

**UNIVERSIDADE NOVE DE JULHO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
MESTRADO EM DIREITO**

DAIANE TEIXEIRA COSTA

**O PAPEL DAS EMPRESAS NO IMPACTO ECONÔMICO DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
GÊNERO**

SÃO PAULO

2023

DAIANE TEIXEIRA COSTA

**O PAPEL DAS EMPRESAS NO IMPACTO ECONÔMICO DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
GÊNERO**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Nove de Julho – UNINOVE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito na área de Concentração de Regulação de Empresa Transnacional, sob a orientação do(a) professor: Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

SÃO PAULO

2023

Costa, Daiane Teixeira.

O papel das empresas no impacto econômico da mulher no mercado de trabalho a partir da promoção da igualdade de gênero. /

Daiane Teixeira Costa. 2023.

104 f.

Dissertação (Mestrado) - Universidade Nove de Julho - UNINOVE, São Paulo, 2023.

Orientador (a): Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves.

1. Agenda 2030. 2. Igualdade de gênero. 3. Diversidade. 4.

Direito do ambiente do trabalho.

I. Gonçalves, Marcelo Freire. II. Título.

CDU 34

DAIANE TEIXEIRA COSTA

**O PAPEL DAS EMPRESAS NO IMPACTO ECONÔMICO DA MULHER NO
MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE
GÊNERO**

Dissertação apresentada ao
Programa Pós-Graduação Stricto
Sensu em Direito da Universidade
Nove de Julho como parte das
exigências para a obtenção do título
de Mestre em Direito.

São Paulo, 08 de agosto de 2023.

BANCA EXAMINADORA

MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843
3

Assinado de forma digital por
MARCELO FREIRE
GONCALVES:92843
Dados: 2023.08.09 11:29:14
-03'00'

Prof. Dr. Marcelo Freire Gonçalves
Orientador
UNINOVE

Documento assinado digitalmente
SAMANTHA RIBEIRO MEYER PFLUG MARQUES
Data: 17/08/2023 17:23:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Samantha Ribeiro Meyer-Pflug Marques
Examinadora Interna
UNINOVE

Prof. Dr. Rui Cesar Publio Borges Correa
Examinador Externo
ESA/EPDS

Este documento foi assinado eletronicamente por Daiane Teixeira Costa.
Para verificar as assinaturas vá ao site <https://oab.portaldeassinaturas.com.br:443> e utilize o código 4148-2033-FF40-0B75.

DEDICATÓRIA

"Dedico este trabalho à minha família, minha base para todos os momentos. Especialmente meus pais: Cecília e Porfirio que, com muito amor e carinho, ensinaram-me os valores de uma vida honesta e digna. Aos meus irmãos, Aparecida, Mariane e Paulo (que eu amo muito mais agora, que ele me deu a sobrinha mais Bella, amorzinho de nossas vidas), sem os quais, meus dias não teriam o mesmo brilho. Por fim, e não menos importante, aos meus cunhados Adimilson e Juliana, que fazem parte dessa nossa família. Ainda, a Deus, por todas as bênçãos e oportunidades em minha vida".

AGRADECIMENTOS

"Meus eternos agradecimentos à equipe de meu escritório, que atuou com maestria junto aos processos e clientes, enquanto eu frequentava as aulas. Agradeço também, à Thais Fernanda e Claudia Gracioli, amigadas que o Mestrado me proporcionou; duas queridas que tornaram o percurso mais leve. Por fim, agradeço ao meu orientador Dr. Marcelo Freire, a quem tenho grande admiração e, por dispor de seu tempo, para me auxiliar nesse trabalho".

Muito obrigada!

EPÍGRAFE

A mulher tem conquistado, sutilmente, uma grande colocação no mercado de trabalho. Ela tem mostrado que, mesmo inserida sobre diversas jornadas como a família, trabalho e seus anseios pessoais, tem provado que é e sempre foi capaz de realizar suas funções de forma competente.

(Júlio di Paula)

RESUMO

Em todo o mundo, as mulheres são menos remuneradas em relação aos homens e continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e responsabilidades familiares. Além disso, ainda é possível compreender que milhões de mulheres ainda não têm o direito fundamental à proteção adequada da maternidade. Esses e outros aspectos de realidade levaram o mundo e seus setores a adotarem políticas, como a Agenda 2030, que abordam as causas profundas e as consequências da desigualdade e discriminação de gênero em todas as áreas da vida, especialmente no ambiente de trabalho. Superar os desafios para a conformidade com a igualdade de gênero requer uma abordagem abrangente que erradique o viés inconsciente, promova processos de contratação e progressão e carreira neutros em termos de gênero, gerenciando a resistência à mudança e promova uma cultura organizacional de apoio. Ao implementar essas estratégias, as empresas podem criar locais de trabalho inclusivos que valorizam a diversidade, capacitam todos os funcionários e contribuem para o alcance das metas de igualdade de gênero. Diante disso, este estudo surge como objetivo de compreender o papel das empresas diante da promoção da igualdade de gênero. Para isso, adotou-se a Metodologia de Revisão Bibliográfica e Documental, em um método dedutivo e explorativo; chegando à conclusão de que as empresas devem incorporar a igualdade de gênero na estratégia corporativa, garantindo que a igualdade de gênero seja integrada ao planejamento estratégico de longo prazo e à visão de crescimento sustentável da empresa. Portanto, ao adotar essas recomendações, as empresas podem criar um impacto duradouro e positivo em seus funcionários, na sociedade e na conquista do ODS 5.0 até 2030.

Palavras-chave: Agenda 2030. Igualdade de Gênero. Diversidade. Direito do Ambiente do Trabalho.

ABSTRACT

Around the world, women are less paid than men and continue to be primarily responsible for household chores and family responsibilities. In addition, it is still possible to understand that millions of women still do not have the fundamental right to adequate maternity protection. These and other aspects of reality have led the world and its sectors to adopt policies, such as the 2030 Agenda, which address the root causes and consequences of gender inequality and discrimination in all areas of life, especially in the workplace. Overcoming challenges to gender equality compliance requires a comprehensive approach that eradicates unconscious bias, promotes gender-neutral hiring and career progression processes, manages resistance to change, and fosters a supportive organizational culture. By implementing these strategies, companies can create inclusive workplaces that value diversity, empower all employees, and contribute to the achievement of gender equality goals. In view of this, this study emerges as the objective of understanding the role of companies in the promotion of gender equality. For this, the Bibliographic and Documentary Review Methodology was adopted, in a deductive and exploratory method; coming to the conclusion that companies must incorporate gender equality into corporate strategy, ensuring that gender equality is integrated into the company's long-term strategic planning and vision of sustainable growth. Therefore, by adopting these recommendations, companies can create a lasting and positive impact on their employees, society and the achievement of SDG 5.0 by 2030.

Keywords: 2030 Agenda. Gender Equality. Diversity. Work Environment Law.

LISTA DE ABREVIações

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

DAT - Direito Ambiental do Trabalho

EMBRAPA – Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária

FGV - Faculdade Getúlio Vargas

FMI – Fundo Monetário Internacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBRE-FGV - Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas

IMF – International Monetary Fund

IOT - Organização Internacional do Trabalho

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ODMS – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

ODS – Objetivo de Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PAISM - Programa de Atenção Integral a Saúde da Mulher

PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua,

RO - Recurso Ordinário

STEM – *Science, Technology, Engineering and Mathematics*

STF - Supremo Tribunal Federal

TRF - Tribunal Regional Federal

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

WITW - *Women in the Workplace*

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Insatisfação com o trabalho – 50

Tabela 2 – Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – A inserção da mulher no mercado de trabalho – 65

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Proporção de mulheres entre os indivíduos ocupados no mercado de trabalho Brasil – 2004-2015 – 51

Quadro 1 – Proporção de mulheres (Pj em %) e razão mulheres/homens (Mj/Hj), segundo grandes grupos ocupacionais – Brasil – 2004-2015 - 52

Gráfico 2 – Ganhos econômicos – reduzir as barreiras ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho aumenta consideravelmente o bem-estar e o crescimento – 60

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO - AVANÇOS E DESIGUALDADES	21
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES E DA PROTEÇÃO DE SEUS DIREITOS NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
2.2 AVANÇOS LEGISLATIVOS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO.....	26
3 O DUALISMO E O ESTEREÓTIPO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO 31	
3.1 A ESTRUTURA DUALISTA DAS EMPRESAS E SUAS CARACTERÍSTICAS ...	31
3.1.1 Estrutura do Setor Primário	34
3.1.2 Estrutura do setor secundário.	36
3.1.3 Determinação salarial no mercado dualista.....	37
3.2 A PERPETUAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO	38
3.3 DA IGUALDADE DE GÊNERO E A TEORIA DO PAPEL SOCIAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	41
4 A AGENDA 2030 E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO	48
4.1 PANORAMA: DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO	49
4.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS DIREITOS DAS MULHERES NO SISTEMA INTERNACIONAL.....	51
4.3 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA PROTEÇÃO DE DIREITOS DAS MULHERES E CUMPRIMENTO DO ODS 5 DA AGENDA 2030	58
5 O IMPACTO ECONÔMICO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS NESTE CONTEXTO	61
5.1 QUADRO LEGAL E POLÍTICO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO	64
5.2 DIREITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DA MULHER 69	
5.2.1 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental	71
5.2.2 A proteção da saúde da mulher no ambiente de trabalho	75
5.2.3 A proteção dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher no ambiente de trabalho	79
5.3 ESTUDOS DE CASOS E RECOMENDAÇÕES PARA EMPRESAS NA INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	81
5.3.1 Estudos de casos de empresas que implementaram a igualdade de gênero ..	82

5.3.2 Recomendações para empresas na integração da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.....	84
CONCLUSÃO	88
REFERÊNCIAS	93

1 INTRODUÇÃO

Os negócios em todo o mundo têm crescido, assim como a extensão das economias que as empresas comandam, portanto, é notável uma concentração cada vez mais superior de tomadores de decisão, do qual as mulheres são frequentemente excluídas.

Ademais, a pressão por superação, dentro do mercado global, tem levado empresas a abusar da mão de obra não qualificada, barata, entre as quais as mulheres estão concentradas por fatores como: desequilíbrios históricos nas cadeias de valor; além da ausência e descumprimento de regulamentação social e ambiental que proteja as mulheres no trabalho.

Os atuais modelos de negócios, muitas vezes apoiados por acordos comerciais internacionais, também estimularam a busca por mão de obra barata e ambientes de negócios com regulamentação mais flexível. Isso afetou desproporcionalmente as trabalhadoras, demonstrando o dualismo presente no ambiente de trabalho e nas comunidades onde operam as corporações.

Há uma crescente conscientização sobre a necessidade de abordar o acesso igualitário das mulheres ao exercício empresarial e ao empreendedorismo, como também da necessidade de incorporar o gênero no rol de responsabilidades corporativas e na avaliação dos impactos das formas como se faz negócios.

Segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), registrados no quarto trimestre de 2022, em média, de cada dez mulheres em idade para trabalhar, somente cinco participam de alguma forma do mercado de trabalho (seja procurando emprego ou já empregadas). Enquanto isso, quanto aos homens, sete em cada dez estão na força de trabalho (IBGE, 2023).

Além disso, de acordo com o relatório *Women in the Workplace* (2022), a proporção de cargo alto na companhia está trelado à menor presença feminina. Em outra pesquisa do IBGE, sem recortes por níveis e de maneira geral, as trabalhadoras brasileiras recebem, em média, 20,5% menos que os homens. Essa diferença é possível dentro do ambiente de trabalho, demonstrando diferentes gravidades.

A discriminação baseada no gênero continua sendo uma barreira significativa para as mulheres nos negócios, seja como empresárias, líderes empresariais ou tomadoras de decisão (FEIJÓ, 2023). Além disso, as trabalhadoras concentradas na

base das cadeias de valor corporativas sofrem discriminação e violação de seus direitos fundamentais.

No contexto da responsabilidade corporativa e de uma visão sobre empresas e direitos humanos, surgem discussões sobre como esse tema pode se relacionar com as mulheres. Isso abrange os desafios que as mulheres enfrentam em vários setores, desde a indústria de vestuário até indústrias extrativas. Inclui também as experiências únicas das mulheres devido aos seus papéis reprodutivos e a vulnerabilidade à violência e assédio sexual no ambiente de trabalho.

Existem vários exemplos positivos de mudança nos níveis estatal, multilateral, do setor privado e da sociedade civil. No entanto, uma quantidade significativa de discriminação permanece e continua a excluir as mulheres da governança econômica. É o que pretende erradicar a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (2015), com 17 objetivos globais que promovem o desenvolvimento com sustentabilidade e erradicação da pobreza; além da iniciativa global da ONU Mulheres do Planeta 50-50 em 2030 “um passo decisivo pela igualdade de gênero”.

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) da Agenda 2030, especificamente, é “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”, e isso inclui fazer com que seja garantida a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança e tomada de decisão em quaisquer níveis. Diante deste contexto, as empresas assumem um papel determinante na sociedade se cumprirem estas normas.

Objetivos como o da Agenda 2030 e ações do Planeta 50-50, que salientam as novas leis e o fortalecimento de direitos conquistados pelas mulheres, fazem parte de políticas nacionais e internacionais e quadros legislativos que melhoraram a sociedade, mas que permanecem sendo grandes desafios no que diz respeito à discriminação contra as mulheres na prática. Em particular, as mulheres continuam a enfrentar discriminação no que diz respeito ao acesso a cargos de tomada de decisão e liderança; bem como no contexto do meio ambiente de trabalho.

Portanto, torna-se importante evidenciar que a inserção das mulheres no mercado de trabalho é composta de avanços, mas de desigualdades, provocadas pela cultura dualista e o estereótipo de gênero no ambiente de trabalho, como parte da estrutura do modelo empresarial dos últimos tempos.

É preciso que as empresas garantam condições seguras e éticas de trabalho para as mulheres levando em conta o impacto positivo de sua participação na força

de trabalho na produtividade, o que, por sua vez, beneficia a nação como um todo. Isso demonstra que, economicamente, as mulheres empoderadas são fundamentais para o desenvolvimento geral da nação e isso só pode ser alcançado se for garantido que ambiente das mulheres em todos os setores e em todo o país tenham um ambiente seguro e protegido para o trabalho.

Assim, esta pesquisa surge da necessidade de explorar as práticas jurídicas que evidenciam a relação entre as empresas e o desenvolvimento sustentável, levando em conta o cumprimento dos objetivos propostos por ações internacionais e nacionais, como a Agenda 2030, sobre a proteção dos direitos fundamentais das mulheres no ambiente de trabalho e a implementação de uma cultura de igualdade de gênero.

Além disso, evidencia-se a relevância em refletir sobre tais práticas, identificando o regime jurídico aplicável, a partir de entendimentos doutrinários, administrativos e judiciais, visando resolver o problema da desigualdade de gênero provocada pelo dualismo dentro do ambiente de trabalho, o qual vem trazendo prejuízo às mulheres quando do alcance de cargos de liderança e tomada de decisões.

Em suma, durante as análises feitas no decorrer deste trabalho, busca-se responder qual o enquadramento jurídico e o campo de aplicação que as empresas podem adotar para cumprir o regramento de proteção aos direitos das mulheres no meio ambiente de trabalho, em face de sua inserção no âmbito da força de trabalho, promovendo a igualdade de gênero como objetivo de um desenvolvimento empresarial sustentável.

Para buscar a solução desse problema, adotou-se como objetivo analisar a participação feminina no mercado de trabalho e o papel das empresas na defesa dos direitos das mulheres no contexto de meio ambiente do trabalho, por meio de análise do contexto dualista que o mercado de trabalho foi constituído e as práticas jurídicas viáveis para reprimir a cultura do dualismo e do estereótipo de gênero, instituindo a igualdade de gênero por meio do cumprimento do que determinam ações como a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Dado esse contexto, estruturou-se este trabalho em uma dissertação, composta por seis capítulos, levando em conta uma estrutura de trabalho de pesquisa: contextualização fática; referencial teórico-normativo; abordagem analítica e recomendações finais. Assim, esta introdução geral compõe o primeiro capítulo.

No segundo capítulo serão apresentadas as bases conceituais, além de referenciais teóricos sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, contemplando os avanços e desigualdades encontrados na história das mulheres no mercado de trabalho, compreendendo os direitos adquiridos, expressando ainda as desigualdades encontradas entre homens e mulheres no ambiente laboral. Neste capítulo, serão evidenciadas as estatísticas sobre a desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

No terceiro capítulo serão abordados aspectos que versam sobre o dualismo e o estereótipo de gênero no ambiente de trabalho, explicando o conceito de dualismo, como o sendo o de existir ainda separação entre força de trabalho primário e secundário, sendo o primário onde se enquadram os empregos de melhores remunerações e reconhecimentos, ao contrário do secundário, havendo maior presença das mulheres neste último.

Além do contexto dualista no mercado de trabalho, o terceiro capítulo trata acerca da perpetuação dos estereótipos de gênero no ambiente de trabalho, comprovando que a igualdade de gênero deve ser um dos objetivos primordiais das ações empresariais promovidas pela cultura organizacional; além de ser um aspecto fundamental fazer cumprir o papel social que as mulheres exercem no ambiente de trabalho.

No quarto capítulo é evidenciada a busca pela igualdade de gênero promovida pela Agenda 2030. Primeiramente, serão compreendidos os fatores conceituais e histórico que levaram ao surgimento da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Além disso, a partir de uma revisão literária e documental, a desigualdade de gênero e os direitos das mulheres no sistema internacional serão evidenciados, interpretando as normas jurídicas que foram implementadas visando a igualdade de gênero, como forma de cumprir o que determinam os objetivos do desenvolvimento sustentável promovidos pela Organização das Nações Unidas (ONU).

No quinto e último capítulo destaca-se o impacto econômico das mulheres no mercado de trabalho e o papel das empresas neste contexto; compreendendo o impacto positivo que as práticas organizacionais de igualdade de gênero podem trazer para economia das empresas em um contexto regional e global.

Por fim, serão tratados os aspectos de direitos do meio ambiente do trabalho que protegem a mulher no exercício laboral e como a empresa pode garantir que estes

direitos sejam cumpridos, dando às mulheres condições iguais de ocuparem cargos de liderança, participarem ativamente de processos de tomada de decisão e acesso a recursos econômicos de forma igualitária.

2 INSERÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO - AVANÇOS E DESIGUALDADES

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES E DA PROTEÇÃO DE SEUS DIREITOS NO MERCADO DE TRABALHO

No Século XIX, as leis que estavam em vigor no ambiente legislativo global não tinham a intenção de ajudar as mulheres no trabalho. Palar e Silva (2018) lembram que, no lugar de uma legislação que protegesse a mulher, os estereótipos de que as mulheres deveriam ficar em casa cuidando dos filhos e de sua casa ainda persistiam nesta época. Assim, muitas leis refletiam essa ideia e restringiam a capacidade de trabalho de uma mulher, proibindo as mulheres de trabalhar horas extras e à noite, por exemplo.

Como menciona Gomes (2019, p. 12): “a regulamentação do trabalho das mulheres sempre esteve relacionada a uma história de luta por direitos”. Entre esses direitos estão aqueles que apresentam garantias à igualdade no exercício dos direitos individuais em âmbito trabalhista.

Neste mesmo período (século XIX), o trabalho feminino no Brasil estava envolvido em um contexto de opressão, exploração e arbitrariedades - como menciona Gomes (2010). Para provar este aspecto, alguns documentos, em geral denúncias, elencaram grandemente como os direitos trabalhistas das mulheres ou não existiam ou não eram devidamente cumpridos pelos dirigentes fabris da época.

No começo do século XX, as mulheres representavam um quarto da força de trabalho e, gradualmente, leis foram promulgadas para proteger seus interesses. Já no início dos anos 1900 e em meados dos anos 1900, quando os homens foram para a guerra, muitas mulheres trabalhavam nos empregos que os homens haviam deixado para trás. Isso incluía tanto empregos de força manual, quanto de intelectual (SILVA; OLIVEIRA, 2019).

Quando a guerra acabou e os homens voltaram para casa, as mulheres queriam continuar trabalhando, mas muitas foram imediatamente demitidas e enviadas de volta para casa para cuidar de seus lares e de seus filhos. Contrapondo a isso, elas queriam continuar trabalhando para sustentar suas famílias, então decidiram por trabalhar assim como os homens e ocupando os mesmos cargos.

No Brasil, no mesmo período (início do século XX), com a inserção da industrialização no contexto de trabalho, ao contrário do que se imaginava, as

mulheres, de forma progressiva, foram retiradas e substituídas pela força de trabalho masculina no campo industrial brasileira.

Duflo (2011) ainda lembra que a mulher foi dispensada das fábricas, resultado do uso de máquinas que desempenhavam suas atividades, consideradas “menos especializadas”, o que fez restar os cargos de direção. Todavia, estes cargos já estavam sendo ocupados pelos homens e exigiam maior qualificação.

