devo buscar primeiro? Como procurar ajuda?

Essa busca por assistência do poder público de mulheres vitimadas pela violência doméstica e familiar é descrita por Sagot (2000) como sendo uma ‘rota crítica’.

Tal expressão, (usada tanto pela Organização Mundial da Saúde/OMS, quanto para Organização Pan-Americana) materializa o percurso que a mulher precisa percorrer, ao ser vítima de uma violência sexual ou doméstica/intrafamiliar. Trata-se de um caminho trilhado por muitas instituições, já que cada uma delas ficará responsável pelo cuidado e pelas resoluções uma seara diferente desse contexto de violência. Essa rota possui diversas portas de entrada (serviços de emergência na saúde, delegacias, serviços da assistência social) que por sua importância, são necessários de serem acessados, e devem trabalhar de forma articulada no sentido de prestar uma assistência

qualificada, integral e não-revitimizante à mulher em situação de violência. Nesse sentido, Sagot (2000) destaca:

a Rota Crítica nos abre uma porta e nos conduz pelos caminhos que as mulheres percorrem para escapar de suas situações de violência. A Rota parte da decisão e da determinação das mulheres de assumirem a responsabilidade por suas vidas e pelas de seus filhos. Ao longo desta Rota, conhecemos os fatores que levam as mulheres a buscar ajuda, as dificuldades que encontram para concretizar essa decisão, suas percepções sobre as respostas institucionais e as representações e significados sociais sobre a violência doméstica existentes entre as equipes das instituições que devem responder a esse grave problema de saúde pública. Por fim, conhecemos suas frustrações e resignações que, em muitos casos, as levam de volta a situações de violência. (Sagot, 2000, p.7; tradução nossa).⁶⁸

Assim, para que esse percurso a ser trilhado não se configure enquanto um novo processo de vitimização, faz-se imprescindível que exista entre essas instituições uma comunicação efetiva, apoio e participação intersetorial, encaminhamento seguro e responsável ou do contrário, se essas tratativas deflagraram em outros tipos de violência, a exemplo da institucional, essa mulher optará pelo silenciamento, pela desistência da denúncia, ou ainda pelo retorno ao

68 *La Ruta Crítica nos abre una puerta y nos lleva por los caminos que toman las mujeres para salir de su situación de violencia. La Ruta empieza con la decisión y determinación de las mujeres de apropiarse de sus vidas y las de sus hijos. Siguiendo esta Ruta, conocemos los factores que impulsan a las mujeres a buscar ayuda, las dificultades encontradas para llevar adelante tal decisión, sus percepciones sobre las respuestas institucionales, y las representaciones sociales y significados sobre la violencia intrafamiliar que existen entre el personal de las instituciones que deben ofrecer respuestas a este serio problema de salud pública. Al fin, aprendemos sobre sus frustraciones y resignaciones que, en muchos casos, las llevan otra vez a la situación de violencia.*

ambiente de convivência do agressor, muitas vezes a única opção que ela entende, de forma equivocada ser segura e ‘confiável’.

3.2 A CONSTRUÇÃO DO TRABALHO EM REDE: PERSPECTIVAS JURÍDICAS E SOCIAIS.

No Brasil, a denominação para esse conjunto de órgãos e entidades que prestam assistência concatenada às mulheres que sofreram violência, sobretudo a sexual, denomina-se como Rede de Atenção à Violência.

A expressão Rede foi utilizada pela primeira vez, na primeira edição da Norma Técnica, publicada pelo Ministério da Saúde em 1999, sendo mantida nas versões posteriores. Um de seus objetivos principais consiste em “expandir e qualificar redes estaduais e municipais de atenção integral para mulheres e adolescentes em situação de violência e configurar uma rede nacional voltada ao atendimento em saúde das múltiplas formas expressas da violência sexual”. (Norma Técnica Ministério da Saúde, 2012, p.9).

Assim também, a Política Nacional de Enfrentamento à Violência contra Mulheres, de 2003 destaca a importância da formação e atuação de uma Rede que perpassa diversas áreas tais como: a saúde, a educação, a segurança pública, a assistência social, a cultura, entre outras.

O conceito de Rede de atendimento refere-se à atuação articulada entre as instituições/serviços governamentais e a comunidade, visando a ampliação e melhoria da qualidade do atendimento; à identificação e encaminhamento adequado das mulheres em situação de violência; e ao desenvolvimento de estratégias efetivas de prevenção. A constituição da Rede de atendimento busca dar conta da complexidade da violência contra as mulheres e do caráter multidimensional do problema. (Política Nacional de Enfrentamento a Violência contra as Mulheres, 2003, p. 29).

A Lei Maria da Penha, em seu art. 8º, incisos I, prevê o trabalho articulado e intersetorial:

Art. 8º A política pública que visa coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher far-se-á por meio de um conjunto articulado de ações da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios e de ações não-governamentais, tendo por diretrizes: I - a integração operacional do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública com as áreas de segurança pública, assistência social, saúde, educação, trabalho e habitação;

[...]

VI - a celebração de convênios, protocolos, ajustes, termos ou outros instrumentos de promoção de parceria entre órgãos governamentais ou entre estes e entidades não-governamentais, tendo por objetivo a implementação de programas de erradicação da violência doméstica e familiar contra a mulher.

De acordo com Amaral (2007) as redes se referem a formas de organização e articulação baseadas na cooperação entre organizações que se conhecem e se reconhecem, negociam, trocam recursos e compartilham, em medida variável, de normas e interesses. Rede é uma articulação política, não hierárquica, entre atores iguais e/ou instituições, cujo trabalho tem como base a horizontalidade das decisões e do exercício de poder: seus componentes trabalham de forma igualitária, democrática e solidária.

A concepção de rede, conforme ressalta Oliveira (2001), se fundamenta em alguns princípios que são norteadores: reconhecimento (que o outro existe e que é importante), colaboração, associações, cooperação, autonomia, compartilhamento (de valores, objetivos e poderes), vontade, dinamismo, conectividade, multiliderança, informação, descentralização e múltiplos níveis de operacionalização. Assim, as redes, formadas por laços institucionais ou também por

relações interpessoais, têm um papel importante na elaboração da agenda, no processo de decisão e na prática da ação pública. Guerra (2015)⁶⁹, ao definir a necessidade do trabalho em rede para amparar mulheres que sofreram violência, ressalta que redes “não ‘brotam’, pois fazem parte de um processo de construção e reconstrução, de articulação, que prescinde de vontade política, devendo haver uma maior conexão, sendo compacta, integrada, coesa e orgânica”.

4. REVICOM EM MONTES CLAROS COMO ESTRATÉGIA DE INTERVENÇÃO NAS ROTAS CRÍTICAS

4.1 BREVE PANORAMA DA VIOLÊNCIA NO NORTE DE MINAS E EM MONTES CLAROS/MG

Montes Claros/MG, apresenta-se enquanto o município mais populoso da região norte do estado, absorvendo diariamente demandas de outros municípios da região.

A capilaridade da “princesinha do norte” como a cidade é conhecida na região atrai investimentos importantes, mas também os problemas sociais e jurídicos que uma cidade de médio porte exige.

Dentre esses problemas sociais destaca-se a violência doméstica. Uma pesquisa realizada pelo Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Combate à Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher /MPMG apontou que entre os anos de 2016 a 2024, houve um aumento do número de feminicídios consumados em Minas Gerais, saindo de 138 em 2016 para 165 em 2024, conforme abaixo:

69 Palestra ministrada pela Prof. Claudia Guerra, no evento da II Conferência pelo fim da violência contra Mulher, realizada pela Unimontes, em 26 de novembro de 2015.

Feminicídios em Minas Gerais



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do REDS disponibilizados no website da SEJUSP/MG.