Para ilustrar esse entendimento do momento em que o mundo e Brasil vivia, Pena (1981) destacou, em ambiente de discussão sobre as “mulheres trabalhadoras” e sua presença no sistema fabril do período, depois de pesquisas feitas neste cenário, e apresentou dados de que, enquanto em 1872 as mulheres somavam 76% da força de trabalho fabril no Brasil, em 1950 representaram 23%. Em resumo, as mulheres praticavam atividades menos especializadas e também mal remuneradas.

De acordo com Gonzaga (2021), conforme as mentes mudavam, as leis mudavam (GONZAGA, 2021). Por exemplo, o fato de muitas mulheres, após o casamento, deixarem o trabalho refletia o contexto cultural, a natureza do trabalho que estava disponível para elas e as restrições legais. As escolhas ocupacionais daquelas jovens que trabalhavam eram severamente limitadas. A maioria das mulheres carecia de educação significativa – e as mulheres com pouca educação trabalhavam como operárias em fábricas ou como empregadas domésticas, empregos muitas vezes inseguros.

Apesar do sentimento generalizado contra as mulheres, especialmente as casadas, que trabalhavam fora de casa e com as oportunidades limitadas disponíveis para elas, as mulheres entraram na força de trabalho em maior número nesse período. Esse aumento sugere que, embora o incentivo permanecesse para que as mulheres abandonassem o mercado de trabalho no casamento, quando podiam contar com a renda do marido, os costumes estavam mudando (GUIGINSKI; WAJNMAN, 2021).

Ocorre que esses anos coincidiram com a primeira onda do movimento feminista, quando as mulheres se uniram para reivindicar por mudanças em diversas questões sociais, incluindo o sufrágio, que culminou por garantir às mulheres o direito ao voto. Este movimento começou em 1893, na Nova Zelândia, sendo este o primeiro país a garantir o sufrágio feminino. No Brasil, as mulheres puderam votar a partir de 1928, sendo oficializado o direito ao voto em 1932, a partir do Decreto 21.076, de 24 de fevereiro do mesmo ano (BRASIL, 1932; LIMONGI *et al.*, 2019).

A participação das mulheres na economia continuou a crescer entre os anos de 1930 e 1970, com ganhos principalmente relacionados ao aumento do trabalho entre as mulheres casadas. Por exemplo, na França, em 1970, sete milhões de mulheres eram declaradas ativas, participando da cadeia de produção industrial da época; porém, grande parte delas não eram remuneradas, embora trabalhassem constantemente em setores, como o da agricultura (DELPHY, 2015).

O aumento do trabalho das mulheres se deu devido a vários fatores. Em primeiro lugar, com o advento da ampliação do alcance do ensino médio, as taxas de graduação aumentaram conseqüentemente. Ao mesmo tempo, as novas tecnologias contribuíram para aumentar a demanda por trabalhadores administrativos, e esses empregos foram cada vez mais ocupados por mulheres (TEIXEIRA, 2009).

Além disso, o ambiente onde as mulheres foram trabalhar tendiam a ser mais limpos, mais seguros, fazendo com que o estigma associado ao trabalho para uma mulher diminuísse. Embora ainda existissem barreiras que forçassem as mulheres a deixar a força de trabalho, essas barreiras formais foram gradualmente removidas no período após a Segunda Guerra Mundial (DELPHY, 2015).

Com o passar do tempo, as atitudes sobre as mulheres que trabalham e suas perspectivas de emprego mudaram. À medida que as mulheres ganhavam experiência na força de trabalho, elas viam cada vez mais que podiam equilibrar atenção ao trabalho, como também da família. Assim, segundo Andrade (2019), surgiu um novo modelo de família com dois rendimentos. Além do mais, algumas mulheres começaram a frequentar a faculdade e a pós-graduação com a expectativa de trabalhar, quer planejassem ou não se casar e constituir família (ANDRADE, 2019).

Já na década de 1970, uma mudança dramática na vida profissional das mulheres estava em andamento. No período após a Segunda Guerra Mundial, muitas mulheres não esperavam passar tanto tempo de suas vidas adultas trabalhando, como acabou ocorrendo (DELPHY, 2015).

Em contraste, neste mesmo período, as mulheres jovens esperavam que passariam uma grande parte de suas vidas na força de trabalho e se prepararam para isso: aumentaram seu nível educacional, começaram a fazer cursos e graduações universitárias que as capacitariam melhor para carreiras, em vez de desenvolver-se com finalidade de apenas exercer empregos (DELPHY, 2015).

Essas mudanças de atitudes e expectativas foram incentivadas por outras mudanças que estavam em curso na sociedade. O acesso ao controle de natalidade

aumentou, o que permitiu aos casais maior controle sobre o tamanho de suas famílias e às mulheres jovens a capacidade de adiar o casamento e planejar os filhos de acordo com suas escolhas educacionais e profissionais. Em 1974, as mulheres ganharam, pela primeira vez, o direito de solicitar crédito em seu próprio nome sem um signatário do sexo masculino, a partir da “Lei de Igualdade de Oportunidade de Crédito” (BRASIL, 1974; SANTIAGO, 2021).

No início da década de 1990, diminuiu a proporção de mulheres que buscavam e se estabeleciam em campos tradicionais da sociedade, como: ensino, enfermagem, serviço social e trabalho administrativos. No lugar disso, elas estavam se tornando médicas, advogadas, gerentes e professoras. À medida que aumentaram seu título em educação, como também pelo ingresso em indústrias (ocupações anteriormente dominadas por homens), a diferença de ganhos entre mulheres e homens começou a diminuir significativamente (TEIXEIRA, 2009).

Essa evolução, segundo Fernandez (2018), trouxe grandes benefícios para o papel crescente que as mulheres têm desempenhado na economia. Todavia, as evidências sugerem que as barreiras ao progresso contínuo das mulheres permanecem (FERNANDES, 2018). Evidente que as mulheres, especialmente aquelas com níveis mais baixos de educação, foram afetadas pelas mesmas forças econômicas que têm pressionado a participação dos homens, incluindo mudanças técnicas e globalização.

No entanto, o que se percebe é que a participação das mulheres estagnou em um nível bem abaixo do dos homens em idade ativa. Embora algumas mulheres casadas acabaram optando por não trabalhar, o tamanho dessa disparidade deve levar a examinar até que ponto problemas estruturais, como a falta de igualdade de oportunidades e os desafios para conciliar trabalho e família, estão impedindo o avanço das mulheres.

Pesquisas recentes mostraram que, embora as mulheres agora ingressem em escolas profissionais em número quase igual ao dos homens, elas ainda têm uma probabilidade substancialmente menor de alcançar os escalões mais altos de suas profissões. Um dos principais fatores que contribuem para o fracasso dessas mulheres altamente qualificadas em alcançar o topo de suas profissões e ganhar salários iguais é que os melhores empregos exigem semanas de trabalho mais longas e penalizam as folgas (CARDOSO, 2022).

Mas pode ser difícil para as mulheres atender às demandas nessas áreas depois que têm filhos. O próprio fato de que esses tipos de trabalho exigem tantas horas de trabalho provavelmente desencoraja algumas mulheres – assim como homens – de seguir essas carreiras. Os avanços na tecnologia facilitaram um maior compartilhamento de trabalho e flexibilidade na programação, e há outras oportunidades nessa direção (MADALOZZO *et al.*, 2010).

Os modelos econômicos também sugerem que, embora possa ser difícil para qualquer empregador mudar para um modelo com jornadas mais curtas, se muitas empresas mudassem seu modelo, elas e seus funcionários poderiam ficar em melhor situação (MADALOZZO *et al.*, 2010).

Entende-se que a maioria das mulheres não trabalha em áreas que exijam tantas horas de trabalho ou que imponham penalidades tão severas por folgas. Mas a dificuldade de conciliar trabalho e família é um problema generalizado. De fato, a tendência recente em muitas ocupações é exigir total flexibilidade de horário, o que pode resultar em poucas horas de trabalho para quem tem demandas familiares e pode dificultar os cuidados com os filhos (COLCERNIANI; D'ÁVILA NETO, 2015).

Assim, fica claro que as mudanças estruturais que incentivam as empresas a fornecer alguma previsibilidade nos horários, treinar trabalhadores para realizar diferentes tarefas ou exigir um número mínimo garantido de horas em troca de flexibilidade podem melhorar a vida dos trabalhadores que ocupam esses empregos (COLCERNIANI; D'ÁVILA NETO, 2015).

No Brasil, a ideia legislativa principal era de que o ambiente de trabalho e social, assim como as próprias mulheres, se beneficiariam com o progresso contínuo. No entanto, uma série de fatores parece ter impedido as mulheres de ampliar ainda mais seu campo de atuação. Isso inclui a dificuldade que as mulheres atualmente têm em tentar combinar suas carreiras com outros aspectos de suas vidas, incluindo cuidados pessoais (OLIVEIRA-SILVA; PARREIRA, 2022).

Oliveira-Silva e Parreira (2022), sustentam que, ao procurar soluções, deve-se considerar melhorias nos ambientes de trabalho e políticas que beneficiem não apenas as mulheres, mas todos os trabalhadores. Seguir essa estratégia estaria de acordo com a história do aumento do envolvimento das mulheres na força de trabalho, que contribuiu não apenas para o seu próprio bem-estar, mas também para o bem-estar e a prosperidade do país.

2.2 AVANÇOS LEGISLATIVOS SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

O trabalho é considerado um importante agregador social. De acordo com Delgado (2019), a sociedade foi estabelecida com base em uma troca entre a liberdade civil em sentido lato, além de desproteção, descompromisso e solidão por uma liberdade em sentido estrito e convencional, compromisso de classe e a proteção dos iguais.

A partir daí, o interesse individual deu lugar para o coletivo, sendo o trabalho um relevante agregador social. Isso se deve ao fato de que a família foi instituída como grupo essencial da sociedade e, dentro do contexto familiar, essa ideia fez surgir o entendimento do poder representativo e, conseqüentemente, a intermediação na atividade produtiva (MARTINEZ, 2019).

Tempos depois, o Brasil começou a criar leis que versavam sobre o trabalho e a proteção do trabalhador e empregador neste contexto. Com a abolição da escravidão, leis foram criadas tentando a proteção de todas as partes numa relação de trabalho: a Lei Áurea, Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888 culminou numa perspectiva de proteção, presentes em leis como a Lei do Ventre Livre, em 28 de setembro de 1871; e Lei dos Sexagenários, em 28 de setembro de 1885.

Enquanto República, o Governo brasileiro não interviu nas relações de trabalho, possibilitando assim a exploração dos trabalhadores. Segundo Fausto (1995), naquela época, as condições de trabalho eram ruins, assim como os salários eram muito mais baixos em relação aos dos homens.

No mesmo período, o êxodo rural cresceu, desencadeando uma forte mudança entre os trabalhadores rurais para os centros urbanos, em busca de melhores condições de vida. Essa mão-de-obra foi importante para o crescimento da força de trabalho brasileira e da indústria no país, porém aumentou também a precariedade das condições no ambiente de trabalho (FAUSTO, 1995; ZORZI; GOMES, 2019).

Em um contexto histórico anterior ao estimado aqui, mais especificamente entre 1770 e 1783 nos Estados Unidos e 1789 e 1799 na França, vários movimentos sociais e políticos surgiram para alcançar novos instrumentos de liberdade. Os ideários franceses pregavam:

[...] da mera restauração de uma ordem perturbada pelas autoridades, se passa à fé na possibilidade da criação de uma ordem nova; da busca da liberdade nas velhas instituições, se passa à criação de novos instrumentos de liberdade; enfim, é a razão que se ergue contra a tradição ao legislar uma constituição que assegurasse não só a liberdade, mas trouxesse também a felicidade ao povo (PASQUINO, 1998, p. 1123).

A expressão de liberdade foi requerida para restabelecimento de um estado justo e que segue ordens, a fim de estabelecer uma nova compreensão de sociedade. O conceito de “revolução” para as mudanças no contexto social foi evidentemente uma forma de demonstrar que a cooperação individual passou a ser desenvolvida em um contexto coletivo, compreendido em grandes fábricas, transformando assim a sociedade e a economia da época (MARTINEZ, 2019).

O Direito do Trabalho teve início juntamente com a Revolução Industrial da Inglaterra no século XVIII. A partir da criação da máquina a vapor, deu-se sequência à busca por dignidade de cada operário no ambiente de trabalho, surgindo assim um rol de normas que protegessem o trabalhador. Neste mesmo período, as mulheres se inseriram no mercado de trabalho devido ao empobrecimento provocado pelas crises econômicas.

Com as revoluções no campo político, social e econômico à época, segundo Delgado (2019), outra revolução se iniciava. Uma conscientização coletiva foi instituída em um caráter de autoproteção contra a burguesia, de forma que a ideia socialista fosse então implementada no rol de direcionamentos econômicos.

Karl Marx, principal expoente da revolução operária e da ideologia do socialismo, defendia que, mesmo sendo abolida a escravidão, aqueles que antes eram servos e artifices foram transformados em operários assalariados (MARX, 1843). O filósofo e economista destacou que houve libertação da servidão de forma explícita, mas que, implicitamente os “recém-libertos apenas se tornaram vendedores de si mesmos” (MARX, 1843 apud MARTINEZ, 2019, p. 66).

No campo político, o Direito do Trabalho foi estabelecido a partir da mudança do Estado Liberal, com sua ordem econômica autorreguladora com liberdade de o capitalista impor suas obrigações sem a interferência do mercado; para o Neoliberalismo, em que o Estado iria interferir nas questões sociais, mas com algumas limitações (DELGADO, 2019).

Portanto, o trabalho foi considerado o primeiro direito social a adquirir o respeito adequado em um contexto controlado por interesses individuais. Todavia, seriam necessárias intervenções diretas do Estado, a fim de assegurar a efetividade dos

direitos sociais. Pois, diferentemente dos direitos individuais que existem por si mesmos, os direitos sociais precisam da ação política e distributiva por parte do Estado para ocorrer.

A desigualdade de tratamento entre os homens e mulheres era clara naquela época. Sabe-se, pela história, que elas eram tratadas de forma sub-humana, sendo alocadas em ambientes insalubres, atuando em jornadas de trabalho de até dezesseis horas e, mesmo assim, tinham o salário entre os mais baixos, em relação aos homens (SOUZA; SOUZA, 2021).

Relembra-se que as mulheres representavam a maioria da força de trabalho que era usada na indústria do século XIX, especialmente no campo do mercado têxtil. Porém, pela discriminação e preconceito presentes no ambiente de trabalho, algumas iniciativas de proteção da mulher no trabalho não obtiveram resultado positivo.

A nível de Brasil, a proteção dada pelo direito do trabalho da mulher se estabeleceu especialmente a partir do Decreto nº 21.417-A de 1932. Esta norma tinha como finalidade a regulamentação do trabalho da mulher nas indústrias e comércio, assegurando assim o descanso de quatro semanas anteriores ao parto e quatro depois; sendo acrescentado até duas semanas (BRASIL, 1932).

À época, era garantido à mulher um auxílio que equivalia à metade do salário que recebia, em relação aos seis últimos meses que foram trabalhados. Este valor era repassado pela Seguridade Social ou mesmo pelo empregador. Além disso, este mesmo decreto determinava multas para a falta de cumprimento de seus dispositivos.

Nota-se que, embora ainda defasado, o direito da mulher no trabalho começava a ser respeitado no Brasil. A conquista da mulher em fazer parte do mercado de trabalho de forma igualitária e protegida foi iniciada por esse decreto, influenciando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especificamente o Capítulo III, do Título III, tratando da proteção do trabalho da mulher.

Após os anos 1940, a percepção da figura da mulher participando do mercado de trabalho, motivada pela industrialização, aumentou. Nas décadas de 50 e 60, no governo de Juscelino Kubitschek, houve grande expansão do campo industrial e manufatura no Brasil, o que resultou em um aumento da necessidade da força de trabalho da mulher. Neste período, meninas que tinham acima de 10 anos já eram consideradas aptas ao trabalho (FAUSTO, 1995).

Na década de 60, com a volta do movimento feminista, a mulher começou a contestar sobre seu papel e importância no mercado de trabalho, contestando os

entendimentos normativos daquela época. Já nos anos 70, as mulheres passaram a atuar também no contexto agrário, reconhecidas como profissionais autônomas e empregadas, lugares antes ocupados pelos homens que, mesmo com a participação maior das mulheres, recebiam ainda mais que elas.

A partir de então, o Brasil passou por inúmeros contextos históricos críticos, como o Regime Militar, com regras severas ao ordenamento jurídico geral. A severidade exercida pela época do regime no país desencadeou na promulgação de uma nova constituinte, considerando então a Constituição Federal de 1988, estabelecendo maior relação de cidadania e direitos humanos para com as mulheres brasileiras. Esse entendimento sociojurídico fez surgir inclusive a comemoração do Dia Internacional da Mulher, em 8 de março.

A partir deste momento, segundo Delgado (2019), as práticas discriminatórias contra a mulher, presentes inclusive em codificações como o Código Civil de 1916, já não faziam mais parte do ordenamento jurídico brasileiro. Revogou-se até alguns dispositivos que faziam parte da CLT que, com o intuito superficial de proteger a mulher no ambiente de trabalho, tinham o efeito contrário, provocando a discriminação do gênero (DELGADO, 2019).

Para Maurício Godinho Delgado (2019), a CF/88 fez com que fossem alargadas as medidas que proibiam as práticas discriminatórias no Brasil. O foco principal destes novos direcionamentos da sociedade brasileira foi alocado no contexto de relação de trabalho, como demonstra o artigo 7º da Carta Magna, que versa sobre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (BRASIL, 1988).

Ainda no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, no inciso XXX, é possível também compreender a percepção do legislador para com a diferença de salários, quando instituiu que seria proibida a diferença salarial, como também de exercício de funções, e de critério de admissão por conta do sexo, idade, estado civil e cor (BRASIL, 1988).

De forma mais específica às mulheres no trabalho, o dispositivo determina no seu inciso XX: “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei” (BRASIL, 1988). Além da Carta Magna, a CLT também definiu proteção à mulher em seu artigo 461: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade”. (BRASIL, 1943).

Além destes destaques do ordenamento jurídico, a Lei nº 7.855, de 1989, trouxe adequação à CLT, fazendo com que fossem revogadas normas que estabeleciam a interferência do marido ou pai no contrato de trabalho da mulher; como também foram extintos outros dispositivos defasados, como a exigência de atestado médico e proibição de prestar certo tipo de trabalho (BRASIL, 1989).

As leis que versam sobre a mulher no ambiente de trabalho, durante o desenvolvimento social e judiciário, foram se atualizando e eliminando complexidades e princípios de práticas discriminatórias. A Lei 9.029, de 1995, determinou a sua reintegração, em caso de dispensa por ato discriminatório, com o ressarcimento integral de todo o período do afastamento (BRASIL, 1995).

Percebe-se, portanto, que a mulher, mesmo que de forma lenta, conquistou alguns direitos individuais especialmente relacionados com o direito do trabalho, culminando em um capítulo de inteiro teor direcionado especificamente à proteção da mulher no ambiente e no mercado de trabalho.

Por fim, em 2017, no dia 11 de novembro, foi instituída a Reforma Trabalhista, que trouxe ainda mais proteções para a mulher e sua relação com o trabalho. A principal finalidade do texto da reforma que se direcionou à mulher estava em eliminar a desigualdade entre ela e o homem no mercado de trabalho (BRASIL, 2017).

Neste intento, a reforma revogou a possibilidade de intervalo de quinze minutos pra mulher antes de período extraordinário; ainda, estipulou multa em caso de discriminação por sexo; como também apresentou a possibilidade de flexibilidade de jornada de trabalho com o teletrabalho e o intermitente, fazendo com que as mulheres conseguissem conciliar o trabalho e a criação seus filhos.

Essa dinâmica de mudanças na legislação no decorrer da história da civilização organizada como se conhece vem priorizando a igualdade e o respeito da mulher no mercado de trabalho. Essa busca por modificações de costumes, leis e comportamentos discriminatórios contra a mulher no ambiente de trabalho sofrem dificuldades pela realidade de que a sociedade foi construída numa estrutura dualista, que será explorada no próximo capítulo.

3 O DUALISMO E O ESTEREÓTIPO DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1 A ESTRUTURA DUALISTA DAS EMPRESAS E SUAS CARACTERÍSTICAS

No início dos anos 1970, os economistas americanos Michael Piore e Peter Doeringer fizeram uma observação importante sobre como a economia do país estava estruturada. Eles notaram que, enquanto o Setor Primário consistia em grande parte de homens educados e de origens semelhantes, o Setor Secundário era composto principalmente por mulheres e trabalhadores imigrantes.

Uma característica principal deste setor está na frequente saída ou substituição dos trabalhos de seus postos. Foi devido a essa segregação do mercado de trabalho que Piore e Doeringer consideraram o “mercado de trabalho dualista” (POCHMANN, 2020). Com o passar do tempo, outro setor foi observado, o Setor Terciário, que compõe o turismo, corretagem, atividades financeiras, em geral (ALMEIDA; SILVA, 2013).

É possível perceber que, nos dias atuais, a segregação observada pela teoria do mercado de trabalho dualista ainda existe. Embora a discriminação contra raça, sexo e religião possa não ser tão severa quanto há cinquenta anos, o Setor Primário continua a ser formado por homens, brancos, com linhagem nativa, enquanto o Setor Secundário é composto por profissionais sem instrução, migrantes e pobres.

O conceito de mercado de trabalho dualista de Piore e Doeringer (1974) se categoriza em dois setores: Primário e Secundário. Durante anos, a dualidade no mercado de trabalho concentrou-se em discriminação, pobreza e bem-estar público. Para entender melhor a separação definida pelo mercado de trabalho dualista, é útil saber como o próprio mercado de trabalho atua na economia.

Resumidamente, o mercado de trabalho refere-se à oferta e demanda de empregos na economia. Neste contexto, os trabalhadores e os que procuram trabalho fornecem a oferta enquanto os empregadores fornecem a procura. Em qualquer economia, o mercado de trabalho desempenha um papel importante na determinação do sucesso ou declínio do bem-estar econômico (ALMEIDA; DA SILVA, 2013).

Sociedades com condições econômicas desenvolvidas tendem a ter um equilíbrio ideal na relação de oferta e demanda de seu mercado de trabalho, enquanto aquelas com economia em declínio geralmente sofrem de um desequilíbrio extremo em ambos os lados do espectro de oferta e demanda. Entre os fatores que podem

afetar esse equilíbrio estão as dinâmicas dos mercados interno e externo, a imigração, a idade média da população e os níveis de educação nas esferas de trabalho primária e secundária.

A literatura indica que os trabalhadores do Setor Primário têm empregos com bons ganhos, bons cargos, promoções na empresa, além de segurança no trabalho, com condições limpas. O Setor Secundário, por sua vez, é composto de trabalhadores com empregos de baixo status que recebem um salário baixo a mínimo, operam em condições de trabalho precárias e têm pouca segurança no emprego e poucas oportunidades de promoção (CUNHA, 1977; SOUZA, 1978).

Nos últimos anos, vários economistas desenvolveram a teoria do “dualismo no mercado de trabalho”. Estes trabalhos versam sobre o tema de forma empírica ou descritiva, especialmente orientados para problemas de cunho político, como a pobreza e o desemprego. Os dualistas se concentraram especialmente em questões políticas, desenvolvendo pouca estrutura geral para uma análise ampla.

Souza (1978) cita que, em primeiro lugar, é preciso considerar que a economia está dividida em um setor primário de altos salários e um setor secundário de baixos salários, e o comportamento das empresas e dos indivíduos nos dois tende a ter abordagens diferentes.

Em segundo plano, a distinção importante para a análise econômica e comportamental do ambiente de trabalho dualista é a divisão entre “empregos bons” e “empregos ruins”, e não entre trabalhadores qualificados e não qualificados. Além disso, os trabalhadores do setor secundário tendem à instabilidade no emprego, movendo-se entre estarem desempregados ou participando da força de trabalho (SOUZA, 1978).

Considera-se que, para a teoria dualista, os empregos bons compõem o setor primário da economia dual, enquanto os maus empregos e os trabalhadores que estão longe do setor primário compõem o setor secundário. Michael Piore (1940-), afirmou que, no setor secundário, os empregos estão em ampla oferta, a fim de empregar todos os trabalhadores; todavia, são mal remunerados, instáveis e geralmente pouco atrativos.

Para a teoria dualista, o setor primário se mostra distante do setor secundário, não tanto por sua própria falta de capital humano ou oferta de emprego, mas por “restrições da instituição”, como a discriminação, por exemplo. Assim, os

trabalhadores do setor secundário acabam envolvidos na ambientação de subemprego (ABRAMO, 2007).

Os dualistas, ao analisar o mercado primário, se concentraram em descrever os aspectos relacionados com o mercado de trabalho em âmbito interno, uma construção originalmente esboçada nas relações de trabalho e na literatura da década de 1950 (MONTENEGRO, 2012).

Há uma abordagem dupla do setor secundário que se envolve em algumas hipóteses que se relacionam: a primeira é de que é útil para a economia a sua dicotomia dividida em um setor primário e um setor secundário. A segunda é que as questões relacionadas como salário e emprego no setor secundário são distintas dos do setor primário (PIORE, 1976 apud ABRAMO, 2007).

Em terceiro lugar, a relação econômica entre esses os setores primário e secundário é limitada e, portanto, os trabalhadores do setor secundário ficam “presos” em seu ambiente. Em última hipótese, acredita-se que o setor secundário é marcado por um subemprego generalizado, haja vista que os trabalhadores que poderiam ser capacitados para empregos qualificados estão ambientados em empregos não qualificados (PIORE, 1976 apud ABRAMO, 2007).

Em resumo, a atenção da teoria foi direcionada para empregos bons em relação aos ruins, em vez de trabalhadores qualificados em relação aos trabalhadores não qualificados. A literatura dual concentrou-se na natureza do desemprego entre os trabalhadores secundários quando a economia é próspera, argumentando que é estrutural.

Segundo os dualistas, há empregos de sobra no mercado secundário, mas são empregos "ruins", caracterizados por salários baixos. Assim, os dualistas levam a crer que a causa do profundo desemprego no setor secundário é a alta rotatividade resultante da falta de incentivo para trabalhadores ou empregadores manterem vínculos empregatícios estáveis.

A disposição em se criar empregos melhores ou mais empregos "bons" é a finalidade central da teoria dual e entra em conflito com a análise neoclássica padrão (SICSÚ; CASTELAR, 2009). De acordo com os dualistas, o principal problema com o mercado de trabalho é a falta de bons empregos e, portanto, a atribuição principal para a política pública acaba sendo a de criar mais empregos bons, tanto no setor privado quanto no público.

Para Souza (1978), os dualistas também levantavam a hipótese de que políticas de demanda agregada (consumo, investimento, exportações, etc.) e treinamento de mão de obra não resolviam o problema do subemprego. Para o dualismo, a expansão da demanda agregada serve apenas para criar mais empregos ruins.

Assim, o setor primário subcontrata trabalho para o setor secundário. Para o setor secundário, a capacitação é simplesmente desnecessária. Os trabalhadores secundários têm o capital humano de que precisam, o que resta é acesso a bons empregos.

3.1.1 Estrutura do Setor Primário

Como visto, a principal hipótese do modelo dualista de economia relacionada ao mercado de trabalho é a existência de dois setores da economia: um setor primário de salários altos e um setor secundário de salários baixos. Enquanto o setor primário é composto por indústrias, firmas e escritórios que possuem mercados internos de trabalho; o setor secundário está mais voltado à força de trabalho ativa e insalubre, além de atividades voltadas aos cuidados à comunidade.

Para Doeringer e Piore (1971), o mercado de trabalho interno é uma “unidade administrativa em que a alocação da mão-de-obra e a fixação de salários é regida por um conjunto de regras e procedimentos internos.” (PIORE, 1971 apud SOUZA, 1978, p. 4). Em outras palavras, tanto por dualistas quanto por economistas neoclássicos, o mercado interno de trabalho consiste em um conjunto de relações de trabalho estruturadas dentro de uma empresa, incorporando um conjunto de regras, formais ou informais, que administram cada trabalho e suas inter-relações.

Essas regras, por exemplo, atuam no contexto do trabalho em relação aos salários, oportunidades na carreira e procedimentos de reclamação (*feedback*). Desenvolve-se uma relação laboral complexa sobretudo pela elaboração de tarefas próprias de um determinado setor de trabalho e que, assim, requerem uma capacitação específica, muitas vezes promovida pela própria administração do trabalho (MONTENEGRO, 2012).

Trabalhadores novos são usados principalmente para preencher cargos de entrada, enquanto a maioria dos cargos de nível superior são preenchidos por promoção interna. As portas de entrada provavelmente estarão abertas para os não

qualificados e para aqueles que têm as habilidades intermediárias mais baixas, habilidades voltadas para o ofício e certos talentos gerenciais e de equipe (SICSÚ; CASTELAR, 2009).

Como consequência de capacitação específica, os trabalhadores que já estão na empresa têm uma vantagem sobre os de fora e, de certa forma, desfrutam de um certo grau de vantagem e monopólio sobre seus empregos. Ao mesmo tempo, o controle potencial da empresa sobre o trabalhador também cresce, uma vez que o treinamento específico do trabalhador é mais valioso para seu atual empregador.

Para Pochmann (2020), o dualismo afirma que a produtividade ou um alto salário tem relação com o trabalho e não com o trabalhador; e que, ainda, a estrutura salarial é condicionada por costume e hábito, no lugar de eficiência; e que os bons empregos vão para as pessoas que já estão na empresa por meio de métodos de promoção de carreira que refletem amplamente a cultura institucional. Ou seja, a distribuição de empregos e renda no setor primário não é ditada por habilidade e capital humano, mas pelo “mercado de trabalho interno” da instituição.

Além disso, os dualistas argumentam que o número de empregos no setor primário não corresponde à disponibilidade de bons trabalhadores e reforçam essa afirmação com a compreensão de que não têm relação do preço relativo com o fator de bons trabalhadores. A justificativa do mercado de trabalho interno é que suas ações são em prol da neutralidade da questão para que não sejam utilizados os recursos da empresa em razão dos trabalhadores e da administração (POCHMANN, 2020).

Pelo que se percebe, alcançar este objetivo envolve minimizar os custos de negociação e rotatividade; estimular os trabalhadores a exercerem seus saberes específicos; e garantir que os investimentos de tipo idiossincrático, que constituem uma fonte potencial de monopólio de empregos, sejam realizados sem risco de exploração por qualquer um dos lados.

Ao contrário do argumento dualista, características importantes da relação de emprego incentivam a eficiência: primeiro, embora as empresas atribuam salários a empregos individuais e não aos trabalhadores, elas o fazem para reduzir os custos de negociação e promover o funcionamento adequado da estrutura organizacional.

Em segundo lugar, exceto para empregos de entrada, a empresa preenche os cargos promovendo trabalhadores com mérito por meio da estrutura organizacional à medida que adquirem a capacitação (WACHTER, 1974; POCHMANN, 2020). Portanto, entende-se que empregos com altos salários não geram trabalhadores com

altos salários; em vez disso, o mercado interno seleciona os trabalhadores e coloca os bons em bons empregos.

3.1.2 Estrutura do setor secundário

A literatura dualista sobre o mercado de trabalho do setor secundário concentrou-se em algumas hipóteses: em primeiro plano, considera-se que existe a realidade de um mercado secundário que remunera salários mais baixos do que um mercado primário. Ademais, considera-se que o processo de determinação salarial é diferente do que o setor primário adota, especialmente por ignorar as grandes diferenças de capital humano entre os trabalhadores (WACHTER, 1974; MONTENEGRO, 2012).

Daniel e Saraiva (2020), citando Michael Piore (1976), definem o mercado secundário com aquele composto de empresas com mercados internos relativamente pouco desenvolvidos e trabalhadores com baixos salários. Diferentemente do mercado primário, a empresa tem muitos pontos de entrada e poucos cargos são preenchidos por promoções internas. As empresas deste setor geralmente pagam salários baixos e estão principalmente nos setores de serviços e comércio atacadista e varejista.

Almeida (2013) relembra que as empresas do setor secundário oferecem pouca capacitação específica do trabalho, havendo possibilidades relativamente limitadas de progressão na carreira. Essas limitações reduzem o incentivo do trabalhador para permanecer no trabalho ou ter um desempenho excepcionalmente bom. O salário do trabalhador do mercado secundário, que dificilmente será melhorado por promoções, não é diferente do salário em outras empresas.

Outro fator do setor secundário é que o empregador deste mercado tem menos relutância em demitir um trabalhador, pois não fez qualquer investimento em seu treinamento. Assim, o resultado da comparação entre os trabalhadores do setor secundário com os do setor primário é que estão envolvidos em maior rotatividade, entre outros aspectos. Os altos níveis de rotatividade e desemprego podem ser considerados como a característica marcante do mercado secundário (ROSENFELD, 2012).

O que se percebe é que existem várias diferenças importantes entre os níveis primário e secundário do mercado de trabalho dual. Além das características já

mencionadas do Setor Primário, esses mercados também tendem a ser sindicalizados, o que tem grande impacto tanto na segurança do trabalho quanto nos benefícios aos quais os funcionários têm acesso. Além disso, os empregos no mercado primário geralmente são preenchidos por residentes nativos que nasceram e foram criados no mercado dividido.

Portanto, o que se compreende é que, contrastando com o Setor Primário, o Setor Secundário tende a ser associado a qualidades mais negativas, como salário mínimo, condições de trabalho precárias, poucas ou nenhuma oportunidade de progressão na carreira e segurança no emprego não confiável.

Os empregos do segundo mercado são frequentemente preenchidos por migrantes, minorias étnicas e pessoas com pouca educação ou origens desfavorecidas (ROSENFELD, 2012). Como os trabalhadores do mercado secundário tendem a carecer de confiabilidade, habilidades, educação ou conhecimento daqueles na esfera primária, muitos empregos do setor secundário têm rotatividade frequente.

3.1.3 Determinação salarial no mercado dualista

A determinação salarial tem pouca relação na fixação dos salários pagos individualmente e um aspecto amplo na fixação da taxa salarial no setor ao longo do tempo. Com relação aos salários individuais, a hipótese primária dos dualistas é que existe uma bipolarização do mercado de trabalho. A segmentação pode existir dentro de cada categoria de empregos, especialmente no setor primário.

Rosenfield (2012) destaca que uma simples análise das distribuições de salários não é um teste adequado de bipolarização. São mais relevantes para a abordagem da determinação salarial as tentativas de dicotomizar a estrutura do trabalho de acordo com os salários, mas também uma série de variáveis que refletem um trabalho ou características individuais. Mesmo esses resultados são mistos.

Os dualistas argumentam que o capital humano é amplamente irrelevante para os salários individuais no setor secundário. Os empregadores neste setor, prevendo uma alta rotatividade, contratam trabalhadores sem muita triagem prévia e fornecem pouco treinamento subsequente no trabalho. Assim, dentro do setor, os salários individuais não são função das características pessoais do trabalhador (WACHTER, 1974; ROSENFELD, 2012).

Além disso, como a promoção é rara e os empregos com altos salários são difíceis de encontrar, os trabalhadores secundários exibem um perfil padrão de ganhos em todas as faixas etárias. O que se entende é que, de forma clara, os processos salariais nos dois setores se diferem de forma acentuada em seus mecanismos institucionais.

Ambos os setores são regidos por leis tradicionais, mas têm parâmetros diferentes. Em outras palavras, os esquemas alternativos de avaliação de cargos no setor primário dão ênfases diferentes a várias características do trabalhador. Para este setor, a habilidade é um vetor multidimensional, incluindo assim o nível da escolaridade e destreza para com o trabalho.

Ocorre que estas capacidades não podem ser medidas. Portanto, as escolhas em termos de composição de capital humano para este setor podem ser tendenciosas e discriminatórias, fazendo com que qualquer medida escalar de habilidade seja limitada e incompleta (WELLER, 2001).

Assim, e com base no que preceitua Watcher (1974) e Weller (2001), a segmentação do mercado de trabalho é um elemento-chave tanto na estrutura dual do mercado de trabalho como no desenvolvimento dos mercados de trabalho como um todo. De um modo geral, um mercado de trabalho segmentado refere-se aos submercados individuais que dividem o mercado de trabalho, de modo que os setores primário e secundário fiquem subdivididos em outros setores.

3.2 A PERPETUAÇÃO DOS ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Muitos obstáculos e preconceitos relacionados ao gênero diminuíram ao longo dos anos, mas os estereótipos de gênero continuam a criar complexidades no progresso das carreiras das mulheres. A disponibilidade de oportunidades para a ascensão e progresso na carreira das mulheres continua sendo afetada negativamente pelos estereótipos de gênero, que moldam o comportamento gerencial e as perspectivas ocupacionais no ambiente de trabalho de viés e comportamento patriarcal.

Apesar da crescente relação de alcance entre nações e grupos sociais, os estereótipos continuam a ditar alguns posicionamentos e decisões entre as comunidades e instituições; o efeito disso é visivelmente percebido no contexto

organizacional. A partir da percepção da sub-representação das mulheres em cargos diversos no ambiente de trabalho, especialmente o de gestão, identifica-se que elas ainda não possuem igualdade de acesso ao emprego em comparação com os homens, fazendo com que os mercados de trabalho sejam segregados por gênero (MONTEIRO *et al.*, 2018).

A participação das mulheres no mercado de trabalho aumentou, assim como a participação das mulheres em empregos não tradicionais (IBGE, 2021). No entanto, as mulheres ainda estão super-representadas em empregos de baixa remuneração, bem como em cargos de alta gerência, mesmo que tenham reduzido o déficit educacional e demonstrado sua capacidade de gerenciar carreiras e famílias.

O estereótipo tem relação com o ato de julgar alguém a partir de uma percepção do grupo em que essa pessoa pertence (DINIZ, 2011). Em resumo, entende-se como estereótipo a aplicação do conhecimento de forma consciente ou não de um grupo ao julgar um membro do grupo. Um estereótipo é uma visão mantida por um ou mais indivíduos e aplicada a um grupo de indivíduos (TAYLOR, 1994).

Roso *et al* (2002) explicam que os estereótipos surgem quando se admite que um indivíduo é regido por normas, valores e comportamento específicos por conta de alguma característica como cor, gênero, raça, nacionalidade ou educação. Os autores continuam a argumentar que, mesmo com os mesmos grupos culturais, há desvios relevantes dos padrões dominantes de normas, valores e comportamentos por parte de uma proporção muito grande das pessoas envolvidas.

Para Santos (2008), a estereotipagem, em primeiro lugar, tem relação com o “julgamento”. Ocorre, portanto, quando um grupo julga um indivíduo ou outro grupo. Esse julgamento é baseado em percepções e, assim, pode não ser inteiramente verdadeiro. Para Hattrup e Ford (1995), estereótipos são atalhos para percepções. Isso significa que, para dar sentido e simplificar o mundo complexo, generalizam as observações sobre pessoas, grupos, lugares, etc. (HATTRUP; FORD, 1995).

Os estereótipos determinam o conhecimento sobre um grupo a partir da percepção seletiva de fatos e experiências inconsistentes com o estereótipo. Santos (2008) lembra que, quando confrontadas com informações sobre um membro do grupo externo, contraditórias aos estereótipos, as pessoas tendem a interpretar como “único”, em vez de usá-las para questionar e descartar suas crenças.

Os estereótipos têm uma associação consistente com o preconceito, sendo que seus conceitos são vistos como interrelacionados (MELO *et al.*, 2004). O argumento

básico é que, enquanto existirem estereótipos, o preconceito também existirá. Todavia, um contra-argumento determina que a abordagem de semelhança entre o preconceito e estereótipo negligencia uma distinção importante entre o conhecimento de um estereótipo e as crenças pessoais (LIMA; LEITE, 2021).

Ou seja, mesmo que alguém tenha conhecimento de um estereótipo, suas crenças pessoais podem ou não ser congruentes com o estereótipo (LIMA; LEITE, 2021). Portanto, embora possam ter características sobrepostas, os estereótipos e as crenças são estruturas cognitivas conceitualmente distintas.

A psicologia social explica que um estereótipo é um conjunto de crenças generalizadas sobre os atributos ou características de um grupo, e existem estereótipos comuns sobre gênero, raça, idade e outras variáveis sociodemográficas. Todos têm crenças sobre as características que as mulheres e os homens possuem (GUERRA, 2002).

É comum pensar que as mulheres são mais emotivas, sensíveis, compreensivas e mais solidárias do que os homens. Em contrapartida, é comum pensar que os homens são mais agressivos, competitivos, líderes e mais fortes que as mulheres. Esse conjunto de crenças socialmente compartilhadas sobre homens e mulheres é conhecido como “estereótipo de gênero”.

Segundo Hoyt e Murphy (2016), os estereótipos de gênero compreendem uma variedade de componentes descritivos de personalidade e componentes prescritivos. Os estereótipos de gênero descritivos, segundo os autores, referem-se a como as mulheres e os homens são; já os estereótipos de gênero prescritivos referem-se a como as mulheres e os homens deveriam ser.

Os estereótipos de gênero persistem, apesar do aumento de oportunidades iguais nos locais de trabalho. Embora tenha ocorrido uma melhoria, com um número crescente de mulheres adquirindo vários cargos, inclusive de gestão, no ambiente de trabalho, ainda as mulheres continuam a passar por complexidades e pressão em seus empregos. De acordo Hryniewicz e Viana (2018), o comportamento direcionado e específico para cada gênero desmotiva e desmoraliza as mulheres no local de trabalho.

Em ambientes organizacionais, crenças negativas sobre o desempenho ou a eficácia das mulheres podem prejudicar sua aspiração de avanço na carreira. O que demonstra que os desafios que as mulheres enfrentam devido aos estereótipos de gênero podem ser desafiadores. O impacto dos estereótipos de gênero nas mulheres

é evidente, independentemente do nível de posição que ocupam em uma organização, e é mais evidente quando se trata de cargos gerenciais ou de liderança.

Por exemplo, Hryniewicz e Viana (2018) em seus estudos descobriram que tanto homens quanto mulheres concordaram que os líderes de sucesso possuem características comumente associadas aos homens, como capacidade de liderança, competitividade, autoconfiança, objetividade, agressividade, força, ambição e desejo por responsabilidade.