Fonte: SEJUSP

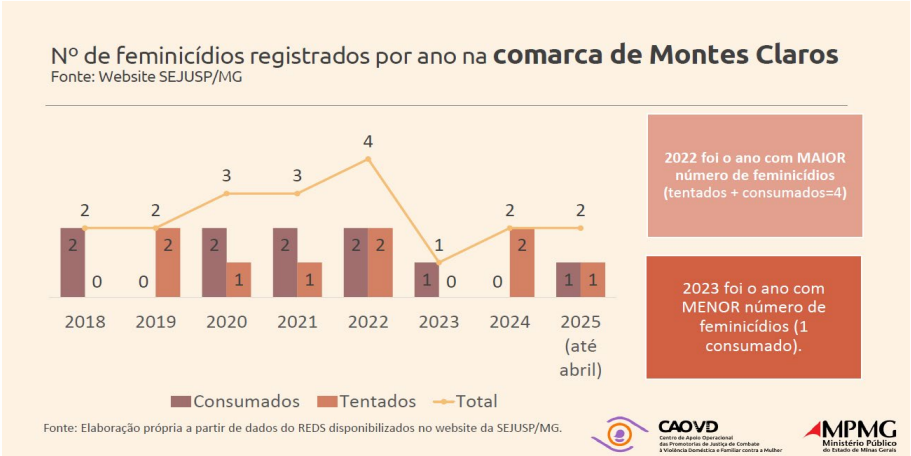
Desde que a lei do feminicídio foi instituída no Brasil, em 2015, em uma perspectiva nacional, o número de registros desse tipo de crime aumenta a cada ano.

Neste sentido, Araújo (2025, p.67) destaca que “é difícil saber até que ponto este aumento representa mesmo um crescimento da violência contra a mulher ou se isso se deve a um maior entendimento da lei, com o consequente registro correto dos casos”.

Em pesquisa realizada pelo Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), por meio do Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Combate a Violência Doméstica e Familiar contra Mulher (VDFM), com base nos dados do SEJUSP⁷⁰, ao considerar o município de Montes Claros/MG, os dados apontam que, em 2022, ocorreu o maior número de feminicídios, levando-se em conta a tentativa e a

70 SEJUSP - Disponível em: <https://www.seguranca.mg.gov.br/https://mediaserver.almg.gov.br/acervo/223/11/2223011.pdf>. Acesso em: jul 2025

consumação do crime. E, em 2025, até o mês de abril, já houve um feminicídio consumado.



Fonte: SEJUSP

Importa salientar que, recentemente, a Lei nº 14.994/24 tornou o feminicídio um crime autônomo, tipificado no artigo 121-A do Código Penal, com penas cominadas em abstrato de 20 a 40 anos de reclusão. Com isso, o crime de feminicídio deixou de ser uma qualificadora para se tornar um novo tipo penal, o que representa um marco no reconhecimento do caráter sistêmico da violência contra a mulher.



Fonte: SEJUSP

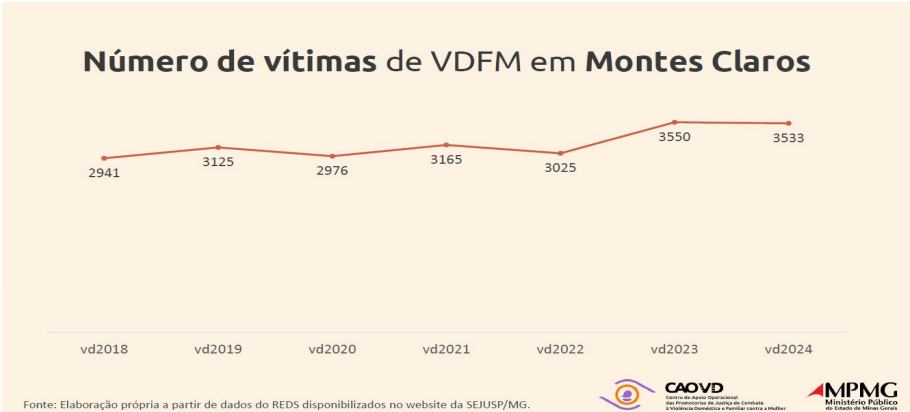
Entre 2018 e 2024, conforme consta acima, nos municípios da comarca de Montes Claros (sete cidades, incluindo Montes Claros-MG), 41 mulheres foram vítimas de feminicídio consumado e tentado. Destas, 38 mulheres, ou seja, 92% residiam em Montes Claros-MG.

Estes índices também são muito expressivos no quesito violência doméstica e familiar, considerando que são aproximadamente 10 vítimas por dia, na cidade de Montes Claros-MG:



Fonte: SEJUSP

Ao analisarmos os dados referentes aos anos de 2018 a 2024, observa-se um aumento do número de casos de vítimas de violência doméstica, embora registre-se uma diminuição em 2022:



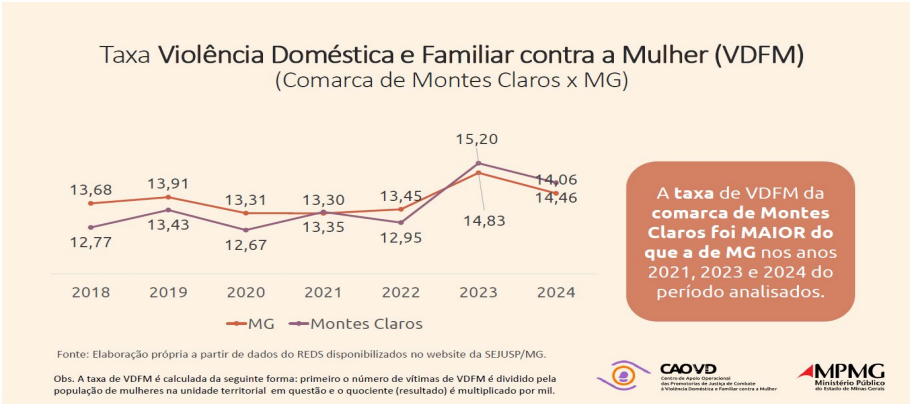
Fonte: SEJUSP

Quando comparamos os municípios da região, é substancialmente mais expressiva a incidência de vítimas de violência doméstica em Montes Claros, o que reforça a necessidade de um conjunto de ações integradas, bem como políticas públicas específicas para lidar com essa realidade.



Fonte: SEJUSP

Num comparativo entre a taxa de violência doméstica de Montes Claros/MG em relação ao estado de Minas, verificou-se que a taxa de violência doméstica do município foi maior que taxa do estado nos anos de 2021, 2023 e 2024:



Fonte: SEJUSP

Os dados apresentados na pesquisa, agravados pelas subnotificações, reforçam a urgência de ações integradas envolvendo as diversas searas e profissionais que lidam com as demandas de violência doméstica. Destaca-se, dentre essas ações, a necessidade premente de um Juizado Especializado de Violência Doméstica, conforme prevê a lei Maria da Penha, formado por equipe multidisciplinar exclusiva e capacitada para lidar com esse tipo de crime. Em Minas Gerais, municípios como Contagem, Uberlândia, Uberaba e Juiz de Fora, além da capital, já possuem Juizado Especializado em suas comarcas. Atualmente, em Montes Claros/MG há uma Vara para violência doméstica, mas não exclusiva, já que esta acumula também as atribuições do Tribunal do Júri.

4.2 A EXPERIÊNCIA DA REVICOM EM MONTES CLAROS/MG.

Em Montes Claros/MG, os trabalhos para o enfrentamento a violência contra as mulheres, já se materializavam há muitos anos, seja na esfera acadêmica, por grupos de pesquisa da Unimontes (GPEG), ou ainda pela existência da própria DEAM enquanto funcionava, já que esta foi fechada em 2007 e reinaugurada apenas 2013.

Outros serviços também possuíam atuação na seara da violência, mas de forma isolada, tímida. Alguns deles atuavam por meio da gestão municipal, vinculados à Secretaria de Desenvolvimento Social. Notava-se alguma articulação com as polícias civil e militares, o Hospital Universitário/Unimontes enquanto referência para os atendimentos na esfera da saúde, participação dos Conselhos Tutelares, o extinto NAVCV (Núcleo de Atendimento às vítimas de crimes violentos) enquanto um projeto da SEDESE, e outros correlatos.

Todavia, na prática, embora houvesse algum conhecimento dessas instituições e de seus representantes, elas não foram capazes, a época, de estabelecer uma atuação articulada e consolidada, e ainda com representatividade expressiva, com ações reais e conjuntas. Havia o desejo, mas não o *modus operandi*.