Contraoendo a isto, as autoras concluíram que a valorização de uma mulher no trabalho está associada à preocupação com o tratamento e o relacionamento que institui no grupo. O que se entende é que o estereótipo de gênero pode restringir as oportunidades econômicas das mulheres, limitando seu acesso a informações, empregos e bens.

As normas de gênero estabelecidas a partir da crença do estereótipo também justificam uma segregação ocupacional de gênero que muitas vezes relega as mulheres a empregos considerados menos valiosos e, portanto, com salários mais baixos (BARSTED, 2022).

O estereótipo de gênero tem origem na divisão do trabalho baseada no gênero, em que os meios de produção e distribuição são controlados pelos homens dentro de uma estrutura social, econômica e cultural patriarcal. A socialização de indivíduos, famílias e outras instituições dentro dessa estrutura foi um fator crucial para a criação e perpetuação de estereótipos de gênero.

3.3 DA IGUALDADE DE GÊNERO E A TEORIA DO PAPEL SOCIAL DAS MULHERES NO AMBIENTE DE TRABALHO

A Teoria do Papel Social é considerada significativa para explicar a existência de estereótipos de gênero. Margaret Mead (1901-1978), uma das expoentes desta teoria, defendia que os estereótipos são descrições advindas da crença de que cada pessoa detém um papel social, de modo que isso determina algumas normas sociais, crenças e decisões que podem segregar determinados grupos sociais e seus indivíduos (RAPP, 2004).

É comum conceber que gestores têm expectativas sobre os candidatos em relação a tendências comportamentais e atividades que têm relação com seus papéis sociais e que podem ser baseadas em gênero, situação econômica ou outros

subconjuntos demográficos. A teoria do papel social explica que homens e mulheres que agem de acordo com seus papéis sociais são frequentemente segregados ao longo das linhas de gênero e que isso funciona para confirmar os estereótipos de gênero (CHIES, 2010).

Para Vicente (2018), como, para a concepção comum, as mulheres estão mais envolvidas no trabalho de cuidar, as características atribuídas a elas são as de cuidado, carinho e preocupação com os relacionamentos pessoais. Em contraste, os homens são tipicamente vistos pela sociedade por características ditas masculinas, como: liderança, força e assertividade. As mulheres podem ser percebidas por alguns gerentes ou executivos como insuficientes de qualidades de liderança necessárias para promoção a cargos de nível sênior e isso pode dificultar seu progresso (VICENTE, 2018).

A existência de estereótipos contra mulheres em posições no ambiente de trabalho, principalmente de liderança, é proposta pela teoria do papel social, com foco na luta das mulheres para cumprir os papéis de esposa, mãe e trabalhadoras de sucesso (VICENTE, 2018). Assim, há certo impacto das tradições sociais quando da criação de papéis de gênero para homens e mulheres, onde as características masculinas são aceitas como características gerenciais bem-sucedidas e as características femininas são rejeitadas.

Um efeito notável da adoção de estereótipos no meio social é a chamada “ameaça de estereótipo”. Para Freire (2005), ocorre quando um estereótipo negativo sobre um grupo do qual alguém faz parte se torna relevante, geralmente como uma interpretação do comportamento de alguém. A ameaça do estereótipo é, então, a sensação resultante de que alguém pode ser julgado em termos do estereótipo ou que alguém possa fazer algo que o confirme.

Em resumo, esse efeito é traduzido pelo receio de confirmar um estereótipo ou uma característica negativa sobre o grupo a que determinada pessoa pertence. Quando se pertence a um grupo estereotipado de forma negativa, o desempenho tende também a ser negativamente afetado. Lima e Pereira (2004) explicam que a ameaça do estereótipo pode ser considerada a sensação de ameaça que pode surgir quando alguém sabe que pode ser julgado ou tratado negativamente com base em um estereótipo negativo sobre o grupo.

A ameaça do estereótipo pode ser motivada por preocupações sobre ser, de forma pessoal, reduzida a um estereótipo negativo. Alternativamente, a ameaça do

estereótipo decai o desempenho, forçando essas pessoas a lidarem com a possibilidade de conformar que um estereótipo negativo é verdadeiro para seu grupo social. Assim, a ameaça do estereótipo pode ser caracterizada como uma situação psicológica na qual os indivíduos são inibidos de realizar seu potencial pelo reconhecimento de que uma possível falha poderia confirmar um estereótipo negativo que se aplica ao seu grupo e, por extensão, para eles mesmos (LIMA; PEREIRA, 2004).

A teoria do mercado de trabalho dualista é uma das principais explicações para as diferenças de rendimentos de gênero. A teoria mostra que a desigualdade e os estereótipos de gênero estão relacionados com os empregos de homens e mulheres em diferentes segmentos do mercado de trabalho e à segregação ocupacional de gênero.

Essas diferenças são resultado da alta participação das mulheres em ocupações de baixa remuneração e baixo status em comparação com os homens. Como visto, essa teoria é baseada na hipótese de que tais mercados são divididos em segmentos, e são divididos por um sistema separado de regras, requisitos de comportamento no trabalho e diferentes habilidades (ABRAMO, 2007).

O dualismo explica os impedimentos para satisfazer a demanda estrutural de trabalho por mulheres pela disponibilidade de empregos instáveis e de baixa produtividade em economias avançadas, oferta de emprego para imigrantes que não são atraentes para trabalhadores locais, e empecilhos, como aumento de salários e aceitação de empregos pouco atraentes por grupos sociais vulneráveis (WELLER, 2001; ABRAMO, 2007).

O segmento primário é caracterizado por altos salários, condições de trabalho atraentes, funcionários que se identificam ativamente com as empresas, empregos em grandes empresas com forte posição de mercado e importância para a economia, estabilidade, oportunidades de ascensão e a forte posição principalmente masculina em seus esforços para respeitar os direitos e privilégios dos empregados.

Para Rafael (2020), os mercados de trabalho externos (secundários) estão mais próximos dos pressupostos da teoria neoclássica, dominados por mulheres e minorias, e contêm empregos de baixa remuneração e baixo status. Esses mercados são, de certa forma, criados pela discriminação.

As principais características são empregos menos atraentes, como: cuidados e trabalho doméstico, ou profissões de assistência. O preenchimento de vagas pelo

mercado secundário é feito sob exigência de habilidades gerais que podem ser facilmente substituídas por facilidade de contratação e demissão, más condições de trabalho e menos oportunidades de promoção.

Apesar das melhorias recentes, os salários das mulheres estão bem abaixo daqueles ganhos por homens aparentemente comparáveis. Esta diferença pode ser observada tanto a partir da disparidade salarial no mesmo trabalho dentro de um único estabelecimento, como pelo fato de que as mulheres trabalham em estabelecimentos e ocupações que pagam salários relativamente baixos. Isso sugere que o estudo da segmentação do mercado de trabalho pode fornecer uma abordagem importante para entender as diferenças salariais entre trabalhadores masculinos e femininos (DANIEL, 2020).

O dualismo em relação à mulher no mercado de trabalho não parece fornecer uma boa caracterização estrutural para as mulheres, como tem sido bem sucedida na descrição da estrutura do mercado de trabalho para os homens. Em vez disso, a maioria das mulheres está no que se chama de "setor das mulheres", um setor com quase nenhum retorno à experiência de trabalho e remuneração.

O modelo de trabalho dualista foi estimado conjuntamente para homens e mulheres. No entanto, os coeficientes de escolaridade, experiência, bem como a constância, diferiram entre homens e mulheres. A observação dos dados até então elencados obriga a admitir que o gênero (muito além da escolaridade, experiência e habilidades) é um determinante crucial para o contexto de empregabilidade, inter-relação no ambiente de trabalho e determinação salarial.

Outra vez, destaca-se o significado de estereótipos de gênero, que podem ser descritos como um conjunto de ideias estabelecidas sobre a determinação natural das características sociais masculinas e feminina. Uma definição típica de estereótipos de gênero envolve interpretações generalizadas, simplificadas e emocionais da relação feminilidade/mulheres e masculinidade/homens.

Os estereótipos de gênero são categorias sociais constituídas como: 'masculinidade' e 'feminilidade'; confirmadas por comportamentos diferentes e que dependem do sexo, da diferente distribuição de homens e mulheres dentro de papéis sociais (MARQUES, 2020). Essas definições são bastante apropriadas, pois trazem à tona questões pertinentes relacionadas aos estereótipos de gênero.

A perpetuação destes estereótipos, especialmente no ambiente de trabalho, se deve a alguns fatores: em primeiro lugar, a permanência das ideias da sociedade

sobre as características masculinas e femininas ainda é constante; em segundo lugar, os estereótipos são construções sociais do que é masculinidade e feminilidade; e em terceiro lugar, há um elemento crucial do papel dos estereótipos que é a possibilidade de influenciar a identidade de um indivíduo e sua busca por um sentimento de pertencimento (MARQUES, 2020).

O que se percebe é que a atribuição de qualidades (que explica o estereótipo de gênero) de acordo com a masculinidade e a feminilidade tende a “classificar” os indivíduos. Comumente, características como “ativo-criativo” são atribuídas à masculinidade, incluindo: domínio, autoconfiança, agressividade, pensamento lógico e capacidade de liderança.

Contrário a isso, princípios “passivo-reprodutivos” são atribuídos à feminilidade com características como: dependência, solicitude, e emoção associada. Essa atribuição de qualidades relacionadas ao gênero se torna problemática quando começa a provocar viés de gênero nas avaliações de desempenho ou comportamento do ambiente de trabalho.

O local de trabalho está repleto de estereótipos de gênero que podem impactar negativamente as mulheres. Há concepções sociais que fazem parte deste contexto de estereotipagem feminina, como: mulheres são emocionalmente instáveis; avessas ao risco; tomadoras de decisão intuitivas; e não combinam com a raiva. Estes são estereótipos genéricos de gênero sobre as mulheres, suas habilidades e atributos.

No que se refere à concepção de que as mulheres são emocionalmente instáveis, Rezende (2015) destaca que, comumente, os homens são considerados emocionalmente estáveis, fortes, assertivos e empreendedores no local de trabalho. Em contraste, as mulheres costumam ser vistas como emocionalmente instáveis, fracas e tímidas.

A mesma autora, destaca que as mulheres são consideradas, por crenças sociais, carentes da capacidade assertiva e das habilidades de liderança que são cruciais ao interagir com as pessoas. Ela também argumentou que o sistema de gênero está relacionado com a hierarquia social e a liderança, haja vista que os estereótipos de gênero contêm crenças que associam maior dignidade e competência aos homens do que às mulheres (REZENDE, 2015).

No ambiente de trabalho, é comum também a concepção de que as mulheres são avessas ao risco. Todavia, De Sá (2021), em seu estudo sobre a tomada de riscos em investimentos por mulheres, encontrou fortes evidências de que as mulheres não

são avessas ao risco, e que de fato aceitam o risco. Para a autora, as mulheres continuam a ser vistas como avessas ao risco por causa de três fatores: sua tomada de risco não é reconhecida; reduzem custos ao assumir riscos; e seu envolvimento em comportamento relacionado ao seu papel leva à percepção de que são avessos ao risco.

Isso significa, portanto, que a percepção de que as mulheres são avessas ao risco não é verdadeira, como retrata também um estudo recente da *Psychology of Women Quarterly* (2022), que concluiu que as mulheres “abraçam” o risco, mas a percepção é perpetuada por alguns comportamentos exibidos pelas mulheres no local de trabalho, que são interpretados como avessos ao risco (MORGENROTH *et al.*, 2022). As mulheres, por exemplo, assumem mais dívidas pessoais para financiar seus negócios do que os homens, e geralmente estão mais dispostas do que os homens a arriscar – ressalta De Sá (2021).

Outro entendimento coletivo é de que as mulheres são tomadoras de decisão intuitivas, ou seja, suas decisões são vistas como uma junção de aspectos emocionais, ilógicos e sexuais nas organizações; em comparação com os homens que tendem a simbolizar a racionalidade neutra em termos de gênero e a tomada de decisões. No entanto, Artz (2018), em sua pesquisa sobre a gerência de mulheres na indústria, refutaram essa hipótese, o que significa salientar que não há diferença entre gerentes masculinos e femininos em termos de intuição.

Para Artz (2018) as mulheres analisam as decisões mais do que os homens. Explica que elas cogitam, analisam, e prospectam mais do que os homens. Eles definiram “ruminação” como refletindo longamente, o que significa que eles são mais propensos a analisar os problemas antes de tomar decisões, dissipando assim o mito de que eles são tomadores de decisão intuitivos.

Além disso, Harzer *et al* (2017), em estudo sobre a influência do gênero nas tomadas de decisões, revela que há poucas diferenças notáveis ou significativas entre as preferências de trabalho de profissionais de negócios femininos e masculinos. Os autores concluíram que há menos diferenças do que o esperado, especialmente quando analisados os efeitos da idade, função no trabalho e realização.

Por fim, outro entendimento comum é de que a “emoção é feminina”. Chies (2010) e Rezende (2015), analisando aspectos relacionados às emoções, gênero e atribuição de status, entenderam que as mulheres que expressam emoções violam a “norma” feminina de seu papel social e estereótipo e, portanto, podem não

experimentar o progresso na carreira desfrutado por homens que não expõem suas emoções.

Descobriu-se então que, para os homens, não expressar emoções ou apenas expressar emoções fortes (como a raiva, por exemplo) pode aumentar o status dentro do ambiente de trabalho. Por outro lado, para as mulheres, o fato de expressar suas emoções tende a ter um efeito oposto: mulheres profissionais podem ser consistentemente consideradas de status inferior e receber salários mais baixos, e vistas como menos competentes do que homens sem emoção. Assim, é importante averbar as soluções equalitárias que o composto jurídico disponibiliza para a manutenção do ambiente de trabalho ético e de confirmação da mulher neste espaço.

4 A AGENDA 2030 E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A melhoria das condições de trabalho das mulheres e a mitigação da segregação e outras formas de discriminação, quer seja direta ou indireta, tornaram-se um dos grandes desafios da agenda política internacional e, como tal, foram incluídos nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) lançados pela ONU na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Entre os ideais mais importantes da Agenda 2030 e dos ODS tem-se a natureza integrada e indivisível dos Objetivos Globais, especialmente no reconhecimento essencial de que “promover a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas dará uma contribuição importante para o progresso em todos os Objetivos e alvos”.

Em 2015, países-membros da Organização das Nações Unidas assinaram o documento “Transformando o Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”. O acordo foi previsto para que se fizesse cumprir ações e fortalecê-las, a fim de fazer com que o planeta caminhe para um caminho sustentável, erradicando a pobreza, promovendo crescimento econômico e protegendo o meio ambiente, “de maneira integrada e transversal” – relembra Frey *et al.* (2020).

A Agenda 2030 surgiu de forma corajosa para impor regras de combate e erradicação da pobreza em todas as suas formas e vislumbrou um mundo de “respeito universal pelos direitos humanos e dignidade humana, estado de direito, justiça, igualdade e erradicação da discriminação”. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) formaram o núcleo da Agenda 2030 e servem de estrutura para orientar a busca por este desenvolvimento por cada ente.

Como uma estrutura destinada a direcionar a ação global e local a partir de objetivos comuns de desenvolvimento enraizados nos princípios da Carta da ONU, a Agenda 2030 sempre foi entendida como ambiciosa. Isso inclui a abordagem e implementação de objetivos, como o empoderamento econômico das mulheres – um objetivo fundamental.

Assim sendo, é imperioso tratar acerca destes fatores e sua relação com o papel das empresas, diante do impacto socioeconômico e ambiental que a Agenda 2030 promove e que a inserção da mulher no mercado de trabalho provocou. Isso serviu, explica Menezes (2019), para a construção de objetivos, como o ODS 5, que reconhece que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são

essenciais por si só; favorecendo a redução da pobreza até a melhoria da saúde, a resposta à mudança climática e o avanço da paz e da segurança.

4.1 PANORAMA: DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E A BUSCA PELA IGUALDADE DE GÊNERO

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, ou somente Agenda 2030, foi adotada de forma oficial pela Organização das Nações Unidas (ONU) em setembro de 2015. Segundo Menezes (2019), se constitui em um plano de ação global que estimou 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas, a fim de enfrentar os desafios globais e alcançar o desenvolvimento sustentável até o ano de 2030. Se baseia nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs), que foram adotados em 2000 com foco na redução da pobreza e no desenvolvimento social.

O processo que levou ao desenvolvimento da Agenda 2030 tem um histórico relevante, a começar da Conferência Rio+20, em 2012. Tal conferência, também conhecida como Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável, foi realizada no Rio de Janeiro, em junho de 2012 (GUIMARÃES; FONTOURA, 2012).

Essa conferência foi um resultado de demandas que já venciam as quatro décadas da Conferência de Estocolmo sobre o Meio Ambiente Humano, marcando o vigésimo aniversário da Cúpula da Terra de 1992 no Rio, que implementou as bases para o desenvolvimento ambiental global, como também propôs iniciativas de desenvolvimento sustentável (GUIMARÃES; FONTOURA, 2012).

A Conferência Rio+20 contou com a discussão entre governos, sociedade civil e partes interessadas sobre maneiras de enfrentar os desafios daquela época e criar um futuro mais sustentável. Segundo Gouveia e Miranda (2012), a conferência destacou a necessidade de abordar as dimensões sociais, econômicas e ambientais de forma integrada.

Após a Rio+20, a ONU estabeleceu o Grupo de Trabalho da Sociedade Civil para a Agenda 2030 (GT Agenda 2030). De acordo com Alves (2015), o grupo foi criado para desenvolver um conjunto de objetivos de desenvolvimento sustentável, como base nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e abordariam uma série maior de questões. O GTA 2030 consistia em representantes de 70 países e realizou

reuniões e consultas para identificar as principais áreas de alvo para os ODS (ROMA, 2019).

O GT Agenda 2030 apresentou sua proposta final para os ODS à Assembleia Geral da ONU em julho de 2014. Posteriormente, ocorreram negociações intergovernamentais para aprimorar e finalizar a agenda. Assim, a sexagésima nona sessão da Assembleia Geral da ONU realizou uma cúpula de 25 a 27 de setembro de 2015, onde os líderes mundiais adotaram formalmente a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ROMA, 2019; FREY *et al.*, 2020).

A Agenda 2030 é composta por 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS), que abrangem questões, como: pobreza, fome, saúde, educação, igualdade de gênero, água potável, ação climática, cidades sustentáveis, etc. Cada ODS possui metas e indicadores específicos que os Estados membros pretendem alcançar até o ano de 2030.

Este conjunto de objetivos e metas representa um compromisso global para enfrentar os desafios globais de forma integrada e colaborativa, enfatizando a inclusão e sustentabilidade. Para Henrique Menezes, organizador de “Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais”, em 2019, destaca que adotar esta agenda exprime reconhecer a necessidade de ação transformadora para criar um mundo mais igualitário e sustentável para as gerações presentes e futuras (MENEZES, 2019).

Desde a sua adoção, países, empresas, sociedade civil e indivíduos têm trabalhado juntos para implementar os ODS e progredir no alcance das metas de 2030. A implementação e cumprimento destes objetivos, por parte das empresas, requer a atenção para alguns aspectos, especialmente os de especificidade de atuação, otimizando as ações através da definição da “localização”, um processo que leva em consideração os fatores subnacionais na efetivação da Agenda 2030, desde o ato de estabelecer os objetivos e metas até a definição dos meios de implementação, como também, fazendo-se do uso de indicadores para medir e acompanhar o progresso (FREY *et al.*, 2020).

Entre os 17 ODS, destaca-se o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5), que se concentra em alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Além disso, destaca que a desigualdade de gênero é ainda realidade global e abordar essa questão é de fundamental importância para o progresso social, econômico e ambiental (ONU, 2015).

Portanto, de acordo com Arzabe e Costa (2018), em edição para a EMBRAPA (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária) sobre “Igualdade de gênero: contribuições da Embrapa”, destaca que o ODS 5 visa eliminar todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, garantindo o acesso igualitário à educação, oportunidades econômicas e cuidados com a saúde; como também a promoção da capacitação e ocupação por liderança feminina, cumprindo papéis de tomada de decisão (ONU, 2015).

Esse entendimento faz aparecer o destaque quanto à ideia de que a participação da empresa no cumprimento da Agenda 2030 é de fundamental importância. Isso se deve ao fato de que a igualdade de gênero no trabalho não é apenas um imperativo moral, também é crucial para o desenvolvimento sustentável.

Assim, para alcançar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) das Nações Unidas até 2030, as empresas e demais setores sociais precisam capacitar todas as mulheres e meninas e garantir sua participação plena e igualitária em todas as esferas da vida. Para as empresas, a promoção da igualdade de gênero vai além do simples cumprimento de exigências legais; trata-se de criar locais de trabalho inclusivos que valorizam a diversidade, promovem a inovação e impulsionam o sucesso dos negócios (PRONI; PRONI, 2018).

4.2 DESIGUALDADE DE GÊNERO E OS DIREITOS DAS MULHERES NO SISTEMA INTERNACIONAL

A desigualdade de gênero no trabalho continua sendo um problema significativo no Brasil e no mundo, apesar do progresso nos últimos anos. Um estudo promovido pelo FGV IBRE (Instituto Brasileiro de Economia), em 2023, destacou que a desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho e consumo no Brasil (FGV, 2023).

Entre os principais aspectos da desigualdade de gênero no local de trabalho, tem-se a diferença salarial entre os gêneros; a segregação ocupacional; a representação da liderança; a discriminação na maternidade; o equilíbrio profissional e pessoal; a violência com base no gênero; estereótipo de gêneros, entre outros.

Em destaque, tem-se a diferença salarial entre gêneros. As mulheres brasileiras continuam a enfrentar disparidades salariais, ganhando menos do que seus colegas homens para trabalhos e qualificações semelhantes (PRONI; PRONI, 2018).A

diferença salarial é ainda maior para mulheres negras e aquelas em setores de baixa renda, denominado anteriormente como parte do dualismo em que trabalhos secundários são em sua maioria ocupados por mulheres.

A exemplo disso, tem-se o estudo da FGV, em 2022-2023, que demonstra ainda ser possível perceber que as mulheres enfrentam desigualdades em relação aos homens, o que leva à insatisfação – tema de um dos questionamentos do estudo. A conclusão é de que tanto em termos de remuneração e oportunidades de ascensão na carreira, como também em relação ao desemprego e informalidade, as mulheres são as mais atingidas, se comparadas aos homens (Tabela 1).

Tabela 1 – Insatisfação com o trabalho

Categoria	Período	Carga horária elevada	Estou trabalhando menos do que gostaria	Insegurança por ser trabalho temporário	Remuneração baixa	Pouco ou nenhum benefício	Trabalho de alto risco	Distância da minha residência para o trabalho
Brasil	Ago-nov	16,9%	23,7%	20,2%	59,6%	36,7%	5,9%	12,6%
Homem	Ago-nov	17,9%	23,7%	20,2%	57,0%	33,2%	8,7%	14,9%
Mulher	Ago-nov	16,3%	23,8%	20,0%	61,3%	39,3%	3,5%	10,5%
Remuneração baixa					Mulheres – 61,3%		Homens – 57%	
Pouco ou nenhum benefício					Mulheres – 39,3%		Homens – 33,2%	

Fonte: Adaptação de IBRE-FGV (2023).

Além da insatisfação apresentada, a segregação ocupacional é também um outro paradoxo real no ambiente de trabalho. Para Silveira e Siqueira (2021), as mulheres no Brasil frequentemente enfrentam segregação ocupacional, onde estão concentradas em certos setores ou funções, como cuidadora, educação e cargos administrativos. Essa segregação tende a limitar seu acesso a cargos de liderança e com salários mais altos.

Botassio e Vaz (2020), apresentando uma análise sobre a segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro no período de 2004 a 2015, explica que este fenômeno se refere à distribuição desigual, especialmente de homens e mulheres em diferentes tipos de empregos e indústrias.

Os autores apresentam o contexto de que, no Brasil, no segundo trimestre de 2019, 93,6% dos trabalhadores domésticos são mulheres. Naquele período de observação, 96,1% eram babás. Enquanto que, contrapondo a isso, 20% dos profissionais de engenharia civil são mulheres. A Pesquisa Nacional por Amostra de

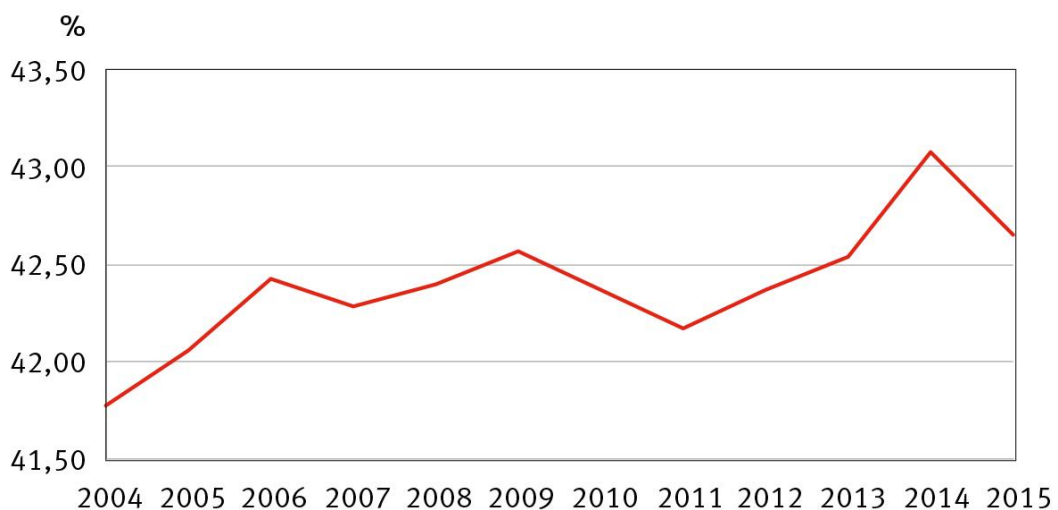
Domicílios Contínua (PNADC/IBGE), apresentada pelos autores, ilustra a segregação ocupacional, tendo em vista que os números se distanciam em demasia dos percentuais de mulheres observados na força de trabalho (45,1%) e na população ocupada (44,1%) (BOTASSIO; VAZ, 2020).

Neste mesmo estudo, para as medidas de segregação, os autores lembram que os aspectos deste fenômeno são distintos, podendo ser sensível a mudanças na composição por sexo por conta da escassez de mulheres, como também pode ser pouco sensível ao que ocorre nessas mesmas ocupações. Por isso, é comum usar indicadores diversos na análise da segregação ocupacional no mercado e no ambiente de trabalho.

O índice mais utilizado para medir a segregação ocupacional, segundo os autores, é o índice de dissimilaridade (D), proposto por Jahn, Schmid e Scharg (1947). Para estes, o índice tem relação com a metade da soma dos desvios entre as participações de cada ocupação no total de mulheres e de homens. Além dessa, outros autores apresentam uma medida muito comum, o índice de Gini para segregação (G), sendo destacado por Duncan e Duncan (1955).

Botassio e Vaz (2020) apresentaram a conclusão de que, entre 2004 e 2015, a proporção de mulheres entre os indivíduos ocupados no mercado de trabalho brasileiro aumentou, partindo de 41,8% para 42,6%, com um pico em 2014 (43,1%) (Gráfico 1).

Gráfico 1 – Proporção de mulheres entre os indivíduos ocupados no mercado de trabalho Brasil – 2004-2015



Fonte: PNAD/IBGE 2004-2015, adaptado por Botassio e Vaz (2020, p. 10)

Além disso, o mesmo estudo apresentou a proporção de mulheres (P_j)¹⁴ e a razão entre o número de mulheres e o de homens (M_j/H_j) nos grandes grupos ocupacionais Classificação Brasileira de Ocupações-Domiciliar (CBO-Domiciliar), em 2004 e 2015.

Quadro 1 – Proporção de mulheres (P_j em %) e razão mulheres/homens (M_j/H_j), segundo grandes grupos ocupacionais – Brasil – 2004-2015

Grandes grupos ocupacionais	2004		2015	
	P_j	M_j/H_j	P_j	M_j/H_j
Dirigentes em geral	33,92	0,51	37,10	0,59
Profissionais das ciências e das artes	59,33	1,46	61,75	1,61
Técnicos de nível médio	46,38	0,87	43,92	0,78
Trabalhadores de serviços administrativos	58,71	1,42	63,43	1,73
Trab. dos serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio	60,71	1,55	61,13	1,57
Trabalhadores agrícolas	32,08	0,47	29,35	0,42
Trab. da produção de bens e serviços industriais, reparação e manutenção	16,87	0,20	13,07	0,15
Membros das Forças Armadas e auxiliares	4,94	0,05	8,98	0,10
Total	41,77	0,72	42,65	0,74

Fonte: PNAD/IBGE 2004-2015. Elaboração de Botassio e Vaz (2020, p. 11).

Este mesmo fenômeno também foi destacado por Gazquez e Macuch (2021), em um estudo sobre a segregação ocupacional por gênero na área de tecnologia. O gênero masculino teve uma representação mais expressiva do que o gênero feminino, evidenciando as pesquisas que foram realizadas, observando uma amostra de 752 pessoas, sendo destas 28,6% de participantes mulheres e 71,4% de homens.

Os autores ainda explicam que a segregação ocupacional é uma forma de desigualdade de gênero em que algumas ocupações são predominantemente ocupadas por um gênero, enquanto outras são dominadas pelo outro – como também explica o dualismo. Este fenômeno tem sido evidente e persiste em várias partes do mundo. Além do mais, apresenta implicações significativas para a igualdade de gênero no local de trabalho (GAZQUEZ; MACUCH, 2021).

A explicação para o fenômeno é que, pelo fato de a mulher apresentar traços de personalidade com viés voltado para a assistência, acaba sendo socialmente representado mais pelas mulheres, que apresenta atribuições das características femininas e masculinas, pautadas em estereótipos culturais. Destacando que, desde

o nascimento, os indivíduos são orientados a agirem de acordo com os comportamentos esperados para os respectivos papéis sociais (GAZQUEZ; MACUCH, 2021).

Entre os aspectos-chave da segregação ocupacional no trabalho, tem-se a segregação vertical e a segregação horizontal; além de considerar as expectativas sociais e estereótipos de gênero; como também ter como resultado a disparidade salarial e falta de respeito com os direitos fundamentais conquistados pelas mulheres para o ambiente de trabalho.

A segregação vertical, para Monteiro *et al.* (2018), se refere à sub-representação das mulheres em cargos de liderança e de maior remuneração dentro das organizações. Como já mencionado, as mulheres estão frequentemente concentradas em cargos de nível inferior, enquanto os homens ocupam a maioria dos cargos executivos e gerenciais.

Na segregação horizontal, ocorre a concentração de mulheres e homens em diferentes indústrias ou setores. Neste caso, é mais provável que as mulheres sejam encontradas em setores como educação, saúde e trabalho administrativo, enquanto os homens dominam áreas como engenharia, tecnologia e construção (MONTEIRO *et al.*, 2018).

Os campos de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM, em inglês *Science, Technology, Engineering and Mathematics*) geralmente apresentam também disparidades de gênero críticas, com as mulheres sendo representadas de forma secundária nessas áreas dominadas por homens. Esse tipo de realidade, segundo Gazquez e Macuch (2021), apresenta implicações para a inovação e diversidade nesses setores.

Além disso, as expectativas sociais e os estereótipos de gênero desempenham um papel significativo na condução da segregação ocupacional. Normas culturais e crenças sobre os papéis de gênero podem definir escolhas de carreira e influenciar os caminhos educacionais e profissionais que os todos adotam.

Outrossim, a disparidade salarial é também um resultado da segregação ocupacional. A segregação ocupacional contribui para as disparidades salariais entre homens e mulheres. Os empregos predominantemente ocupados por mulheres tendem a ter salários mais baixos e menor mobilidade ascendente, perpetuando a disparidade salarial entre homens e mulheres.

Ademais, entende-se que a segregação ocupacional pode impactar a cultura dentro dos locais de trabalho, influenciando a dinâmica entre os funcionários e perpetuando o preconceito de gênero. Portanto, abordar a segregação ocupacional e resolvê-la requer uma abordagem multifacetada que envolve mudanças políticas quanto sociais.

Portanto, algumas estratégias para combater a segregação ocupacional, que serão vistas no próximo capítulo, e que podem ser implementadas pelas empresas, como parte fundamental no cumprimento da Agenda 2030, incluem: promover práticas de recrutamento e contratação neutras em termos de gênero; incentivar meninas e mulheres a seguirem carreiras em STEM e outras áreas dominadas por homens; implementar iniciativas de diversidade e inclusão dentro das organizações; fornecer oportunidades de orientação e desenvolvimento de liderança para mulheres; desafiar estereótipos e preconceitos de gênero por meio de campanhas educativas e de conscientização.

Os esforços para reduzir a segregação ocupacional não apenas contribuem para uma maior igualdade de gênero, mas também levam a locais de trabalho mais diversificados e inovadores que podem beneficiar a sociedade como um todo. Além do mais, a representação na liderança por parte das mulheres ainda é incomum e não é vivenciado pelas mulheres no trabalho. Elas são sub-representadas em cargos de liderança e tomada de decisão em vários setores. Essa falta de representação dificulta a diversidade de gênero e perpetua os estereótipos de gênero (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Há também, entre o rol de desigualdades de gênero no trabalho, a discriminação na maternidade. Essa continua sendo uma preocupação no local de trabalho, com algumas mulheres enfrentando desafios relacionados à licença maternidade, progressão na carreira e preconceito dos empregadores. Guiginski e Wajnman (2019) destacam existir a “penalidade pela maternidade”, levantando a questão quando da participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres brasileiras.

O equilíbrio entre vida profissional e pessoal é também outro pilar da desigualdade e enfrentamento de divergências dentro do ambiente de trabalho. Equilibrar trabalho e responsabilidades familiares é um desafio significativo para muitas mulheres no Brasil. O alcance à creches acessíveis e de alta qualidade é limitado, dificultando a plena participação das mulheres no mercado de trabalho.

Há também a violência baseada em gênero, presente tanto em ambiente doméstico, como também no trabalho. A violência contra a mulher com base apenas em seu gênero, incluindo assédio sexual e discriminação, pode prevalecer no local de trabalho, criando ambientes hostis para as mulheres. Além de apresentar maior dificuldade no acesso aos serviços públicos como saúde e educação, apresentam dificuldade em conseguir emprego adequado à sua qualificação (40,7% das respostas ao estudo da FGV/2023).

Outro fator relevante e que exprime a desigualdade por conta do gênero está no acesso ao empreendedorismo. Mulheres empreendedoras no Brasil enfrentam obstáculos no acesso a financiamento, oportunidades de networking e recursos para iniciar e expandir seus negócios. Além do mais, uma proporção significativa de mulheres no Brasil está empregada no setor informal, que muitas vezes carece de segurança no emprego, benefícios e proteção legal.

Outrossim, embora as mulheres no Brasil tenham feito progressos substanciais no nível educacional, ainda existem lacunas em certas áreas, e essa disparidade pode afetar suas oportunidades de carreira. Por fim, Proni e Proni (2018) destacam que normas culturais e os estereótipos de gênero podem influenciar a dinâmica do local de trabalho e limitar as escolhas de carreira e as oportunidades de progresso das mulheres.

Os esforços para enfrentar a desigualdade de gênero no trabalho incluem medidas legais, campanhas de conscientização e iniciativas para promover a diversidade e inclusão de gênero. O país fez progressos no aumento da participação das mulheres na força de trabalho e na implementação de políticas para apoiar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

No entanto, ainda há muito o que ser feito para alcançar a igualdade de gênero em todos os níveis da força de trabalho e erradicar as barreiras sistêmicas que impedem o empoderamento econômico das mulheres no Brasil – a começar a da responsabilização das empresas pela implementação da igualdade de gênero, um objetivo essencial da Agenda 2030.

4.3 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA PROTEÇÃO DE DIREITOS DAS MULHERES E CUMPRIMENTO DO ODS 5 DA AGENDA 2030

À medida que os países buscam fazer a transição das economias da dependência de combustíveis fósseis para a sustentabilidade ambiental, é preciso que as empresas, da mesma forma, garantam que isso seja feito de maneira que também impulsionem a equidade de gênero.

No dia 9 de novembro de 2021, em celebração ao empoderamento de mulheres e meninas nas políticas e ações climáticas, ficou claro em acordo com a COP26 que a participação feminina pode gerar efeitos em cascata e auxiliar na adaptação climática. Além disso, ficou evidente que, em países ao redor do mundo, as mulheres não são apenas as mais afetadas pelas mudanças climáticas – elas também são as mais engajadas na busca de soluções (ONU, 2021).

A busca dessas prioridades é realizada no contexto do Plano Estratégico da ONU Mulheres 2022–2025, uma visão que centraliza a agência de mulheres e meninas e descreve o trabalho na esfera normativa, coordenação da ONU e implementação de programas. Mais importante, é adaptado aos contextos nacionais e realizado com parceiros nacionais e internacionais, incluindo governo, agências da ONU, setor privado e sociedade civil, e focado no trabalho com mulheres e meninas que estão expressando sua agência para um amanhã melhor – dia após dia.

A realização da igualdade de gênero tende a dar uma contribuição crucial para o progresso em cada um dos ODS. A compreensão é de que a realização do potencial humano em sua plenitude e do desenvolvimento sustentável não são possíveis se metade da humanidade continuar a ter negados seus direitos humanos e oportunidades. Sendo então papel da empresa implementar o apoio a mulheres e meninas enquanto promovem o caminho para a conquista da Agenda 2030 e dos ODS.

Há um interesse crescente nos efeitos que a economia com um todo pode ter na construção dos ODS. O papel das empresas está na contribuição específica das entidades para a redução das desigualdades de gênero no mercado de trabalho. Núñez *et al* (2020) realizaram um estudo na Espanha, observando o impacto de comparação com um grupo de controle (empresas com fins lucrativos) usando dados trabalhistas da Espanha para o período 2008-2017. Os resultados indicaram que as entidades da economia contribuíram significativamente para o alcance dos ODS 5, 8

e 10, apresentando maior participação feminina e empregos mais estáveis (NÚNEZ *et al.*, 2020).

Empoderar mulheres e meninas não é apenas uma questão de justiça social; é também crucial para alcançar o desenvolvimento sustentável. A pesquisa mostrou que o empoderamento das mulheres tem um impacto positivo no crescimento econômico, na redução da pobreza e no bem-estar geral da sociedade (ONU, 2015).

Sendo um dos 17 objetivos globais estabelecidos pelas Nações Unidas como parte da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS 5) tem o foco em alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Este objetivo entende que a igualdade de gênero não é somente um direito humano fundamental, mas também uma base necessária para um mundo pacífico, próspero e sustentável. Além deste, é importante o destaque da interligação entre os ODS 5, 8 e 10.

A finalidade deste objetivo é abordar várias questões e desafios que mulheres e meninas enfrentam em todo o mundo, levando em conta discriminação, violência e acesso desigual a oportunidades e recursos. As principais metas do ODS 5 incluem erradicar todas as formas de discriminação e violência contra mulheres e meninas, além de práticas nocivas e violência com base no gênero (ONU, 2015).

Além do mais, é foco do ODS 5, acabar com práticas como o casamento infantil e a mutilação genital feminina, que têm efeitos prejudiciais na vida de meninas e mulheres; garantir igualdade de acesso à educação e oportunidades, enfatizando a importância de fornecer acesso igualitário à educação de qualidade, treinamento e oportunidades econômicas para mulheres e meninas; assegurar a participação efetiva das mulheres na tomada de decisões, promovendo a participação e liderança das mulheres na vida política, econômica e pública.

Ademais, é parte do ODS 5, alcançar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e aos direitos reprodutivos. Assim, a realização do ODS 5 é essencial não apenas para promover os direitos humanos, mas também para fomentar o desenvolvimento inclusivo e sustentável. Quando mulheres e meninas são empoderadas e têm acesso igual a oportunidades e recursos, as sociedades tendem a ser mais justas, prósperas e resilientes (ONU, 2018).

Em estudo para o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), sobre a ODS 5 da Agenda 2030, Mostafa *et al.* (2019) destacam que alcançar maior igualdade de gênero no trabalho contribui positivamente para o ODS 5: “igualdade de gênero e

empoderamento das mulheres”. A igualdade de gênero no trabalho também faz parte do objetivo mais global de “pleno emprego e trabalho decente para todos” destacado no ODS 8, haja vista que as mulheres fazem parte da força de trabalho e, portanto, uma melhoria em sua participação e condições de trabalho está diretamente relacionada ao cumprimento desse ODS.

Os ODS 8 e 10 também abordam objetivos mais amplos relacionados ao crescimento econômico e à redução da desigualdade dentro e entre os países. Assim, de acordo com Duran (2022), a relação entre igualdade de gênero e crescimento econômico de longo prazo parece ser um processo endógena, o que significa que a redução das desigualdades de gênero contribui para o crescimento econômico; bem como o crescimento econômico contribui para a redução das desigualdades de gênero.

5 O IMPACTO ECONÔMICO DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E O PAPEL DAS EMPRESAS NESTE CONTEXTO

Aspectos como diversidade, equidade e inclusão são temas relevantes no meio corporativo. Um estudo conduzido pelo Google Cloud e Kantar, em 2021, revelou que 71% dos profissionais do Brasil interpretam ações e políticas com foco na DEI (diversidade, equidade e inclusão) como formas de mantê-los atuando no ambiente de trabalho (LUZ, 2021).

Além do mais, se tratando de igualdade de gênero, é pertinente a busca e aceitação de programas que visem a permanência de maneira justa, saudável e respeitosa, das mulheres nas empresas. Esse tipo de comportamento vem se intensificando, haja vista a realidade promovida pelo relatório *Woman In Workplace* (2022), que, como já mostrado, ouviu 400 mil pessoas de 810 empresas diversas, entre 2015 e 2022, incluindo na amostra pessoas que se identificavam como mulheres negras, com deficiência e LGBTQIAP+.