A REVICOM, no formato atual, começou a ser desenhada, em 2018, aproveitando a iniciativa do Ministério Público de Minas Gerais (MPMG), cujo interesse, a época, pautava-se na tentativa em buscar efetividade e celeridade aos processos judiciais e administrativos (inquéritos policiais) dos crimes relacionados a violência doméstica.

A interlocução dos diversos atores que passaram a compor essa Rede, fomentada pela sistematização do Protocolo Municipal de Enfrentamento a violência do Município trouxe aos participantes, e não obstante, as instituições uma nova forma de atuação, finalmente pautada nos princípios norteadores da Política Nacional e da legislação: colaborativa, integrada e não hierarquizada.

A periodicidade dos encontros, a sistematização das metodologias adotadas, somadas ao engajamento dos profissionais envolvidos estabeleceram frentes de atuação cujas ações pautavam-se em prevenção, assistência, combate e garantia de direitos enquanto estratégias necessárias para lidar com a temática da violência e com as vítimas no nosso município e região.

Além disso, foram definidas Comissões de Trabalho, cuja formação dava-se por meio dos representantes de cada instituição, que ficaram responsáveis pela promoção das ações, junto à comunidade e às demais instituições.

Essa interlocução entre os diversos atores que compõem a REVICOM, foi potencializada pela utilização das redes sociais, já que as trocas de mensagens em grupos possibilitam agilidade nas tratativas de demandas urgentes, viabilizando ações mais rápidas e efetivas.

A assinatura do Protocolo Municipal também foi um marco importante já que, com ele, as instituições se comprometeram a enviar representantes nas reuniões que ocorriam mensalmente e/ou sempre que necessário. Nessa -s reuniões, deliberava-se acerca de assuntos de interesse comum dos membros da Rede, e ainda em relação aos desafios enfrentados por eles na rotina de atendimento com casos de violência doméstica/sexual.

Ademais, a inauguração do Centro de Referência de Assistência da Mulher (CRAM) em 2021, foi um marco igualmente importante

para a REVICOM e para município de Montes Claros/MG, ofertando às mulheres acompanhamento com assistência social, psicologia e assistência jurídica, sendo esta última, a época em parceria com a OAB Mulher, através da criação do Núcleo Jurídico de Atendimento às Mulheres Vítimas de Violência, vinculada a 11^a Subseção da OAB Montes Claros-MG.

Em 2023, foi registrado o início das atividades do Observatório Norte Mineiro de Violência de Gênero, vinculado ao GPEG/Unimontes, como parte da Comissão de avaliação e monitoramento da REVICOM, que, numa perspectiva acadêmica têm como foco a análise de estatísticas, e ainda a validação dos fluxos de encaminhamentos e do Protocolo Municipal.

Pode-se dizer que as ações direcionadas e proporcionadas pela REVICOM tinham um objetivo único e comum, que atravessava sistematicamente os participantes envolvidos: melhorar a comunicação entre as instituições para evitar ou minimizar as revitimização das mulheres.

Em outras palavras, o anseio era intervir diretamente na rota crítica, vivenciada pelas mulheres vitimadas pela violência em Montes Claros/MG, e através da prevenção e combate à violência, visava consequentemente, a diminuição dos índices de violência no município e região.

Conforme verifica-se pelos dados apresentados, mesmo com a existência articulada da REVICOM em Montes Claros/MG, os índices de violência continuam expressivos, corroborando a perspectiva da violência enquanto fenômeno complexo, cujas frentes de atuação carecem sempre de uma análise crítica, pormenorizada e intersetorial.

O aumento dos casos, observado no estudo promovido pelo SEJUSP/MPMG, pode indicar ainda a possibilidade de aumento das denúncias, da busca por ajuda, do conhecimento acerca da legislação, o correto registro dos casos junto aos órgãos policiais e do desejo de mulheres em romper o ciclo de violência, e não necessariamente o aumento da violência em si, já que esta sempre existiu.

O fortalecimento das instituições e o alinhamento das informações, minimizando os impactos da rota crítica, estimulam as vítimas a denunciarem violências, muitas vezes vividas há anos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente capítulo buscou, de forma breve, apresentar o contexto da violência, enquanto um fenômeno complexo, que precisa ser analisado sob a ótica de perspectivas individuais, sociais, econômicas, regionais, psicológicas, históricas, dentre outras.

Nesse sentido, observa-se que o rompimento do ciclo de violência requer o desejo e a coragem por parte das vítimas, mas também organização e preparo dos profissionais e instituições que atendem essas mulheres, com vistas a evitar, ou pelo menos minimizar a rota crítica, a qual muitas vítimas são submetidas.

Em Montes Claros/MG, os dados estatísticos indicam que entre os anos de 2018 e 2024 houve um aumento do número de casos de violência doméstica.

Uma análise pouco aprofundada desses dados, pode indicar que de fato, houve um aumento da violência nesse período.

Todavia, vale considerar também a possibilidade de aumento do número de denúncias, já que no mesmo período observou-se a articulação e organização das instituições que compunham a REVICOM.

Não se almeja aqui, a defesa de uma argumentação romantizada, atribuindo à REVICOM, tão somente os “louros”, ignorando a necessidade intrínseca de ajustes e reajustes na metodologia proposta. Vale a lembrança de que as Redes são compostas por pessoas, profissionais que representam instituições e interesses, muitas vezes diversos entre si.

Mas, na mesma toada, não se pode ignorar que em Montes Claros/MG, a REVICOM, no formato que tem sido proposta desde a sua formação em 2018, tem se mostrado, uma alternativa mais eficaz de

minimizar as rotas críticas, se considerarmos as propostas anteriores a ela, as quais esse formato de Rede praticamente compunha tão somente um desejo, e quase que uma utopia, não alcançável.

A REVICOM, configura-se apenas enquanto uma das possibilidades de enfrentamento à violência em Montes Claros/MG. Entretanto, sabe-se que há muito a ser feito. Por óbvio, se o fenômeno da violência é multicausal e complexo, as soluções perpassam igualmente por muitas possibilidades.

São imprescindíveis à elaboração de políticas públicas municipais, cujo foco inclua substancialmente as condições de vulnerabilidade de mulheres vitimadas pela violência e a criação de protocolos que possam ser utilizados por todos os serviços, cujo propósito principal é cessar a revitimização, respeitando o sigilo das informações e identidade da vítima.

Destaca-se também a imprescindibilidade de incentivos financeiros, garantia de direitos cujas legislações já estão vigentes, fiscalização dos órgãos de justiça, cumprimento às penas, e não menos importante, ações de prevenção, a curto, médio e longo prazo.

Como demonstrado, o fenômeno da(s) violência(s) contra mulheres deve e precisa ser analisado sob várias perspectivas. Não existe uma única solução. Impedir ou, pelo menos minimizar as rotas críticas para as mulheres que sofrem violência enseja uma singularidade de ações e políticas públicas concatenadas que envolvem diversas instituições e profissionais, em todas as esferas e níveis de atuação. Consiste num trabalho contínuo, árduo, desafiador, mas sem dúvidas, essencial, cuja contribuição atravessará gerações de mulheres e famílias, em busca de um mundo menos violento, especialmente para mulheres.

REFERÊNCIAS

Amaral, V. **Rede: uma abordagem operativa**. Disponível em: <<http://www.portaldoenvelhecimento.net/artigos/artigo2287.htm>>. Acesso em: 06 de julho. 2025.

Anuário Brasileiro de Segurança Pública, 2025 <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/07/anuario-2025.pdf>. Acesso em: 05 julho 2025.

Araújo, Ana Paula. **Agressão, A Escalada Da Violência Doméstica No Brasil**. - 1ª EDIÇÃO - RIO DE JANEIRO: GLOBO Alt, 2025. 208 P.; 23 Cm.

Bianchini, Alice. **Crimes Contra Mulheres: Lei Maria da Penha, Crimes Sexuais, Feminicídio e Violência Política de Gênero**/ Alice Bianchini, Mariana Bazzo e Sílvia Chakian. - 6.ed., rev., atual. e ampl. - São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006**. Brasília, DF: [s.n.], 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm>. Acesso em: 18 julho 2025.