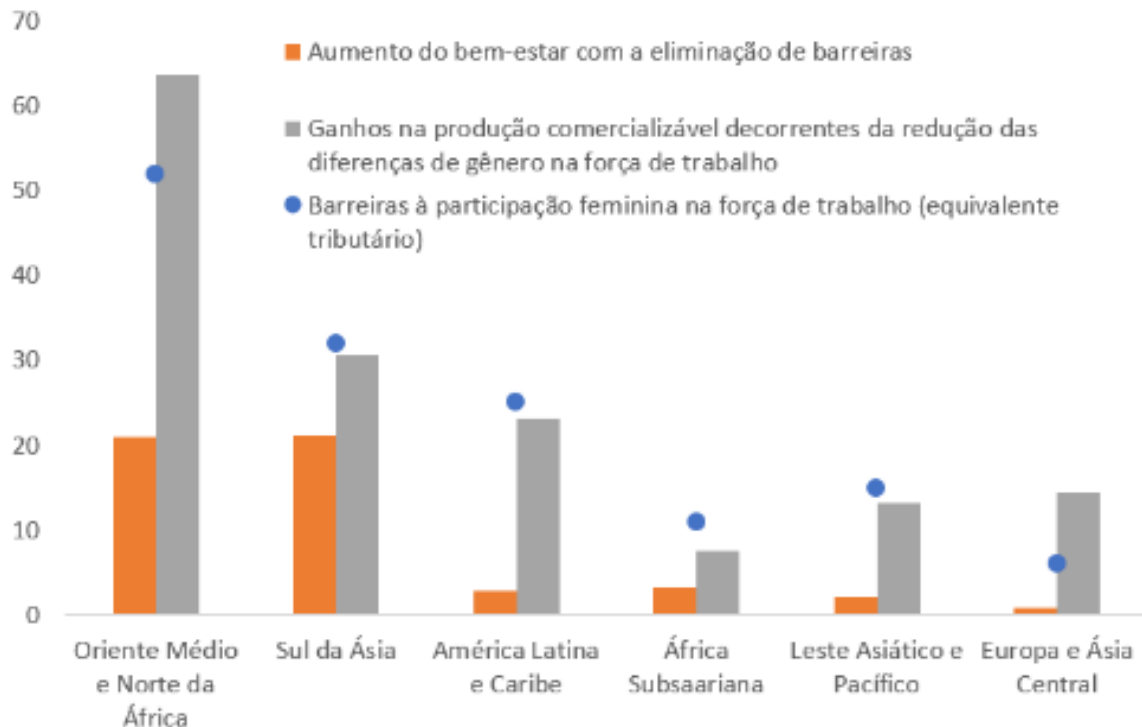
O relatório WIW (2022) promovido pela *LeanIn.Org e McKinsey & Company* da Gallup, concluiu que a economia, após a inserção das mulheres no mercado de trabalho, precisou adotar mecanismos diferentes, haja vista que mulheres líderes, como menciona o relatório, querem avançar, todavia, sofrem com a desigualdade de gênero dentro do ambiente de trabalho.

Para o estudo, as mulheres que porventura assumam cargos de liderança podem provocar a insinuação de que não são qualificadas para seus cargos. Além disso, Luz (2021) destaca que há a possibilidade de serem mais propensas a serem confundidas com outro cargo inferior ao que realmente ocupa. O relatório ainda menciona que mulheres líderes são propensas a serem negadas de seguirem carreira, ou serem promovidas por alegarem ser mães ou estarem grávidas (LUZ, 2021; GALLUP, 2023). Portanto, torna-se imperioso reconhecer o impacto econômico das mulheres no mercado de trabalho e o papel das empresas na implementação da igualdade de gênero – aspectos importantes para a promoção do desenvolvimento econômico inclusivo e sustentável. A começar, destaca-se o aumento da participação das mulheres na força de trabalho como um impacto positivo no crescimento econômico. Quando mais mulheres são empregadas, isso expande a mão-de-obra, aumenta a produtividade geral e contribui para um maior crescimento do PIB (GALLUP, 2023).

Esse entendimento é também compartilhado pelo economista Fernando de Holanda Barbosa Filho que, em levantamento do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV Ibre), em 2022, destacou que a redução da diferença entre a participação de homens e mulheres no mercado de trabalho poderia acrescentar até 0,3 ponto percentual de crescimento no PIB em um período de 20 anos. Este estudo demonstra que a disparidade de gênero pode acontecer não apenas na taxa da participação, como também no rendimento, existindo também entre as ocupações com melhor remuneração (GOMBATA, 2022).

Outro estudo, feito por Ostry *et al* (2018) ao FMI (Fundo Monetário Internacional, ou IMF, do inglês *International Monetary Fund*), de título “*Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence*”, destacou que os “ganhos econômicos da inclusão de gênero são maiores do que se imagina”. O gráfico 2 demonstra esses ganhos.

Gráfico 2 – Ganhos econômicos – reduzir as barreiras ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho aumenta consideravelmente o bem-estar e o crescimento.



Fonte: Adaptação de FMI (2018).

Diante disso, Barbosa Filho (2022) destaca que realidades como essas podem, ao longo do tempo, compensar o menor crescimento da população ativa

economicamente, haja vista a transição demográfica vigente. Ademais, o mesmo pesquisador acrescenta que alguns especialistas fazem comparação do Brasil com a Itália, em termos de demografia. Todavia, se essa comparação for exata, a taxa de participação da mulher ainda irá persistir em menor patamar que a do homem (GOMBATA, 2022).

Ademais, estima-se que a produtividade e inovação foram também atingidos positivamente pela inserção da mulher e adoção cada vez maior da igualdade de gênero. A diversidade de gênero na força de trabalho pode levar ao aumento da produtividade e inovação. Estudos mostraram que diversas equipes com mulheres em cargos de liderança tendem a ser solucionadoras de problemas mais criativas e eficazes, gerando melhores resultados de negócios.

Estimativas publicadas em 2017, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacaram que o Brasil poderia expandir sua economia em até R\$ 382 bilhões por oito anos, caso aumentasse a inserção das mulheres no mercado de trabalho em um quarto até 2025. Ou seja, a diminuição de 25% da desigualdade de gênero no mercado de trabalho até 2025 estava concretizado como compromisso dos países-membros do G20, em que o Brasil faz parte (ILO, 2023).

Outrossim, a inserção da mulher no mercado de trabalho resultou em mais criação de empregos. Segundo as mulheres empresárias, desempenham um papel significativo na criação de empregos e no dinamismo econômico. Portanto, incentivar e apoiar empresas pertencentes a mulheres leva ao crescimento do emprego e promove ecossistemas empreendedores (WENTZEL, 2017).

Diante disso, surge a necessidade de compreender qual o papel das empresas na implementação da igualdade de gênero. Primeiramente, Rodrigues (2023) destaca que a empresa deve garantir igualdade de remuneração e benefícios. Para o autor, as empresas podem garantir a equidade de salário ao fornecer remuneração igual para funcionários que realizam trabalhos equivalentes, independentemente do sexo. Políticas salariais transparentes e auditorias salariais regulares podem ajudar a identificar e resolver as disparidades salariais.

Além do mais, é importante o recrutamento e promoção inclusivos. As empresas devem adotar práticas de recrutamento e promoção neutras em termos de gênero, garantindo que todos os candidatos sejam avaliados com base em habilidades, qualificações e experiência, sem que haja observação ao gênero (IIZUKA; COSTA 2022).

Ainda, é preciso que a empresa implemente uma cultura de igualdade de gênero também na liderança. As empresas podem se esforçar para aumentar a representação de mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão. Isso inclui a definição de metas para a diversidade de gênero nos conselhos e na alta administração.

Para Mariano e Molari (2022), o treinamento e o desenvolvimento produzidos pelas empresas devem ser frequentemente atualizados para uma composição laboral mais inclusiva e igualitária. Isso exprime que o papel da empresa está em fornecer programas de treinamento e desenvolvimento de liderança especificamente adaptados para mulheres, ajudando a preencher lacunas de gênero na progressão na carreira e em funções de liderança.

Portanto, as empresas devem criar uma cultura de tolerância zero para discriminação, assédio e preconceito com base em gênero, implementando mecanismos eficazes de denúncia e fornecer apoio às vítimas. Além do mais, as empresas devem coletar e analisar dados desagregados por gênero para monitorar o progresso e identificar áreas de melhoria nas iniciativas de igualdade de gênero. Ainda, podem colaborar com organizações externas, ONGs e agências governamentais para promover a igualdade de gênero e compartilhar as melhores práticas.

Ao promover, de forma ativa, a igualdade de gênero, as empresas podem não apenas contribuir para uma sociedade mais igualitária, mas também obter uma vantagem competitiva no mercado. Ainda, como visto acima, a inclusão e a igualdade de gênero podem levar a um melhor desempenho dos negócios e melhoria da reputação corporativa. Compreende-se então que as empresas desempenham um papel importante no avanço da igualdade de gênero e na criação de locais de trabalho éticos. Para isso, é preciso que estejam atentas ao quadro legal que devem adotar e seguir.

5.1 QUADRO LEGAL E POLÍTICO PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

A estrutura legal e política para a igualdade de gênero varia entre diferentes países e regiões. No entanto, existem várias convenções e acordos internacionais que servem de base para a promoção da igualdade de gênero de forma global. Entre os elementos-chave desta estrutura em prol da igualdade de gênero, tem-se os já

mencionados: Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS); além de políticas de igualdade salarial, licença parental e contra assédio sexual.

Entre os elementos normativos para a igualdade de gênero no trabalho, as empresas devem levar em consideração, primeiramente, a CEDAW, um tratado internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, considerado a "carta internacional dos direitos das mulheres", estabelecendo medidas específicas para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as áreas da vida.

Assim, como o Brasil, os países que ratificaram a CEDAW são legalmente obrigados a adotar medidas legislativas, administrativas e políticas para promover a igualdade de gênero e proteger os direitos das mulheres. Tem-se adotado desde então, e como forma de atender a recomendação da Corte Interamericana de Direitos Humanos, o protocolo latino-americano de julgamentos com perspectiva de gênero (STJ, 2023).

A adoção deste pressuposto aos julgamentos está na instituição de um guia para magistratura, com o objetivo de eliminar o tratamento desigual ou discriminatório, aprimorando respostas judiciais às agressões contra as mulheres, evitando assim que haja dupla violência, tanto a praticada em nível privado como também em nível público, seguido de uma violência institucional (STJ, 2023).

Assim, o CNJ (Conselho Nacional de Justiça) lançou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, sendo adotado no Brasil desde fevereiro de 2022. As empresas podem se valer da compreensão de que, a partir de então, a interpretação e aplicação de normas do direito em todas suas áreas não mais sofreria influência do patriarcado, machismo, sexismo, racismo e homofobia (STJ, 2023).

Sobre as Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidade, o texto do Protocolo menciona Mackinnon (1989 apud CNJ, 2023), destacando que para homens e mulheres são frequentemente atribuídos perfis diferentes, culminando em cargas valorativas também distintas.

Ao valor do "feminino", para o autor, são atribuídas associações como: esfera privada, passividade, trabalho de cuidado e desvalorizado, emoção; enquanto que ao "masculino" são relacionados aspectos como: esfera pública, atitude, agressividade, trabalho remunerado e neutralidade. No texto ainda se destaca a explicação dos pontos-chave das desigualdades estruturais:

A desigualdade é fruto da existência de hierarquias sociais estruturais, que moldam desde a forma como enxergamos membros de grupos, os papéis a eles atribuídos e relações interpessoais, até práticas institucionais e o direito. [...] É muito importante ter em mente que não existe uma desigualdade de gênero única e universal. Isso porque as experiências de desigualdade são constituídas por inúmeros marcadores sociais que se interseccionam, como raça e classe, por exemplo. Ou seja, a multiplicidade de opressões opera em diferentes graus e formas sobre as pessoas (CNJ, 2023, p. 24).

Segundo o Protocolo, a partir da compreensão de que o patriarcado e o racismo influenciam a atuação jurisdicional e que magistrados e magistradas estão sempre sujeitos, mesmo que de maneira involuntária e inconscientemente, a externar nas suas decisões os estereótipos de gênero e raça presentes na sociedade, é preciso que haja e seja constituída a neutralidade do direito (MARIANO; MOLARI, 2022).

A aplicação de normas sob a égide de estereótipos e preconceitos, além de normas supostamente neutras ou que geram impactos diferenciados entre os diversos segmentos da sociedade, tendem a exprimir discriminação e violência, o que vai de encontro ao princípio constitucional da igualdade e da não discriminação (CNJ, 2023).

A empresa então, a partir do Direito e seus diversos setores, consegue entender que a observação de gênero será parte da interpretação e da inserção e implementação de medidas de proteção, sob a ótica da igualdade de gênero. Assim, por conta da identificação da demanda sobre a temática de gênero, torna-se importante refletir acerca das medidas que devem ser concebidas e pautadas na realidade, levando em conta relações, como também o contexto de cada pessoa (privação econômica; histórico de violência; existência de oportunidades, etc.).

Segundo Kergoat (2009), mesmo no século XXI, a divisão sexual do trabalho tem por resultado a dificuldade em promover a ascensão das mulheres na carreira, perpetuando assim a desigualdade salarial. Essa divisão é considerada como tal, por destinar prioritariamente os homens à esfera produtiva e às mulheres à esfera reprodutiva, impulsionando os homens a funções de grande valor social agregado.

As empresas, portanto, devem observar que existe denominada “dupla jornada feminina”, que se soma às horas usadas em trabalhos domésticos, como também de cuidados não remunerados, além de atuarem de maneira informal. Uma pesquisa do IBGE feita em 2018 demonstrou que as mulheres gastam cerca de 21,3 horas por semana com o trabalho doméstico e de cuidado não remunerado; enquanto os homens gastam somente 10,9 horas da sua semana nestas atividades, demonstrando trabalharem 51% em atividades sem remuneração (NETO, 2019).

Quanto à desigualdade salarial, as empresas devem considerar que esta sempre existiu entre homens e mulheres, especialmente pelos vastos estudos já apresentados aqui e que não foram mencionados. A exemplo disso, tem-se a pesquisa publicada pelo Dieese em 2020 (PNAD, 2021), que apontou que as mulheres ainda recebem menos que os homens, levando em conta o salário hora para a mesma função, ou analisando atividades que exigem ensino superior.

Tabela 2 - Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – A inserção da mulher no mercado de trabalho

	mulheres	homens
Salário médio mensal	R\$ 2.191,00	R\$ 2.694,00
Com ensino superior	R\$ 3.910,00	R\$ 6.363,00
Em ocupações que exigem ensino superior	R\$ 4.913,00	R\$ 8.136,00
Valor do salário por hora quando ocupam mesmo cargo	R\$ 32,35	R\$ 45,83

	Mulheres negras	Mulheres não negras	Homens negros	Homens não negros
Ocupação de cargos em direção	1,9%	5,3%	2,4%	6,6%
Rendimento médio	R\$ 1.573	R\$ 2.660	R\$ 1.950	R\$ 3.484
Trabalho desprotegido	44%	32%	45%	32%

Fonte: Adaptado de PNAD (2021).

Isso demonstra que a precarização de postos de trabalhos, ocupados em sua grande maioria por mulheres, como atividades de limpeza, conservação, telemarketing, doméstico, entre outros; aliado com a escassez de tempo, por conta das várias atividades que elas executam, há impacto direto na desigualdade nos salários.

Além disso, ocorrem discrepâncias nos modelos de contratação, o que acaba por sujeitá-las a trabalhos intermitentes ou por tempo parcial. Diante desta constatação, o Brasil se empenhou a construir um quadro político e legal na proteção

da igualdade de gênero, que servem de base para as decisões que as empresas porventura tomarem.

Uma série de leis foram criadas para que se protegessem e dessem ênfase à igualdade de gênero, tais como, por exemplo: Convenção 89 da OIT sobre trabalho noturno (mulheres) (revista em 1948); Convenção concernente à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor; Convenção 171 da OIT relativa ao trabalho noturno (MPPR, 2022).

Além das Leis: Lei no 9.029, de 13 de abril de 1995, que proibiu a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências; Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008, que instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante (BRASIL, 1995; 2008).

Como também: Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021, que dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus; e Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2021; 2023).

Essa última é de fundamental importância para contexto deste estudo, haja vista ter sido criada com a finalidade de equiparar os salários e critérios remuneratórios entre mulheres e homens. A exemplo disso, tem-se o artigo 2º da lei que define: “a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei”. (BRASIL, 2023). O legislador acrescenta:

Art. 3º O art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 461. [...] § 6º Na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

§ 7º Sem prejuízo do disposto no § 6º, no caso de infração ao previsto neste artigo, a multa de que trata o art. 510 desta Consolidação corresponderá a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais.” (NR)

Art. 4º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio das seguintes medidas:

- I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;
- II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;
- III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;
- IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e
- V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (BRASIL, 2023).

Em publicação ao TST, Andreia Magalhães (2023), define que a lei é um resultado de uma demanda maior por parte da população brasileira, haja vista que, em 2022, a equiparação salarial ou a isonomia foi objeto de 36.889 processos ajuizados pelo país. Sendo que destes, 9.669 são relacionados com a diferença salarial, não apresentando, todavia, um recorte preciso da diferença de gênero nas ações.

Cita-se o que declarou a ministra Liana Chaib, do Tribunal Superior do Trabalho sobre a não justificativa em favorecer o privilégio ou diminuição infundada quanto ao que recebe o homem ou a mulher. Para a nobre ministra: “se exercem as mesmas funções, no mesmo local e com o mesmo grau de perfeição técnica e, no entanto, um deles é mais bem remunerado, estamos diante de um desvirtuamento inexplicável” (TST, 2023).

Como o Brasil, muitos países estabeleceram legislação e leis específicas para promover a igualdade de gênero e combater a discriminação. Essas leis podem abranger áreas como igualdade de remuneração, antidiscriminação no local de trabalho, licença parental e prevenção da violência doméstica.

A integração de gênero envolve a integração de uma perspectiva de gênero em todas as políticas e programas para garantir que beneficiem igualmente homens e mulheres. É importante observar que, embora a estrutura legal e política forneça uma base para a igualdade de gênero, a implementação e a aplicação efetivas são essenciais para alcançar uma mudança significativa.

5.2 DIREITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DA MULHER

O Direito Ambiental do Trabalho é um direito fundamental, sendo relevante e necessário para que se viva com qualidade dentro e fora dos arredores fronteiriços da

empresa ou organização a que o trabalhador presta serviço. Entre outros aspectos de proteção, destaca-se a saúde do trabalhador como sendo um direito constitucional garantido. Assim, não há o que se falar em divisibilidade, sendo característica do direito difuso a sua amplitude, o que determina que o meio ambiente do trabalho deve ser resguardado, mantendo um perfil saudável e equilibrado (SILVA, 2022).

Todavia, é possível que haja discordâncias em relação aos doutrinadores sobre a definição do direito que engloba o Direito Ambiental do Trabalho. Alguns destacam o caráter de interesse difuso no rol de direitos que envolve o meio ambiente laboral; enquanto que outros acenam para uma direção de interesse coletivo. Há ainda aqueles que acreditam que os direitos sobre o meio ambiente do trabalho são individuais e homogêneos.

Por exemplo, Raimundo Simão de Melo define o direito ambiental do trabalho como um direito que se constitui difuso fundamental, inerente às normas sanitárias e de saúde do trabalhador, previsto na Constituição Federal, no artigo 196, determinando que: “a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação” (BRASIL, 1988).

Assim, para o doutrinador, é preciso que sejam atendidas as necessidades de proteção aos trabalhadores por meio dos Poderes Públicos e da Sociedade organizada, de acordo o artigo 225 da Carta Magna: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

A concepção que se forma é de que o meio ambiente do trabalho faz parte de uma noção de meio ambiente como um direito difuso, *in genere*, determinando o direito geral constitucionalmente previsto sobre o equilíbrio que deve haver no ambiente, além de sua configuração como um bem de uso comum do povo, destinado tanto para as futuras quanto para as presentes gerações.

Além disso, reconhece-se a possibilidade de haver responsabilidade sobre os danos que o ambiente, mal gerido e que não cumpre o regramento específico, pode trazer às categorias sociais, o que determinaria um direito coletivo. Como também no meio ambiente é possível que haja trabalhadores de diversas categorias, com

determinaria um direito difuso. Assim, nas palavras de Silva (2022, p. 71): “o meio ambiente do trabalho deve ser sempre tomado como bem difuso a ser tutelado”.

5.2.1 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental

As buscas históricas da sociedade pela liberdade de escolha, de votos e de participação efetiva nas tomadas de decisões da sociedade fizeram com que alguns direitos fossem considerados fundamentais. Os Direitos Fundamentais para Gavião Pinto (2009) garantem a dignidade da pessoa humana, o que enseja a necessidade de efetividade formal de cumprimento por parte do Poder Público.

Os direitos fundamentais se diferem dos direitos dos homens, quando da classificação do homem como um indivíduo jurídico, institucionalizado e amparado por ordem jurídica concreta. Isso quer dizer que os direitos fundamentais podem ser considerados e reconhecidos através da natureza humana, sendo inviolável, intemporal e universal (PINTO, 2009).

Os direitos fundamentais são classificados em dimensões, baseando-se pelo lema da Revolução Francesa: “liberdade, igualdade e fraternidade”. Sua primeira dimensão está relacionada com os direitos civis políticos que tem relação com a liberdade. Esses direitos restringem o Estado em sua atuação sobre a liberdade do indivíduo, exigindo assim uma espécie de determinação do que não deve ser feito pelo Estado, consideradas “liberdade negativas”, quais sejam os direitos: à vida; à liberdade; à propriedade e de igualdade perante a lei (CARVALHO, 2022).

Já os direitos que tratam da segunda dimensão versam sobre as “liberdades positivas”, ligando-se à ideia de igualdade, fazendo relação com direitos econômicos sociais e culturais. Essa dimensão dos direitos fundamentais reflete a necessidade de participação do Estado na promoção do bem estar social, fazendo com que seja garantido um padrão básico de vida, no campo econômico, a fim de suprir as carências que são geradas a partir da economia de mercado (PINTO, 2009; CARVALHO, 2022).

Ademais, o coletivo é levado em consideração quando da implementação do que determina os direitos fundamentais de terceira dimensão. Nesta geração de direitos, há a predominância de proteção aos direitos de titularidade coletiva, relacionando o caráter humanitário e universal das ações sociais. O que se protege com o cumprimento da terceira dimensão de direitos fundamentais é o direito difuso, ou seja, os direitos dos grupos e setores de indivíduos (PINTO, 2009).

Assim, considerar o meio ambiente do trabalho um direito fundamental é de suma importância para o fundamento de reivindicações no campo da proteção da integridade do ser humano dentro do ambiente laboral. Portanto, é mister o destaque de que o Direito Ambiental do Trabalho se impõe como forma normativa de garantir que a dignidade humana seja respeitada no ambiente laboral.

A proteção da mulher no ambiente de trabalho tem se tornado, como já visto no decorrer deste trabalho, objeto de discussões em vários âmbitos. Desde a psicologia social, no que diz respeito ao comportamento individual e coletivo; como também em relação com o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, muitas decisões e conclusões são feitas, a fim de afirmar a mulher no exercício de seu labor no mercado de trabalho competitivo e historicamente machista; protegendo sua saúde, sua integridade física e psicológica, como também cumprindo seus direitos como indivíduo dotado de direitos fundamentais.

Como visto sobre a história da conquista de direitos do trabalho das mulheres, ficou claro o teor patriarcal que a sociedade vem desconstruindo desde então. A mulher era escravizada pelo marido, fazendo com que, entre outros aspectos, fosse aumentada sua ignorância em relação ao contexto social e econômico. Sua função, dentro do organismo social, estava relacionada especificamente à procriação e cuidados dos filhos.

Todavia, com o advento do Direito do Trabalho e com normas, como as deliberadas pela constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a mulher se encontrou envolvida em um contexto de proteção à sua integridade física, psíquica e econômica, enquanto mulher, munida de funções e habilidades que requeriam valorização (TEIXEIRA, 2009).

O que se compreende é que o desenvolver das leis e normas que protegem a mulher no ambiente de trabalho foram sendo evidenciadas de forma superficial e lenta. Porém foi eficaz para servir de base para posteriores ordenamentos que versam sobre o mesmo assunto. Primeiramente, existem fundamentos que garantem que as normas criadas em prol da proteção da mulher no mercado de trabalho sejam efetivadas, a começar das diretrizes quanto ao contrato de trabalho.

Reformas, como a Trabalhista em 2017 (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), promoveram alterações às Consolidações das Leis do Trabalho (CLT) desenvolvendo uma temática voltada para a proteção da mulher, revogando, por exemplo, o artigo que determinava que a mulher pudesse usufruir de 15 minutos de intervalo antes de

iniciar a prestação de horas extras. Tal decisão se mostrava discriminatória, e impedia a contratação de mulheres por e tornarem onerosas (BRASIL, 2017).

Ainda, a reforma propiciou certa desigualdade no que tange o salário de homens, comparados aos das mulheres. A lei determinou que, em caso de discriminação por sexo, além do pagamento das diferenças salariais, fosse pago, pelo empregador, o valor de duas vezes o limite máximo do Regime Geral da Previdência Social.

Além do mais, considerou-se que as mulheres estão presentes em diversas frentes de responsabilidades contextuais da sociedade, como o cuidado com filhos e idosos, considerando a atenção da mulher para com a família em geral. Isso incentivou à nova promoção, da CLT, em alternativas de trabalho, como o teletrabalho (*home office*); trabalho intermitente e o trabalho autônomo.

Ademais, a nova redação da CLT modificou o que seria a constatação de que, enquanto gestantes, as mulheres deveriam se afastar de todos os trabalhos insalubres. Todavia, a Lei 13.467, de 2017, definiu em seu artigo 394-A uma nova compreensão deste direito, detalhando a medida a ser tomada em relação a cada grau de insalubridade, *in verbis*:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, [...] durante a gestação;

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento (BRASIL, 2017).

Britto (2017) destaca que este dispositivo acima, por mais que ainda proteja a mulher em seu ambiente de trabalho, ainda tem a capacidade de promover certa discrepância com os princípios de proteção aos direitos fundamentais da mulher. Portanto, o que se percebe é que a defesa dos direitos fundamentais das mulheres controla os direcionamentos das normas presentes na evolução do ordenamento jurídico brasileiro.

A principal consideração a fazer é de que, embora definidos, os direitos precisam ser rememorados, além de respeitados no condicionamento comportamental do meio ambiente do trabalho. Assim, a presença da mulher no ambiente laboral e sua força de trabalho serão respeitadas e implementadas cada vez mais, visando amplitude econômica, equilíbrio ambiental e igualdade entre os indivíduos.

No ambiente de trabalho são garantidos alguns direitos à mulher quanto à sua proteção no contexto trabalhista. Quando se trata de meio ambiente do trabalho, é preciso levar em consideração sua estrutura sistêmica, como um resultado das interações dinâmicas entre fatores múltiplos, e o ser humano trabalhador como principal elemento que compõe esse conjunto.

Para Guilherme Kirtschig, o meio ambiente do trabalho se mostra diferente do demais aspectos relacionados com o meio ambiente em si quando tem a presença de elementos que tem relação com a organização do trabalho, como: normas e modelos de operação de produção; exigências de produção por tempo; e determinação de seu preenchimento de tarefas atribuídas através do ritmo que se impõe no trabalho (KIRTSCHIG, 2021).

O autor ainda destaca a organização do trabalho como um meio em que devem ser garantidas condições físicas, químicas e biológicas a fim de proteger o trabalhador em seu ambiente, onde expende a maior parte de seu tempo de vida (KIRTSCHIG, 2021). Para o autor, o meio ambiente do trabalho é “o *habitat* laboral do ser humano, incluindo, em interação sistêmica centralizada no trabalhador, as condições de trabalho, a organização do trabalho, e as relações sociais, culturais e interpessoais desenvolvidas no contexto laborativo” (KIRTSCHIG, 2021, p. 129-130).

Isso quer dizer que devem ser garantidas condições de trabalho que estejam compatíveis com os direitos fundamentais. As normas de proteção quanto ao ambiente de trabalho devem sustentar a amplitude do mercado de trabalho, garantindo que o meio ambiente seja protegido e entendido “não apenas como um espaço físico determinado, mas um conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química, biológica e social presentes no espaço físico onde se desenvolve a atividade laboral” (FIGUEIREDO, 2011, p. 215).

Existem riscos que podem estar presentes no meio ambiente de trabalho que não fariam parte do contexto de vida do indivíduo se não fossem estritamente ligados à sua função no ambiente de trabalho. Esses riscos surgiram desde que a produção

fábrica foi instituída. Portanto, a integridade dos trabalhadores deve ser levada em consideração e eliminada qualquer ameaça no tocante a integridade física de cada um.

Para Mônica Maria Moraes: “o meio ambiente saudável é direito de todos, indiscriminadamente, constituindo-se como elemento intransponível para que o indivíduo possa alcançar o direito à saúde e segurança” (MORAES, 2002, p. 30). Ou seja, o Direito Ambiental tutela a vida saudável, emite proteção ao bem maior de cada indivíduo que é a vida, garantindo direitos a todos e a cada um de forma individual.

5.2.2 A proteção da saúde da mulher no ambiente de trabalho

O artigo 225 da Constituição Federal de 1988 determina que todos têm direito ao equilíbrio ecológico do meio ambiente, como também apregoa que o meio ambiente é de uso comum, sendo essencial para que haja qualidade de vida sadia, além de impor ao Poder Público e à coletividade o dever de defender o meio, além de preservá-lo para as gerações atuais e futuras. Isso é uma premissa do que pode ser considerada a garantia de saúde e bem-estar no meio ambiente de trabalho.

Kirtschig (2019) relembra que a Constituição Federal vigente, além de seu artigo 225, traduz em seu artigo 7º a necessidade de garantir saúde, higiene e segurança, como também a redução de risco que estejam relacionados ao trabalho. A saúde, portanto, é um elemento crucial no que se relaciona o indivíduo e seu exercício laboral.

Assim, levando também em consideração o que declaram Wandelli e Eufrásio (2014 apud KIRTSCHIG, 2019), há, por parte do empregador e do Estado, o dever de garantir e controlar aspectos relacionados à: “saúde física, mental, psíquica e espiritual do trabalhador e nas condições de realização de suas necessidades humanas essenciais ligada ao trabalho” (KIRTSCHIG, 2019, p. 135). Para os autores, estas são as considerações que devem ser feitas, visando o respeito ao direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado e saudável.

Rocha (2002) salienta ainda que, quando se trata de questões de saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho, não há o que se pensar em interesse coletivo próprio de dada categoria; mas, que, porém, quando se protege a saúde do trabalhador, se garante um interesse social que faz parte de um rol de valores universais, reconhecidos como sendo fundamentais para a sociedade como um todo.

Essa compreensão identifica o meio ambiente como um fator a ser compreendido além do regime geral de propriedade. O direito à saúde no meio ambiente de trabalho, então, é considerado um direito social, mesmo que os riscos sejam inerentes ao manejo de máquinas, ativos e instalações de uma empresa com titularidade privada (ROCHA, 2002).

A saúde foi considerada como elemento crucial do meio ambiente quando da VIII Conferência Nacional de Saúde, realizada em 1986, definindo a saúde, como: “resultado das condições de habitação, educação, renda, meio ambiente, transporte, emprego, lazer, liberdade, acesso a posse da terra e acesso aos serviços de saúde” (BRASIL, 1986).

Assim, é passível o entendimento de que saúde, ou doença, é o “resultado do processo complexo de produção ou reprodução sociais, propriedade fundamental das relações históricas dos seres humanos” (JIMENEZ, 2010, p. 32). Isso demonstra a motivação em se proteger também a saúde, dentro do contexto do meio ambiente do trabalho. A exemplo disso, tem-se a limitação, por lei, da força empregada pela mulher nas atividades de seu trabalho, como demonstra artigo 390 da CLT:

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos. (BRASIL, 1943).

Neste íterim, já se entende que o Direito Ambiental do Trabalho se compreende por meio de um sistema de normas que tutelam o meio ambiente onde é exercido o labor, de maneira imediata; além de assegurar a saúde dos trabalhadores, de maneira indireta. Quanto a isso, Padilha destaca que há garantias do “exercício da atividade produtiva do indivíduo como ser humano ao qual são asseguradas bases dignas para manutenção de uma sadia qualidade de vida” (PADILHA, 2013, p. 63).

No âmbito da saúde da mulher, nos anos 80, em um contexto de busca pela redemocratização do Brasil, foi criado o Programa de Atenção Integral a Saúde da Mulher (PAISM), em 1983, que apresentou uma resposta institucional ao movimento social das mulheres que mobilizaram reivindicações da época, visando mudanças na redefinição da política públicas de saúde do país (OSIS, 1998). Os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres foram elencados neste contexto como sendo os principais a serem resguardados.

Mais de três décadas depois, com base em novas demandas de integralidade em relação aos direitos à saúde, além da redução de recurso por parte do Governo para a saúde da população da época, foi então convocada a Segunda Conferência Nacional de Saúde das Mulheres, ocorrida em Brasília, nos dias 17 a 29 de agosto de 2017, reunindo 1800 participantes, com a finalidade de propor diretrizes em relação ao PAISM (CASTRO, 2017).

Assim, constata-se que a saúde da mulher é um direito pertinente também ao meio ambiente e seus respectivos responsáveis. O controle dos aspectos relacionados à saúde do trabalhador faz relação com o cuidado aos direitos da pessoa humana, como os fundamentais, quando da proteção de sua saúde, integridade e dignidade.

Paula Dalmás destaca que “não há vida digna se o trabalhador perder sua saúde ou se a tiver debilitada. Deve-se entender que o ambiente de trabalho deve proporcionar ao trabalhador saúde física e mental” (DALMÁS, 2012, p. 19). Isso implica na compreensão de que a dignidade está estritamente conectada com a qualidade de vida sadia, o que explica a necessidade de fazer com que as pessoas que buscam seu sustento e manutenção de suas necessidades básicas no ambiente de trabalho, tenham a saúde resguardadas em ordenamento jurídico específico.

Ainda, é imperioso destacar a intenção do Estado em proteger a saúde da mulher nos períodos antecedentes à Constituição Federal de 1988. Todavia, os dispositivos criados naquela época tendem a ter um perfil discriminatório quando da imposição de normas que impedem a mulher de exercer tipos específicos de trabalhos, em prol da proteção à sua saúde.

A exemplo desses dispositivos, tem-se o artigo 301 da CLT que determina *in verbis*: “o trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade entre 21 e 50 anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior” (BRASIL, 1943).

É mister que a proibição da mulher no desempenho de tipos específicos de trabalho carrega um cunho de discriminação. Segundo Britto (2020), as restrições só podem ser estabelecidas se são considerados aspectos como a razoabilidade e a proporcionalidade, a partir de preceitos que se expliquem por meio da vivência e do entendimento da sociedade contemporânea.

Ou seja, o ato de proibição pelo Estado ao exercício do labor pela mulher, a fim de se estabelecer como protetor dos direitos do cidadão, só pode ser justificado se tais trabalhos forem prejudiciais à saúde da mulher gestante. Silva (2013) acrescenta:

[...] nesse momento, a legislação de proteção à mulher passa a amparar os aspectos peculiares ao sexo feminino. A concepção protecionista estava em crise, sendo que as normas protecionistas só se justificam em relação à gravidez e à maternidade, devendo as demais ser abolidas, sobretudo quando engendrarem a possibilidade de discriminação. Em outras palavras, o entendimento hoje dominante é no sentido de que, em lugar das normas protecionistas, o que deve prevalecer é o princípio da não discriminação, o qual não se traduz propriamente por igualdade, mas equivalência. (SILVA, 2013, p.153-193).

Para Albuquerque (2007), a proteção da saúde da mulher, no que tange as normas elencadas na CLT e demais normas relacionadas à proteção dos direitos fundamentais da mulher no ambiente de trabalho deveriam ser apenas relacionadas à maternidade, como também lactância e ainda em decorrência da proteção da mulher no mercado do trabalho, através de ações positivas, a fim de corrigir distorções de discriminação de gêneros que existem na sociedade (ALBUQUERQUE, 2007).

Assim, a criação e dispositivos que coloquem a mulher no lugar de não escolher onde deve trabalhar, por questões que versam sobre a proteção de sua saúde no ambiente laboral, não é de todo algo positivo, haja vista a preponderância do teor discriminatório nestas normas. Dessa forma, é necessário que as normas direcionem-se para a proteção apenas da mulher gestante e em período relacionado. A dignidade humana, portanto, deve ser a prioridade da proteção da saúde de todos os indivíduos, sem distinção, possibilitando assim os mesmos níveis de desempenho laboral para mulheres e homens.

Enfim, o respeito à saúde da mulher no ambiente de trabalho, como princípio efetivo de um ambiente saudável e equilibrado, tem sido levado como elemento fundamental nas decisões jurisprudenciais, como a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região que, em 2016, decidiu, em campo de Recurso Ordinário, desprover recurso de reclamada que alegou não haver provas de assédio moral contra reclamante que alegou se sentir violada em seus direitos fundamentais, como o da dignidade humana, provocando assim instabilidade em sua saúde mental no meio ambiente de trabalho.

5.2.3 A proteção dos direitos sexuais e reprodutivos da mulher no ambiente de trabalho

A proteção dos direitos sexuais e de reprodução da mulher fazem parte do rol de questões que permeiam o gênero; fazendo-o ser objeto principal de discussões quanto da libertação da violência do homem contra o corpo da mulher. Os direitos reprodutivos são aqueles que se relacionam com o direito da mulher em decidir, de maneira livre e responsável, sobre: ter ou não ter filho; quantos filhos deseja ter; e em qual momento da vida elas preferem ter seus filhos (GOMES, 2021).

De outro lado, os direitos sexuais são aqueles em que a mulher pode livremente expressar sua sexualidade sem que haja discriminação, violência ou imposições que vão contra sua vontade. Esse direito reflete o respeito pleno ao corpo da mulher, no que tange seu direito de escolher o seu(sua) parceiro(a) sexual, além de viver de forma plena sua sexualidade sem que haja medo, vergonha, crenças falsas ou culpa (LEMOS, 2014).

O respeito à sexualidade da mulher é, portanto, um direito preservado e garantido nos dispositivos que versam a respeito também do meio ambiente do trabalho. Esse tipo de compreensão afasta, por exemplo, a possibilidade de, em ambiente de trabalho, a mulher ser constrangida por revistas íntimas impostas pelo seu empregador; mesmo com a alegação de resguardar perdas econômicas que porventura podem sobressair da ausência de observação.

Alguns dispositivos do ordenamento jurídico brasileiro versam sobre a proteção à maternidade, como o artigo 391 da CLT, que restringe a rescisão do contrato de trabalho da mulher, por motivos de contrair matrimônio ou por estar grávida. A lei 12.812, de 2013 incluiu o artigo 391-A, que determina que: “a confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, garante à empregada gestante a estabilidade provisória” [...] (BRASIL, 2013).

O artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal de 1988, versa sobre a licença-gestante que, sem prejuízo do emprego e salário, pode ser feita durante 120 dias, assegurando assim, neste período, o direito ao recebimento de salário-maternidade. É imperioso ressaltar que, por questões de afastamento de possibilidade de discriminação quanto ao emprego da mulher, este salário-maternidade não fica a cargo do empregador, tendo natureza previdenciária, compensando o salário pago

pelo empregador de seu recolhimento de contribuições referentes à folha de salários da empresa (BRITTO, 2017). Estes mesmos direitos também sustentam as mães adotivas, como determina o ordenamento:

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (BRASIL, 2013).

A proteção dos direitos da licença-maternidade, quanto ao pagamento integral do salário, como também da disposição de 120 dias, faz parte de vastas julgados pelos tribunais do país. A exemplo disso, tem-se a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª região do Distrito Federal, em campo de Recurso Ordinário, *in verbis*:

LICENÇA MATERNIDADE NÃO USUFRUÍDA INTEGRALMENTE. PAGAMENTO DO PERÍODO NÃO USUFRUÍDO. Comprovado que a reclamante não usufruiu integralmente a licença maternidade, tendo retomado o trabalho antes de completados os 120 dias constitucionalmente previstos, devido é o pagamento correspondente. Recurso ordinário do reclamado não conhecido por deserção. Recurso da reclamante conhecido e parcialmente provido.

Acórdão: Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, em sessão turmária e conforme o contido na respectiva certidão de julgamento (ver fls. retro), aprovar o relatório, não conhecer do recurso ordinário patronal, conhecer do recurso da reclamante e, no mérito, dar-lhe provimento parcial. Decisão nos termos do voto da Desembargadora Relatora. Ementa aprovada. Julgamento do apelo patronal ocorrido à unanimidade de votos, nos termos da fundamentação apresentada no voto condutor. Julgamento do apelo obreiro ocorrido por maioria de votos, nos termos da fundamentação divergente apresentada pela Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos; tendo restado vencido o Desembargador Relator. Designada redatora do acórdão a Desembargadora Cilene Ferreira Amaro Santos. Presentes os Desembargadores Ricardo Alencar Machado (Presidente), Ribamar Lima Júnior e Cilene Ferreira Amaro Santos. Presente ainda o Desembargador José Leone Cordeiro Leite; porém não participando do julgamento do presente processo uma vez que ausente na sessão onde iniciaram-se as discussões relativas ao presente apelo recursal. Ausente o Desembargador Pedro Luís Vicentin Foltran, por encontrar-se em gozo de férias regulamentares. Representando o Ministério Público do Trabalho a Procuradora Heloisa Siqueira de Jesus. Secretário da Turma, o Sr. Luiz Rodrigues Pereira da Veiga Damasceno. Coordenadoria da 3ª Turma; Brasília/DF, 20 de outubro de 2021 (data do julgamento). (TRT-10 00002219420195100007 DF, Data de Julgamento: 20/10/2021, Data de Publicação: 30/10/2021)

Outra proteção que o direito da licença-maternidade proporciona está na possibilidade de prorrogação do prazo da licença. A Lei 11.770, de 2008, que definiu e implementou o Programa Empresa Cidadã, averbou a possibilidade de prorrogação

de 60 dias da duração da licença maternidade. Para isso, é preciso que a empresa da empregada esteja no rol de empresas do programa e que o faça até o final do primeiro mês após o parto.