BRASIL. **Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Prevenção e tratamento dos agravos resultantes da violência sexual contra mulheres e adolescentes. Norma técnica / Ministério da Saúde**. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. 3. ed. atual. e ampl., 1ª reimpr. Brasília : Ministério da Saúde, 2012.

BRASIL. **Política Nacional de Enfrentamento da Violência Contra Mulheres**. (2003). Disponível em: <http://www.spm.gov.br/sobre/publicacoes/publicacoes/2011/politicanacional>. Acesso em: 05 julho 2025.

Dias, Maria Berenice. **Mais proteção à Maria da Penha**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/243186/mais-protecao-a-maria-da-penha>. Acesso em: 05 de julho de 2025.

Gregoli, Roberta. **Tipos de violência contra mulheres**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2025/marco/nomear-tipos-de-violencia-contramulheres-amplia-conscientizacao-afirma-especialista>. Acesso em: 05 de julho de 2025.

Guerra, Claudia. **Palestra ministrada, no evento da II Conferência pelo fim da violência contra Mulher**, realizada pela Unimontes, em 26 de novembro de 2015.

Oliveira, F. **Redes: o desafio da democratização dos saberes e poderes, limites e possibilidades**. Apresentado no seminário Combate à Violência contra a Mulher, promovido pelo Conselho Estadual da Mulher. MG, 29 e 30 de novembro de 2001.

Pimentel, Silvia; Bianchini, Alice. *Feminismo(s)*. 2. ed. São Paulo: Matrioska, 2024.

SAGOT, Montserrat. **Ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina: estudios de caso de diez países**. Washington: Organización Panamericana de la Salud, 2000.

12. VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO NA ERA DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: IMPACTOS, DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO⁷¹

Rejane Pereira de Aguiar⁷²

Sandra Maria Neves Dias⁷³

Ane Caroline de Jesus Antunes⁷⁴

1. INTRODUÇÃO

O presente estudo aborda a violência digital de gênero potencializada pela inteligência artificial (IA), considerando ferramentas como *deepfakes*, clonagem de voz, sextorsão e *bots* que são utilizadas para chantagear, difamar e silenciar mulheres no ambiente virtual. Trata-se de um fenômeno que extrapola a esfera digital, afetando a vida social, emocional e financeira das vítimas, o que justifica investigação acadêmica e resposta jurídica. Trata-se de trabalho elaborado no âmbito de pesquisa realizada pelas associadas ABMCJ, Subcomissão do Norte de Minas.

O problema consiste na dificuldade do ordenamento jurídico brasileiro de enquadrar e punir estas novas condutas: apesar de

71 Trabalho produzido no âmbito da Associação Brasileira de Mulheres de Carreiras Jurídicas (ABMCJ), subcomissão Norte de Minas.

72 Pós-graduada em Direito do Consumidor pela Universidade Cândido Mendes UCAM-RJ. Graduada em Direito pela FASA. Advogada. Conciliadora e Mediadora. Conselheira Fiscal da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: rpagliari.juridico@gmail.com

73 Pós-graduada em Violência contra a Mulher; em Mediação e Gestão de Conflitos; em Direito Previdenciário; e em Direito Trabalhista e Processual Trabalhista pela FAMART-MG. Graduada em Direito pelas UNIFUNORTE. Advogada Criminalista. Conciliadora e Mediadora. Membro da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: sandradias.adv.mg@gmail.com

74 Pós-graduanda em Direito de Família e Sucessões pela Rede Damásio. Pós-graduanda em Leis Penais Especiais e em Prática Recursal e Impugnação de Decisões Judiciais pela Legale. Advogada. Representante da 11ª Subseção da OAB/MG junto à Coordenadoria do Núcleo Jurídico no CRAM. Membro da ABMCJ Norte de Minas. E-mail: aneantunesadvogada@gmail.com

normas como a Lei Maria da Penha e o Marco Civil da Internet, dentre outras, práticas como *deepfakes* sexuais e *bots* abusivos não se encaixam claramente nas tipificações existentes. A hipótese é que há lacunas legislativas que exigem adaptações, incluindo previsão de responsabilidade das plataformas digitais, proteção efetiva de dados pessoais e tipificação de novas condutas relacionadas à IA.

A literatura internacional define violência de gênero mediada por tecnologia como qualquer ato cometido ou amplificado por meios digitais que cause danos físicos, sexuais, psicológicos ou econômicos. Pesquisas mostram que algoritmos de IA amplificam estereótipos sexistas e reproduzem opressões sociais, reforçando a necessidade de regulação.

A metodologia adotada é qualitativa, com revisão bibliográfica e documental, análise comparativa de legislações nacionais e internacionais e estudo de casos emblemáticos de violência digital registrados no Brasil. O objetivo é analisar de que forma a IA tem facilitado novas modalidades de violência de gênero e avaliar seus impactos nas esferas civil e penal. Busca-se, ainda, discutir a eficácia das normas vigentes e apontar caminhos para o aprimoramento legislativo, contribuindo para a formação de profissionais do Direito aptos a lidar com a interseção entre tecnologia e proteção da dignidade feminina.

2. VIOLÊNCIA DE GÊNERO IMPULSIONADA PELA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: ASPECTOS CONCEITUAIS E TÉCNICOS

2.1 CONCEITO E EVOLUÇÃO DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: BREVE PANORAMA

A inteligência artificial (IA), inicialmente concebida como um ramo da ciência da computação destinado a automatizar processos lógicos e decisórios, evoluiu de algoritmos simples para complexas arquiteturas de aprendizado profundo (*deep learning*). Essa evolução foi potencializada pela disponibilidade de grandes volumes de dados (*big*

data) e pelo aumento exponencial da capacidade de processamento de *hardware*(Franco, 2017).

O conceito de IA, embora hoje associado a tecnologias sofisticadas, remonta a estudos da década de 1950, quando pesquisadores como Alan Turing e John McCarthy estabeleceram as bases teóricas da área. A evolução das capacidades computacionais, o avanço do armazenamento de dados e a melhoria dos modelos algorítmicos permitiram que a IA se tornasse presente em atividades cotidianas, como assistentes virtuais, sistemas de recomendação e, mais recentemente, tecnologias de manipulação de imagens e vídeos (Goodfellow *et al.*, 2016).

Ainda de acordo com o autor, a utilização de redes neurais profundas permitiu que sistemas de IA atingissem níveis inéditos de precisão em tarefas como reconhecimento facial e síntese de voz. No entanto, tais avanços não são neutros: seu impacto depende diretamente do contexto e dos objetivos de uso.

O desenvolvimento e a aplicação de sistemas de IA representam uma das mais profundas transformações tecnológicas da contemporaneidade. Embora esses avanços tragam benefícios para áreas como saúde, educação, segurança e produtividade, também ampliam o espectro de riscos e vulnerabilidades, especialmente no tocante à proteção de direitos fundamentais de grupos historicamente expostos à violência, como as mulheres.

A violência digital contra a mulher assume novas formas com a proliferação de tecnologias de manipulação hiper-realista de imagens e sons, que têm se mostrado instrumentos para a produção e difusão de conteúdos abusivos, muitas vezes de caráter sexual e sem consentimento, configurando graves violações à dignidade, privacidade e integridade psíquica da vítima.

A aplicação dessas tecnologias agrava a assimetria entre vítimas e agressores. Bioni (2020) ressalta que a coleta massiva de dados pessoais, muitas vezes de forma não consentida, viola o princípio da autodeterminação informativa, assegurado pela Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), e potencializa práticas

abusivas, sobretudo contra mulheres, que têm suas imagens e vozes manipuladas e disseminadas com fins de humilhação ou exploração sexual.

A trajetória da IA, portanto, deve ser analisada não apenas sob a ótica do progresso tecnológico, mas também à luz da responsabilidade social e jurídica, de modo a garantir que seus usos estejam alinhados à preservação da dignidade humana, conforme preconiza o artigo 1º, III, da Constituição Federal de 1988.

2.2 A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL COMO AMEAÇA À DIGNIDADE FEMININA

A violência digital de gênero, conforme definição da ONU (*UN Women*, 2025), corresponde a atos de violência cometidos, instigados ou agravados pelo uso de tecnologias de informação e comunicação ou outras ferramentas digitais, tendo como alvo mulheres ou meninas, e que resulte ou tenha probabilidade de resultar em danos físicos, sexuais, psicológicos, sociais, políticos ou econômicos, ou outras violações de direitos e liberdades, tanto *online* quanto *offline*.

No contexto atual, a IA tem potencializado formas de agressão com alto impacto emocional, social e jurídico. Entre as modalidades mais graves que as mulheres têm enfrentado no ambiente virtual (UNFPA⁷⁵, 2023) destacam-se o *deepfake* abusivo e a misoginia digital em plataformas com algoritmos de engajamento (redes sociais). O *deepfake* abusivo consiste no uso de técnicas de *deep learning* para inserir o rosto ou a voz de uma pessoa em imagens ou vídeos falsos, geralmente de cunho sexual e sem consentimento, expondo as vítimas a situações de humilhação e constrangimento. Já a misoginia digital refere-se à amplificação de discursos de ódio contra mulheres por

75 UNFPA, agência das Nações Unidas para a saúde sexual e reprodutiva que trabalha para erradicar todas as formas de violência de gênero. Com o seu programa global “Tornando Todos os Espaços Seguros”, visa garantir que mulheres e meninas de todo o mundo possam usufruir dos benefícios da tecnologia, livres de violência e discriminação.

sistemas automatizados que priorizam conteúdos polarizadores e de alto impacto emocional, criando um ambiente hostil que naturaliza a violência e contribui para o silenciamento das mulheres no espaço público.

Outro fenômeno recorrente é a *sextorsão* (*sextorsion*), uma extorsão sexual que envolve a chantagem baseada na posse ou ameaça de divulgação de imagens íntimas, reais ou manipuladas por IA, condicionando a vítima a entregar dinheiro, favores sexuais ou outras vantagens. A essa prática se soma o *cyberstalking*, caracterizado pela perseguição sistemática no ambiente digital, que pode incluir monitoramento de rotinas, rastreamento de localização e envio incessante de mensagens, configurando clara violação da privacidade e perturbação da liberdade da mulher.

Além disso, observa-se a utilização de *bots* abusivos e automação de ataques em massa, mecanismos programados para executar interações coordenadas em larga escala com a finalidade de assediar, difamar ou intimidar vítimas, frequentemente gerando campanhas orquestradas de violência digital. Essa prática se conecta ao *doxxing*, entendido como a exposição pública não consentida de dados pessoais, como endereço, telefone ou local de trabalho, de modo a constranger, intimidar ou facilitar novas agressões, ampliando o risco físico e psicológico enfrentado pelas mulheres.

Por fim, destacam-se o *revenge porn* (pornografia de vingança) e a *voice cloning* (clonagem de voz), modalidades que, embora distintas, compartilham o impacto devastador sobre a reputação e a dignidade da vítima. O *revenge porn* consiste na divulgação não consensual de material íntimo com o objetivo de humilhar ou vingar-se, prática que no Brasil ganhou notoriedade em 2013, após casos que culminaram em suicídios de adolescentes expostas a esse tipo de violência (Agência Patrícia Galvão, 2013). Já a clonagem de voz emprega IA para replicar com fidelidade a voz da vítima, criando áudios falsos passíveis de uso em fraudes, manipulações afetivas ou campanhas de difamação. Embora menos difundida que os *deepfakes* visuais, essa técnica suscita sérios desafios quanto à prova pericial e à tipificação

penal, demandando interpretação extensiva das normas de proteção de dados e da dignidade da pessoa humana (Rodrigues, 2025).

A gravidade dessas práticas é intensificada pela velocidade de disseminação de conteúdos na internet, que dificulta a reparação dos danos. Uma vez que o material é publicado, mesmo sua exclusão não garante a eliminação completa devido à replicação em redes descentralizadas e ao compartilhamento em massa.

Do mesmo modo, a facilidade de acesso a softwares de manipulação audiovisual, muitos deles gratuitos ou de baixo custo, amplia a vulnerabilidade das mulheres a essa nova modalidade de violência que possibilita a criação de conteúdos praticamente indistinguíveis da realidade, gerando dificuldades probatórias e complexos desafios para a responsabilização civil e penal dos agressores.

Enfim, são novas formas de violência contra a mulher potencializadas pelos avanços tecnológicos, especialmente com o uso de IA, que desafiam o ordenamento jurídico a oferecer respostas normativas adequadas e céleres.

3. MARCOS NORMATIVOS E INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO JURÍDICA CONTRA A VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO NO BRASIL

3.1 A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA PRIVACIDADE E A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA EM MATÉRIA DE VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO

No Brasil, ainda que não exista legislação específica que trate do uso ilícito da inteligência artificial em atos de violência digital, o ordenamento jurídico já dispõe de dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que permitem seu enquadramento e repressão. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB de 1988) consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III) e protege intimidade, honra, imagem e vida privada (art. 5º, X), assegurando reparação por danos materiais e

morais em caso de violação. Esse núcleo axiológico serve de parâmetro para a construção do arcabouço normativo subsequente.

Nesse cenário, a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) representou um marco de proteção integral às mulheres vítimas de violência. Embora concebida para situações de violência doméstica, a doutrina e a jurisprudência ampliaram sua aplicação para o ambiente digital, reconhecendo que o espaço virtual pode reproduzir formas de violência de gênero (Dias, 2014). Essa ampliação interpretativa abriu caminho para a incorporação de condutas específicas relacionadas às tecnologias da informação.

Em sequência, a Lei nº 12.737/2012 (Lei Carolina Dieckmann), criminalizou a invasão de dispositivos eletrônicos para obtenção, adulteração ou destruição de dados sem autorização, conduta comumente associada à obtenção ilícita e divulgação indevida de material íntimo. Esse diploma foi complementado pelo Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014), que instituiu princípios e responsabilidades dos provedores, exigindo a retirada de conteúdos íntimos privados mediante notificação e impondo dever de guarda de registros. Segundo Peck Pinheiro (2021), enquanto a primeira atua no plano penal repressivo, o segundo estrutura um regime de responsabilidade civil e procedimental, evidenciando a evolução para um sistema mais integrado de tutela.

A Lei nº 13.642/2018 (Lei Lola), por sua vez, foi pioneira ao introduzir na legislação brasileira o termo “misoginia” (ódio ou aversão às mulheres) e atribuir à Polícia Federal a investigação desse tipo de crime na internet tornando o processo mais eficaz, já que a instituição tem a capacidade de quebrar o sigilo de *sites* hospedados no exterior.

O avanço prosseguiu com a Lei nº 13.718/2018, que tipificou a divulgação não consensual de material íntimo, reforçando a proteção penal contra a chamada “pornografia de vingança”. A medida foi complementada pela Lei nº 13.772/2018 (Lei Rose Leonel), que não apenas criminalizou a montagem e exposição não autorizada de imagens de cunho sexual, mas também reconheceu tais práticas como forma de violência doméstica e familiar. Aqui se observa uma

evolução qualitativa: da simples criminalização de condutas para o reconhecimento de seu impacto estrutural na violência de gênero.

A Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD (Lei nº 13.709/2018) introduziu a perspectiva da autodeterminação informativa, possibilitando à vítima requerer exclusão de imagens e cessação de tratamento indevido de dados pessoais. A Lei nº 14.132/2021 (Lei de *Stalking*), por sua vez, tipificou o crime de perseguição digital, prevendo agravante quando a conduta é praticada contra mulheres. Já a Lei nº 14.192/2021 avançou ao disciplinar a violência política de gênero, incluindo a esfera digital como espaço de assédio e constrangimento contra mulheres na vida pública. Assim, percebe-se uma diversificação dos contextos normativos: do âmbito privado ao espaço político, a violência de gênero mediada por tecnologia foi gradualmente reconhecida.

Mais recentemente, a legislação passou a enfrentar diretamente os impactos das tecnologias emergentes. Nesse sentido, a Lei nº 15.123/2025 tipificou a criação e divulgação de *deepfakes* sexuais não consensuais, prevendo remoção imediata de conteúdo e agravantes quando a vítima for mulher, criança ou adolescente. Tal medida representa uma resposta direta ao uso da IA para práticas de violência digital, sinalizando que o legislador acompanha, ainda que de forma reativa, os desafios impostos pelas inovações tecnológicas.

Além desses diplomas, condutas como calúnia, difamação, injúria, constrangimento ilegal, ameaça, extorsão e estupro virtual encontram tipificação em dispositivos do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940), enquanto o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA (Lei nº 8.069/1990) prevê, no art. 241-A, sanções severas para crimes de pornografia infantil no ambiente virtual.

Em síntese, a evolução normativa revela um processo cumulativo: inicia-se com garantias constitucionais, avança para leis de proteção da mulher no espaço doméstico, alcança a criminalização de condutas específicas no meio digital e, mais recentemente, busca enfrentar os riscos trazidos pela IA. O desafio, contudo, permanece na efetividade: a aplicação célere das normas depende da capacitação de autoridades,

da cooperação internacional e da responsabilização das plataformas digitais, sob pena de o aparato legal não acompanhar a velocidade com que novas formas de violência surgem no ambiente tecnológico.

3.2 A VIOLÊNCIA DIGITAL CONTRA A MULHER NO BRASIL: CASOS EMBLEMÁTICOS

A incorporação da inteligência artificial em práticas ilícitas contra mulheres ampliou não apenas a escala, mas também a sofisticação das agressões virtuais. Modalidades como *revenge porn*, *deepfake*, *sextorsion*, *bots* abusivos e misoginia digital revelam que a violência de gênero no ambiente *online* assume feições múltiplas e complexas, demandando respostas jurídicas e sociais igualmente diversificadas. A análise de casos emblemáticos no Brasil permite compreender como diferentes tecnologias são instrumentalizadas para agredir, controlar ou silenciar mulheres, ao mesmo tempo em que expõem lacunas normativas e institucionais.

O caso de Rose Leonel, jornalista de Maringá-PR, ilustra de forma pioneira a *revenge porn*. Em 2006, seu ex-namorado divulgou fotos íntimas para milhares de pessoas, inclusive em *sites* pornográficos, causando sua perda do emprego, humilhação pública e afastamento familiar. A reação social e jurídica a essa violência resultou na criação da ONG “Marias da Internet” pela jornalista, e também inspirou a Lei nº 13.772/2018, que criminalizou a exposição não autorizada de imagens íntimas. Esse episódio demonstra como a experiência traumática de uma vítima pode impulsionar avanços legislativos, embora a efetividade da justiça continue a ser um desafio (CNJ, 2018).

Já o incidente ocorrido em colégio particular de Belo Horizonte, em 2025, envolvendo a produção e comercialização de *deepfakes* de pornografia com o rosto de alunas de 12 a 17 anos, revela um cenário preocupante: o uso da IA para falsificação realista de imagens íntimas. O caso evidenciou não apenas a vulnerabilidade de crianças e adolescentes em todo o país, mas também a necessidade de tipificação

específica, o que sobreveio na aprovação da Lei nº14.811/2024, que criminalizou práticas de violência escolar e virtual. Ao mesmo tempo, estatísticas do DataSenado e do Colégio Notarial apontam para a consolidação do problema: em Minas Gerais, 16.739 atas notariais de *bullying* e *cyberbullying* foram registradas em 2023, representando crescimento recorde de 14% (Estado de Minas, 2025).

Outro episódio emblemático ocorreu no Espírito Santo, também em 2025, em que um homem de 19 anos foi preso por chantagear sua ex-namorada de 16 anos com a ameaça de divulgar um vídeo íntimo, caso ela se negasse a ter relações sexuais com ele. Além de *sextortion*, o agressor perseguiu a adolescente. E, por isso, ele vai responder ainda pelos crimes de *stalking* e estupro qualificado (G1, 2025).

Os *bots* abusivos e a automação de ataques em massa, por seu turno, constituem ferramenta de assédio coletivo, sobretudo para replicar e amplificar mensagens ofensivas, ameaças e campanhas difamatórias especialmente contra mulheres jornalistas, políticas e ativistas. Pesquisa da Confederação Nacional de Municípios (CNM) em parceria com o Movimento Mulheres Municipalistas (MMM), realizada entre os meses de agosto e outubro de 2024, revelou que mais de 60% das prefeitas e vices relataram ter sofrido violência política de gênero durante a campanha ou mandato, sendo quase metade por meio de publicações nas redes sociais. Esse fenômeno mostra como a tecnologia potencializa não apenas agressões individuais, mas também estratégias de silenciamento político de mulheres (CNM; MMM, 2024).

Por fim, a misoginia digital amplificada por algoritmos de engajamento revela a dimensão estrutural da violência digital e favorece a propagação de discursos de ódio e estereótipos de gênero. Pesquisa inédita do NetLab-UFRJ para o Ministério das Mulheres demonstrou que influenciadores brasileiros da chamada “machosfera” no *YouTube* transformam discursos misóginos em fonte de lucro, explorando monetização, doações e venda de produtos e “consultorias” de desenvolvimento masculino. Ao naturalizar estereótipos e ataques contra mulheres, esses conteúdos alcançam bilhões de visualizações e escapam aos mecanismos de moderação, consolidando a misoginia

como um produto rentável no ambiente digital (Ministério das Mulheres, 2024).

Esses episódios, embora distintos, revelam um padrão comum: a instrumentalização da tecnologia, especialmente da IA, para reforçar desigualdades de gênero, seja por meio de agressões individuais, pela reprodução em massa de ataques ou pela monetização de conteúdos misóginos. Tais casos demonstram que o enfrentamento da violência digital contra a mulher exige mais do que aplicação das leis já existentes: impõe integração entre atualização legislativa, responsabilização efetiva das plataformas digitais e estratégias de prevenção e educação. Essa reflexão conduz diretamente à análise dos múltiplos desafios e possibilidades que serão levantados a seguir.

4. DESAFIOS, ESTRATÉGIAS E PERSPECTIVAS PARA O ENFRENTAMENTO DA VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO NO BRASIL

4.1 BARREIRAS ÉTICAS, INSTITUCIONAIS, TECNOLÓGICAS E TRANSNACIONAIS NO COMBATE À VIOLÊNCIA DIGITAL DE GÊNERO

O enfrentamento da violência digital de gênero no Brasil encontra barreiras que ultrapassam a mera previsão normativa. A primeira delas é a dimensão ética e estrutural da tecnologia, em que algoritmos de recomendação amplificam conteúdos misóginos e de ódio em busca de engajamento, conforme já alertado por Noble (2021, p. 109), professora e pesquisadora de IA: “os algoritmos não são neutros; eles produzem e reproduzem opressões sociais”. No Brasil, relatório do NetLab-UFRJ para o Ministério das Mulheres mostrou como as plataformas digitais permitem que a misoginia se torne produto rentável, especialmente na plataforma *YouTube*, onde influenciadores exploram conteúdos de ódio para monetização (Ministério das Mulheres, 2024).

Outro desafio a ser enfrentado está na capacidade institucional de resposta. A produção e disseminação de *deepfakes* e outras modalidades de violência digital ocorrem em velocidade muito superior

à capacidade do sistema de justiça em removê-los e responsabilizar os agressores. Por isso, a eficácia de instrumentos legais, como a Lei Maria da Penha, depende não apenas da previsão normativa, mas de operadores do Direito sensíveis às novas formas de violência e com capacitação técnica para lidar com provas digitais sofisticadas, como a clonagem de voz e as montagens hiper-realistas.

Do ponto de vista tecnológico, a rastreabilidade dos agressores também representa um grande obstáculo. Como observa Doneda (2020), um dos coautores do anteprojeto da LGPD, a proteção de dados e a autodeterminação informativa só se tornam efetivas quando aliadas a mecanismos de governança e responsabilização de controladores de sistemas. No contexto da violência de gênero, isso significa não apenas tipificar condutas, mas também impor às plataformas digitais deveres de cuidado reforçados, sobretudo na identificação de conteúdos abusivos.

A dimensão transnacional desses crimes é mais um entrave. Servidores hospedados em outros países, fóruns clandestinos e redes descentralizadas dificultam a persecução penal. A cooperação internacional ainda é lenta e fragmentada, contrastando com a velocidade dos danos.

Há, ainda, a tensão entre liberdade de expressão e proteção de direitos fundamentais, frequentemente evocada nos debates sobre regulação da internet. Embora seja imprescindível resguardar a pluralidade e a liberdade comunicativa, não se pode admitir que tais valores justifiquem práticas que atentem contra a dignidade humana e a igualdade de gênero, fundamentos constitucionais da República.

Desafios estes cujo enfrentamento exige uma abordagem multissetorial que envolva Estado, plataformas e sociedade civil, conforme leciona Mendes (2019), relatora da Comissão de Juristas responsável por assessorar o Senado Federal sobre a regulação da IA.

4.2 ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO, REGULAÇÃO DA IA, MODELOS INTERNACIONAIS E A URGÊNCIA DE MUDANÇAS CULTURAIS: CAMINHOS POSSÍVEIS

No plano normativo, além das já citadas Lei nº 12.965/2014 (Marco Civil da Internet), Lei nº 13.709/2018 (LGPD) e da recente Lei nº 15.123/2025 (que autoriza o aumento da pena em até metade para o crime de violência psicológica contra a mulher quando for praticado com uso de IA ou outra ferramenta que altere a imagem ou o som da vítima), destaca-se no Brasil o projeto do Marco Legal da Inteligência Artificial (PL 2.338/2023).

A proposta, já aprovada no Senado Federal (2024) e em tramitação na Câmara dos Deputados desde março de 2025, busca estabelecer princípios, direitos e deveres para o desenvolvimento e uso da IA no Brasil, incluindo parâmetros de transparência, governança e responsabilização. O texto garante direitos específicos, como o direito à informação sobre interações com IA, à privacidade, à proteção de dados e à correção de vieses discriminatórios, além de criar instrumentos como a avaliação preliminar e a avaliação de impacto algorítmico para classificar o grau de risco dos sistemas.

Por sua abordagem baseada em riscos e direitos, a expectativa é que o Marco Legal da IA possa criar condições para prevenir o uso nocivo de sistemas algorítmicos e proteger grupos vulneráveis, como as mulheres e meninas, em franco diálogo com a agenda feminina de enfrentamento da violência digital. Nesse contexto, “O PL busca criar o arcabouço legal e regulatório para a IA estabelecendo princípios, direitos e deveres para o desenvolvimento e uso responsável no país”, explica a jurista Peck Pinheiro, especialista em Direito Digital (2024).

Modelos internacionais de regulamentação de plataformas digitais reforçam a necessidade de uma regulação integrada e oferecem parâmetros que podem inspirar o enfrentamento da violência digital de gênero no Brasil. A União Europeia, pioneira no tema, aprovou a Diretiva (UE) 2024/1385, de 14 de maio de 2024, que define normas mínimas para prevenir e combater a violência contra

mulheres e a violência doméstica. O texto incorpora a dimensão digital, reconhecendo que o compartilhamento rápido e anônimo de discurso de ódio online intensifica a misoginia. Ao prever obrigações de prevenção, responsabilização e penas proporcionais, a Diretiva busca enfrentar a cultura de impunidade da violência digital (UE, 2024).

Nesse mesmo contexto normativo, insere-se o Regulamento (UE) 2022/2065, conhecido como *Digital Services Act* (DSA) ou Lei de Serviços Digitais, impõe deveres de diligência às grandes plataformas digitais. O artigo 34 obriga provedores e buscadores de grande porte a identificar e avaliar riscos sistêmicos de seus serviços, incluindo “efeitos negativos em relação à violência de gênero” (UE, 2022). Para organizações da sociedade civil, isso significa exigir que plataformas como *YouTube*, *TikTok* e *Instagram* analisem como seus algoritmos podem intensificar esses riscos e adotem medidas para mitigá-los.

No âmbito interamericano, o Mecanismo de Acompanhamento da Convenção de Belém do Pará (MESECVI), da Organização dos Estados Americanos (OEA), trabalha na elaboração de uma Lei Modelo para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência Digital de Gênero contra as Mulheres. Essa iniciativa, que conta com a participação de organizações feministas e especialistas, propõe medidas abrangentes de prevenção, apoio às vítimas, investigação e responsabilização e prevê obrigações para provedores de tecnologia (*EqualityNow*, 2024).

Em abril de 2025, um encontro na Casa da ONU em Brasília reuniu autoridades brasileiras, representantes do MESECVI e da sociedade civil para debater o projeto e recolher contribuições com base na experiência nacional (ONU Mulheres, 2025).

Além do eixo legislativo, a educação digital é fundamental. Programas de alfabetização midiática e tecnológica devem ser incorporados às políticas públicas de educação, de modo a capacitar mulheres, meninas e a sociedade em geral para reconhecer riscos, denunciar abusos e adotar medidas de autoproteção no ambiente online. Tais medidas não substituem a responsabilidade das plataformas, mas fortalecem a resiliência social contra ataques.

Do mesmo modo, é essencial fortalecer a rede de acolhimento às vítimas, com expansão de delegacias especializadas em crimes cibernéticos, capacitação interseccional de policiais, psicólogos e assistentes sociais, bem como integração de serviços jurídicos e psicossociais. Isto porque o apoio integral à vítima não é apenas reparatório: sem ele, o efeito intimidatório da violência online pode excluir as mulheres do debate público, comprometendo a igualdade de participação e a própria democracia (CNM; MMM, 2024).

Iniciativas estas que indicam caminhos possíveis para o Brasil. Mas o enfrentamento da violência digital de gênero exige uma transformação cultural mais ampla. Nenhuma legislação será suficiente sem a desconstrução de padrões sociais que naturalizam o assédio, a misoginia e o controle sobre corpos e vozes femininas. Trata-se, portanto, de uma agenda de longo prazo, que envolve não apenas instrumentos normativos, mas também tecnologia, educação, acolhimento e, sobretudo, mudança de valores sociais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou compreender de que modo a IA tem intensificado a violência digital de gênero e em que medida o ordenamento jurídico brasileiro consegue responder a esse desafio. Constatou-se que, embora instrumentos como a Lei Maria da Penha e o Marco Civil da Internet representem marcos relevantes, ainda não oferecem respostas suficientes para condutas recentes, como deepfakes sexuais, clonagem de voz e uso de *bots* abusivos.

Em um primeiro momento da investigação, observou-se que a IA atua tanto como amplificadora de práticas já conhecidas quanto como facilitadora de novas formas de agressão. Essas modalidades, além de violarem direitos fundamentais, repercutem intensamente na vida social, emocional e financeira das vítimas, evidenciando que a violência digital não se limita ao espaço virtual.

Ao aprofundar a discussão sobre os limites jurídicos, verificou-se que a legislação atual oferece proteção apenas parcial. A ausência de tipificação específica e de mecanismos eficazes de responsabilização das plataformas digitais confirma a hipótese de que o sistema jurídico brasileiro carece de ajustes para enfrentar adequadamente as condutas mediadas por IA.

Na análise das estratégias de enfrentamento, restou claro que o Brasil avança de forma gradual, com iniciativas como o projeto do Marco Legal da IA. Ao mesmo tempo, experiências da União Europeia, como a *Digital Services Act* e a Diretiva (UE) 2024/1385, mostram que a regulação integrada das plataformas pode inspirar medidas mais robustas no cenário nacional.

Assim, confirma-se a hipótese central de que existem lacunas legislativas que exigem adaptações urgentes. Mais do que atualizar normas, o enfrentamento da violência digital de gênero requer também uma transformação cultural, capaz de desconstruir padrões sociais que naturalizam o assédio e a misoginia. Em síntese, a proteção efetiva das mulheres no espaço digital depende de um esforço conjunto entre Estado, sociedade civil, academia e plataformas, a fim de assegurar que a tecnologia sirva como instrumento de garantia de direitos, e não de perpetuação da violência.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA PATRÍCIA GALVÃO. **Jovens têm vidas destruídas por crimes de violência doméstica pela internet**. São Paulo, 2013. Disponível em: <https://agenciapatriciagalvao.org.br/violencia/noticias-violencia/22112013-jovens-tem-vidas-destruidas-por-crimes-de-violencia-domestica-pela-internet/>. Acesso em: 8 ago. 2025.

BIONI, Bruno Ricardo. **Proteção de dados pessoais: a função e os limites do consentimento**. 2. ed., rev., atual. e reform. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça enquadra autores de exposição íntima na web na Lei Maria da Penha**. Publicada em 29 jun. 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-enquadra-autores-de-exposicao-intima-na-web-na-lei-maria-da-penha>. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 - **Código Penal**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm. Acesso em: 9 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.737, de 30 de novembro de 2012.** Lei Carolina Dieckmann. Dispõe sobre a tipificação criminal de delitos informáticos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112737.htm. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014.** Marco Civil da Internet. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.642, de 3 de abril de 2018.** Lei Lola. Altera a Lei nº 10.446, de 8 de maio de 2002, para atribuir à Polícia Federal competência para investigação de crimes por meio da rede mundial de computadores que difundam conteúdo misógino. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113642.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 07 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018.** Altera o Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), para tipificar crimes contra a dignidade sexual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113718.htm. Acesso em: 9 ago. 2025

BRASIL. **Lei nº 13.772, de 19 de dezembro de 2018.** Lei Rose Leonel. Altera o Código Penal para dispor sobre a divulgação de cena de estupro e para tipificar crime de registro não autorizado de intimidade sexual. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113772.htm. Acesso em: 07 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021.** Lei de *Stalking*. Altera o Código Penal para incluir o crime de perseguição. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114132.htm. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021.** Dispõe sobre normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/114192.htm. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.123, de 24 de abril de 2025.** Dispõe sobre a criminalização de *deepfakes* sexuais não consensuais e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/L15123.htm. Acesso em: 7 ago. 2025.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Pesquisa inédita mostra como influenciadores lucram com conteúdos misóginos no YouTube.** Gov.br - Mulheres, 13 dez. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/dezembro/pesquisa-inedita-mostra-como-influenciadores-lucram-com-conteudos-misoginos-no-youtube>. Acesso em: 18 ago. 2025.

BRASIL. Senado Federal. É sancionada lei que inclui *bullying* e *cyberbullying* no Código Penal. **Rádio Senado**, 15 jan. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2024/01/15/e-sancionada-lei-que-inclui-bullying-e-cyberbullying-no-codigo-penal>. Acesso em: 18 ago. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS (CNM); MOVIMENTO MULHERES MUNICIPALISTAS (MMM). **Violência política de gênero:** 60,4 % das prefeitas e vices afirmam já ter sofrido algum tipo de violência durante a campanha ou mandato. CNM -Notícias, 4 out. 2024. Disponível em: <https://cnm.org.br/comunicacao/noticias/violencia-politica-de-genero-60-4-das-prefeitas-e-vices-afirmam-ja-ter-sofrido-algum-tipo-durante-a-campanha-ou-mandato>. Acesso em: 7 ago. 2025.

DIAS, Maria Berenice. **A Lei Maria da Penha na Justiça**. 3. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

EQUALITY NOW. **Promovendo uma Lei Modelo sobre Violência de Gênero Facilitada pela Tecnologia**. *EqualityNow- News & Insights*, 29 nov. 2024. Disponível em: <https://equalitynow.org/news/news-and-insights/advancing-a-model-law-on-technology-facilitated-gender-based-violence>. Acesso em: 25 ago. 2025.

FERREZ, Bel. Alunas de escola particular de BH são vítimas de ‘nudes’ criados por IA. **Estado de Minas**, 4 jun. 2025. Disponível em: <https://www.em.com.br/gerais/2025/06/7164693-alunas-de-escola-particular-sao-vitimas-de-nudes-criados-por-ia.html>. Acesso em: 18 ago. 2025.

FRANCO, Cristiano Roberto. **Inteligência artificial**. Blumenau: UNIASSELVI, 2017.

GOODFELLOW, Ian; BENGIO, Yoshua; COURVILLE, Aaron. **Deep learning**. Cambridge: MIT Press, 2016.

MENDES, Laura Schertel. **Proteção de dados pessoais: fundamento, conceitos e modelo de aplicação**. Panorama Setorial da Internet, [S. l.], ano 11, n. 2, p. 1-20, jun. 2019. Disponível em: https://www.nic.br/media/docs/publicacoes/6/15122520190717-panorama_setorial_ano-xi_n_2_privacidade_e_dados_pessoais.pdf. Acesso em: 25 ago. 2025.

NOBLE, SafiyaUmoja. **Algoritmos da opressão: como o Google fomenta e lucra com o racismo**. Tradução de Felipe Damorim, Santo André/SP: Rua do Sabão, 2021. 396p.

NOVAES, Alessandro Alves; PINTO, Luiz Alberto. **Clonagem da voz humana por síntese de voz com uso de inteligência artificial**. CBIC, 2023. Disponível em: https://sbic.org.br/wp-content/uploads/2023/10/pdf/CBIC_2023_paper113.pdf. Acesso em: 11 ago. 2025.

ONU MULHERES. **Na Casa da ONU, encontro discute Projeto de Lei Modelo Interamericana para enfrentar a violência digital de gênero.** ONU Mulheres Brasil, 15 abr. 2025. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/na-casa-da-onu-encontro-discute-projeto-de-lei-modelo-interamericana-para-enfrentar-a-violencia-digital-de-genero>. Acesso em: 20 ago. 2025.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Aprovado o Relatório final do PL 2.338/2023:** veja o que mudou. Peck Advogados - Artigos, 5 dez. 2024. Disponível em: <https://peckadv.com.br/aprovado-o-relatorio-final-do-pl-2-338-2023-veja-o-que-mudou/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

PINHEIRO, Patrícia Peck. **Direito digital.** 7. ed. rev., atual e ampl. São Paulo, SP: Saraiva, 2021.

RODRIGUES, Lucas Felix. A violência contra a mulher na era das redes sociais: o feminicídio como consequência da misoginia online. **Revista Foco**, v.18, n.7, p.1-13, 2025. Disponível em: <https://ojs.focopublicacoes.com.br/foco/article/view/9358/6620>. Acesso em: 11 ago. 2025.

SENA, Felipe. **Sextorsão:** jovem é preso após ameaçar namorada de divulgar vídeo íntimo filmado sem permissão. G1 Espírito Santo, 12 fev. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/es/espírito-santo/noticia/2025/02/12/sextorsao-jovem-e-preso-apos-ameacar-namorada-de-divulgar-video-intimo-filmado-sem-permissao.ghtml>. Acesso em: 18 ago. 2025.

UNFPA (FUNDO DE POPULAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS). **Technology-Facilitated Gender-Based Violence.** 2024. Violência de gênero facilitada pela tecnologia: uma ameaça crescente. Disponível em: <https://www.unfpa.org/TFGBV>. Acesso em: 15 ago. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu e Conselho. **Diretiva (UE) 2024/1385**, de 14 de maio de 2024, relativa ao combate à violência

contra as mulheres e à violência doméstica. Jornal Oficial da União Europeia - série L, nº L 138/5, 14 maio 2024. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401385. Acesso em: 25 ago. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu e Conselho. **Regulamento (UE) 2022/2065**, de 19 de outubro de 2022, relativo a um mercado único para os serviços digitais e que altera a Diretiva 2000/31/CE (*Digital Services Act*). Jornal Oficial da União Europeia - série L, nº 277, 27 out. 2022, p. 1-102. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022R2065>. Acesso em: 25 ago. 2025.

UN WOMEN. ***Digital abuse, trolling, stalking, and other forms of technology-facilitated violence against women***. 2025. Abuso digital, *trolling*, perseguição e outras formas de violência facilitadas pela tecnologia contra mulheres. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/articles/faqs/digital-abuse-trolling-stalking-and-other-forms-of-technology-facilitated-violence-against-women>. Acesso em: 15 ago. 2025.