Ainda no âmbito da maternidade, além da garantia de salário no período gestacional, e de possibilidade de prorrogação da licença, o ordenamento jurídico versa sobre a proteção quanto à amamentação do filho, especificamente no artigo 389, da CLT, que obriga à toda empresa, onde trabalham pelo menos 30 mulheres acima de 16 anos, que tenha lugar apropriado para dar assistência ao filho em período de amamentação, uma redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967 (BRASIL, 1967).

A estabilidade e a garantia do emprego da gestante em face de seu emprego, mesmo que em período de aviso prévio, são também proteções destinadas à mulher no contexto do trabalho. A garantia está prevista no artigo 7º, inciso XVIII da CF/88. Delgado (2010) determina a estabilidade como sendo uma vantagem jurídica constante que é destinada ao empregado, a fim de garantir a manutenção do vínculo empregatício, sem que seja considerada a vontade do empregador (DELGADO, 2010).

Portanto, o que se compreende é que é preciso considerar que a qualidade de vida tem relação direta com os direitos do meio ambiente de trabalho. Isso se dá pelo fato de o Direito Ambiental cuidar das condições de vida e de saúde de todos em quaisquer ambientes. O meio ambiente de trabalho assim ser considerado, já que é o lugar onde o ser humano tem a possibilidade de desenvolver suas habilidades funcionais.

Figueiredo (2011) destaca que o meio ambiente não deve ser entendido apenas como meio físico determinado, mas como um conjunto de condições, leis e interações de ordem física, química, biológica e social, regidas por uma série de fundamentos que baseiam o controle do que ocorre no espaço físico, onde se desenvolve a atividade laboral.

5.3 ESTUDOS DE CASOS E RECOMENDAÇÕES PARA EMPRESAS NA INTEGRAÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Sabe-se que, apesar do progresso em áreas como educação e mortalidade materna, o mundo não conseguiu alinhar o emprego, os rendimentos e as condições

de trabalho das mulheres com os dos homens. As tradições culturais e as condições econômicas não podem desculpar a discriminação e outras violações dos direitos humanos fundamentais.

Assim, é importante observar o resultado que empresas obtiveram ao adotarem a igualdade de gênero em seu cerne, como também é imperioso levantar recomendações para que as empresas integrazem a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. Afinal, empresas, sejam elas grandes ou pequenas, não podem perder o potencial social e econômico da igualdade de gênero.

São necessárias políticas ambiciosas que consigam transformar as normas e relações de gênero na sociedade e no trabalho e, portanto, abordar a desigualdade estrutural. As convenções de igualdade da OIT, abordando a discriminação, remuneração igual para trabalho de igual valor, proteção à maternidade e medidas trabalhistas e familiares, incluindo o acesso à licença parental, bem como serviços de assistência social de qualidade e acessíveis para familiares dependentes, fornecem o roteiro para a ação.

É preciso considerar que não haverá igualdade de gênero até que o trabalho que as mulheres realizam seja valorizado adequadamente e medidas sejam tomadas para lidar com essa preocupação. Em Portugal, por exemplo, um comitê setorial tripartido desenvolveu um método de avaliação de empregos (JEM), que ajudou a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres ao combater a discriminação contra as mulheres em empregos predominantemente femininos que eram tradicionalmente subvalorizados (OELZ *et al.*, 2013).

5.3.1 Estudos de casos de empresas que implementaram a igualdade de gênero

Existem várias empresas de sucesso que adotaram a igualdade de gênero e fizeram avanços significativos na promoção dos direitos das mulheres. A Accenture, uma empresa global de serviços profissionais, é conhecida por seu compromisso com a igualdade de gênero. Eles estabeleceram metas para alcançar uma força de trabalho com igualdade e equilíbrio quanto aos gêneros até 2025, articulando várias iniciativas para apoiar a progressão na carreira das mulheres, como programas de orientação e oportunidades de desenvolvimento de liderança.

A empresa Accenture no Brasil apresenta os seguintes números: 44.9% de mulheres no quadro geral de funcionários; 30.1% de mulheres nos cargos de nível

executivo; 24.2% de mulheres nos cargos de diretor executivo; 46.4% de mix de gênero em contratação; 3.000 aliados LGBTQ+; +30 refugiados contratados; 6% de pessoas com idade 50+; 36% de pretos e pardos. Sua última divulgação e resultado conta com um aumento de 9,77% de margem de lucro líquido ao ano, com uma receita até maio de 2023 de 16,56 bilhões de reais (ACCENTURE, 2023).

Outra empresa atuante no mercado e que adota a igualdade de gênero como cultura é a Salesforce, uma empresa de software baseada em nuvem, reconhecida pela criação de um local de trabalho diversificado e inclusivo. A empresa realiza revisões de equidade salarial para garantir remuneração igual para trabalho igual e tomaram medidas para aumentar a representação de mulheres em cargos de liderança. Sua margem de lucro é de 534,21% ao ano, com uma receita até abril e 2023 de 8,25 bilhões de reais (SALESFORCE, 2023).

A Unilever, empresa multinacional de bens de consumo, destaca que está empenhada em promover a igualdade de gênero em todas as suas operações e cadeia de suprimentos. Eles têm programas focados em capacitar mulheres empreendedoras, melhorar o equilíbrio de gênero em cargos de gestão e promover os direitos das mulheres nas comunidades onde operam. Sua margem de lucro líquido é de 41,58% ao ano, com uma receita de 15,22 bilhões até dezembro de 2022, vindo de uma constante crescente desde 2020, pós adoção de práticas igualitárias de gênero (UNILEVER, 2023).

A IKEA, varejista de móveis e artigos de decoração, tem trabalhado ativamente para promover a igualdade de gênero tanto em sua força de trabalho quanto por meio de suas práticas comerciais. Eles têm iniciativas para garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e promover o equilíbrio entre vida pessoal e profissional para os funcionários (IKEA, 2023).

A IBM, uma empresa de tecnologia e consultoria, admite o compromisso com a diversidade e a inclusão, incluindo a igualdade de gênero. Eles têm vários grupos de recursos para funcionários, como a "Comunidade de Mulheres IBM", para apoiar e capacitar as mulheres na organização (IBM, 2021). Além disso, a Pfizer, empresa farmacêutica, tem feito esforços para lidar com as disparidades de gênero na saúde e na pesquisa. Eles têm iniciativas para apoiar a saúde da mulher e oferecer oportunidades iguais para mulheres em ensaios clínicos.

A Nestlé, empresa de alimentos e bebidas, tem priorizado a igualdade de gênero em suas operações e cadeia de suprimentos. Eles têm programas para

promover o empoderamento econômico, educação e nutrição das mulheres. Além da empresa Google, que tem trabalhado ativamente para melhorar a diversidade de gênero em sua força de trabalho e introduziu programas para apoiar mulheres em carreiras de tecnologia. Eles também foram transparentes sobre seus dados e desafios de diversidade.

Além destes, há outros exemplos de empresas que demonstraram um forte compromisso com a igualdade de gênero e tomaram medidas concretas para promover os direitos das mulheres dentro e fora de suas organizações. Ao adotar a igualdade de gênero, essas empresas contribuem para um local de trabalho mais inclusivo e igualitário, estabelecendo exemplos a serem replicados.

5.3.2 Recomendações para empresas na integração da igualdade de gênero no ambiente de trabalho

Primeiramente, é preciso lembrar que as empresas desempenham um papel fundamental no avanço da igualdade de gênero, tanto dentro de suas próprias organizações quanto na sociedade em geral. Como principais interessados na economia global, as empresas têm o poder de influenciar e moldar normas, políticas e práticas de gênero.

A começar da liderança corporativa, as empresas devem promover a diversidade de gênero em seus cargos de liderança. Incentivar mais mulheres a assumir cargos executivos e assentos no conselho ajuda a quebrar o “teto de vidro” e inspira outras mulheres dentro da organização. Este termo denominado por Marilyn Loden (1978) para indicar de forma simbólica uma barreira sutil e transparente, sendo suficiente para evitar a entrada das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados nas organizações em que trabalham (BELTRAMINI *et al.*, 2022).

Em estudo sobre as mulheres jovens, “teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal chegou-se à conclusão de que a existência de uma relação entre discriminação por juventude e gênero determina ainda uma pressão sobre as entrevistas no início da vida profissional. O estudo entendeu que: “apesar de reconhecerem iniciativas por parte das empresas para aumentar o quadro de funcionárias, elas ainda se sentem impelidas a mostrar maior competência e eficiência para competir com os homens” (BELTRAMINI *et al.*, 2022, p. 19).

A empresa ainda precisa estabelecer uma liderança inclusiva de gênero. As empresas devem priorizar a construção de uma liderança inclusiva de gênero em todos os níveis. Isso envolve a mitigação de impedimentos das mulheres em ascender a cargos de liderança. A implementação de práticas de contratação inclusivas, o fornecimento de oportunidades iguais de avanço na carreira e o apoio ativo a programas de orientação para mulheres são etapas essenciais para a criação de equipes de liderança com equilíbrio de gênero.

Em um estudo com 34 líderes na área de mineração, dirigido por Costa *et al* (2022), seguindo o delineamento pré-teste, intervenção e pós-teste, foi feita uma avaliação do impacto do treinamento “Liderança Inclusiva” no que diz respeito a inclusão de pessoas no ano de 2022. A conclusão é de que, depois do treinamento, foi possível perceber certa diferenciação na forma como era feita a inclusão na liderança.

Outro estudo acerca da inclusão na liderança de todos, especialmente das mulheres, destacou os desafios enfrentados nas ocupações de posições de liderança por mulheres na administração pública do executivo brasileiro, concluindo que ainda sofrem preconceitos, porém, ainda assim, as entrevistadas não sofrem preconceito direto, afirmando o crescimento e a capacidade de alcançar posições estratégicas por méritos próprios (MILTERSTEINER *et al.*, 2020).

Para a InfoMoney, a Rachel Maia, CEO da RM Consulting (consultoria especializada em diversidade e inclusão), destacou que as empresas devem adotar metas para garantir uma gestão diversa. Além do mais, a executiva destaca que os investidores esperam ver ações sociais nos relatórios corporativos. Assim, defende a implementação de cotas, caso o negócio não tenha a presença de nenhuma mulher no alto escalão (INFOMONEY, 2022).

Outro papel da empresa neste contexto está nas ações que garantem a equidade salarial como um dos pilares da igualdade de gênero. As empresas devem realizar auditorias salariais regulares para identificar e corrigir quaisquer disparidades salariais entre homens e mulheres.

Além disso, é preciso oferecer benefícios favoráveis à família, como acordos de trabalho flexíveis, licença parental e auxílio-creche, ajuda a aliviar o fardo dos desafios de equilíbrio entre vida profissional e pessoal enfrentados por homens e mulheres (LEMOS *et al.*, 2020; DEUS *et al.*, 2022). Essa premissa fez surgir a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que garante a equidade salarial.

A empresa ainda deve destituir o viés inconsciente (preconceitos, estereótipos, pensamentos tendenciosos, etc.). Preconceitos inconscientes podem prejudicar os esforços de igualdade de gênero. As empresas devem investir em programas de treinamento que conscientizem sobre preconceitos e promovam a inclusão. A implementação de termos respeitosos de gênero e processos de tomada de decisão ajuda a promover um ambiente inclusivo que valoriza os indivíduos com base em seus méritos e capacidades (MESQUITA FILHO *et al.*, 2018).

Além do mais, é importante a promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida das mulheres. Incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional é essencial para manter uma força de trabalho diversificada e engajada. Segundo Cardoso (2022), as empresas devem fornecer aos funcionários recursos para gerenciar suas vidas pessoais e profissionais de maneira eficaz. Isso inclui oferecer opções de trabalho remoto, promover uma cultura de trabalho voltada para resultados e criar ambientes de apoio que acomodem várias responsabilidades de cuidado.

Apoiar a diversidade de gênero no recrutamento e contratação é também outra alternativa e papel da empresa em face da igualdade de gênero determinada pela Agenda 2030, por exemplo. Araújo (2017) defende que diversificar o pool de candidatos é importantíssimo para alcançar a igualdade de gênero no local de trabalho. As empresas devem tomar medidas proativas para atrair um grupo diversificado de candidatos, incluindo mulheres, por meio de esforços de divulgação direcionados, parcerias com organizações de mulheres e colaboração com instituições educacionais.

Além disso, é preciso que as empresas promovam uma cultura inclusiva no local de trabalho. Uma cultura inclusiva no local de trabalho é a chave para reter talentos diversificados. As empresas devem criar um ambiente que valorize a colaboração, a empatia e a comunicação aberta. Celebrar a diversidade por meio de grupos de afinidade e redes de recursos de funcionários pode ajudar os funcionários a se sentirem capacitados e conectados (MOSCARDINI; KLEIN, 2015).

A mentoria e desenvolvimento de carreira é também outra possibilidade de implementar a igualdade de gênero no ambiente de trabalho. A implementação de programas formais de orientação e desenvolvimento de carreira pode impactar significativamente a progressão das mulheres dentro da organização. Emparelhar mulheres com mentores que podem oferecer orientação, apoio e defesa pode ajudá-las a enfrentar os desafios do avanço na carreira (ARAÚJO, 2017).

Além do mais, é preciso combater o assédio e a discriminação. Políticas de tolerância zero para assédio e discriminação são fundamentais para promover um ambiente de trabalho inclusivo. As empresas devem estabelecer mecanismos claros de denúncia, realizar treinamento regular sobre prevenção de assédio e tomar medidas rápidas e apropriadas quando ocorrerem incidentes. Paula *et al* (2021), observando o assédio moral nas organizações, destacam que os autores devem ser penalizados, todavia é preciso que a empresa e seus líderes encaminhem e promovam a erradicação da impunidade e reforce a naturalização destes casos.

A empresa precisa apoiar a tomada de decisão transparente e inclusiva. Processos de tomada de decisão transparentes criam confiança entre os funcionários e demonstram um compromisso com a justiça. As empresas devem envolver diversas perspectivas na tomada de decisões, como formar comitês com diversidade de gênero e garantir que as mulheres tenham representação igualitária nos conselhos e nas equipes executivas (ARAÚJO, 2017).

Por fim, monitorar e medir o progresso é outro papel da empresa. Monitorar e medir regularmente o progresso em direção às metas de igualdade de gênero é essencial para manter a responsabilidade. As empresas devem coletar e analisar dados desagregados por gênero, realizar pesquisas regulares para obter feedback dos funcionários e relatar publicamente suas iniciativas e resultados de igualdade de gênero.

Portanto, a promoção da igualdade de gênero no trabalho não é um processo que se faz da rapidamente, mas as empresas têm um papel fundamental a desempenhar para alcançar o ODS 5 até 2030. Ao implementar as estratégias descritas acima, as empresas podem criar locais de trabalho diversos, inclusivos e equitativos que beneficiam os funcionários, a sociedade e o resultado final do negócio.

CONCLUSÃO

Após os pontos levantados, a discriminação feminina no trabalho continua a ser generalizada em todo o mundo. Isso se deve, em grande parte, ao fato de as mulheres gastarem cerca de 2,5 vezes mais tempo em cuidados não remunerados e trabalhos domésticos do que os homens.

Além do mais, para as mulheres que têm um emprego remunerado, a diferença salarial entre gêneros é grande. Além disso, dois bilhões de trabalhadores estão no emprego informal, mas se considera apenas os países em desenvolvimento e desagregados por gênero, onde 92% de todas as trabalhadoras trabalham no setor informal nesses países, em comparação com 87% dos trabalhadores do sexo masculino.

Concentrando-se na direção da causalidade da igualdade de gênero para o crescimento econômico, os modelos de crescimento de longo prazo mostraram como a igualdade de gênero aumenta, além da força de trabalho, o fator econômico, incluindo as gerações futuras.

Evidências empíricas também mostraram que a igualdade de gênero impulsiona o crescimento econômico por meio do impacto no tamanho da força de trabalho e na produtividade, entre outras coisas, porque faz melhor uso do *pool* de talentos existente, especialmente os novos. Assim, uma maior igualdade de gênero também leva a maior igualdade de renda, que por sua vez pode melhorar a sustentabilidade do crescimento econômico.

A pesquisa literária e documental feita mostrou que empresas com administração com diversidade de gênero geram maiores lucros corporativos e maior resiliência de desempenho; isso ocorre porque esses setores tendem a ser inovadores e porque as organizações que atendem às necessidades das mulheres podem ter maior probabilidade de atrair homens e mulheres talentosos e entender melhor os possíveis segmentos de clientes por gênero.

Dentro dessa realidade, a melhoria das condições de trabalho das mulheres e a eliminação da discriminação no trabalho tornaram-se grandes desafios da agenda política internacional, e por isso foram incluídos nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) lançados pela Organização das Nações Unidas (ONU) em a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Especificamente, as condições das mulheres no mercado de trabalho são consideradas no 5º ODS, que tem como foco a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres; no ODS 8, que diz respeito ao crescimento econômico, pleno emprego e trabalho decente para todos; e, finalmente, de uma perspectiva mais global, também no ODS 10, que visa a redução da desigualdade dentro e entre os países.

Assim, a literatura disponível, bem como os estudos recentes abordados, demonstra o impacto positivo que uma maior igualdade de gênero no mercado de trabalho tem no desenvolvimento sustentável, algo que tem sido reconhecido pela maioria das organizações e que constitui um dos fatores-chave incluídos na Agenda 2030.

Se tratando da Agenda 2030, por um lado, os ODS 5, 8 e 10 incluem diretamente metas relacionadas à igualdade de gênero no trabalho. Além do mais, considera-se que a igualdade de gênero tem um efeito transversal positivo em todos os outros ODS, quando apresenta a finalidade de concretizar a igualdade de gênero e o empoderamento de mulheres e meninas dando uma contribuição importante para o progresso em todos os objetivos e metas.

A compreensão é de que o pleno potencial humano e o desenvolvimento sustentável não são possíveis se grande parte da humanidade continuar a ter negados seus plenos direitos humanos e oportunidades. Mulheres e meninas devem ter igual acesso à educação de qualidade, recursos econômicos e participação política, bem como oportunidades iguais com homens e meninos para emprego, liderança e tomada de decisão em todos os níveis.

O princípio da igualdade é reforçado com os sistemas de governança das empresas, que permitem aos membros do sexo feminino um melhor acesso às estruturas formais de decisão necessárias para assegurar o cumprimento deste princípio. Além disso, por meio de sua participação na governança dessas organizações, as mulheres trazem temas como filhos, família, saúde da mulher, violência de gênero e discriminação para a agenda social, um padrão que deve reduzir as desigualdades de gênero no trabalho.

No entanto, algumas análises demonstradas neste estudo têm chamado a atenção para certas desigualdades que estão presentes no mercado de trabalho mais amplo, como a maior prevalência de contratos temporários entre as mulheres. Segundo as teorias feministas, a presença de algumas desigualdades de gênero pode

ser explicada pelo fato de as organizações desenvolverem toda a sua atividade dentro do contexto cultural existente, podendo por isso ser influenciadas pelos seus costumes e tradições.

Refletindo essa realidade, 193 países incluíram a igualdade de gênero como um elemento central da recém-adotada Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável. Conseqüentemente, 17 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) articulam metas sensíveis a gênero e o Objetivo 5, afirmando: “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e inclui seis metas e três meios de colocá-las em prática.

As tradições culturais e as condições econômicas não podem justificar a discriminação e outras violações dos direitos humanos fundamentais. Além do mais, as empresas devem observar que muitas mulheres correm o risco de sofrer violência em casa e no trabalho. A violência no trabalho afeta a capacidade das mulheres de acessar o emprego, permanecer no emprego e impacta na produtividade.

As mulheres estão sub-representadas em cargos de tomada de decisão no trabalho e, embora as mulheres gerenciem mais de 30% de todos os negócios, isso tende a se concentrar nas micro e pequenas empresas, com apenas 19% das mulheres em conselhos de administração de empresas maiores. Apenas 5% ou menos dos CEOs das maiores corporações do mundo são mulheres. O que demonstra que há muito a ser feito.

Assim, são necessárias políticas que consigam transformar as normas e relações de gênero na sociedade e no trabalho e, portanto, abordar a desigualdade estrutural. As convenções de igualdade da OIT são importantes fundamentações para erradicar a discriminação, promover a remuneração igual para trabalho de igual valor; proteção à maternidade e medidas trabalhistas e familiares, incluindo o acesso à licença maternidade, bem como serviços de assistência social de qualidade e acessíveis para familiares dependentes.

Em suma, o papel da empresa em um contexto de cumprimento da Agenda 2030, especialmente a ODS 5, quando da igualdade de gênero, inclui os seguintes: primeiramente, adotar a liderança corporativa de forma inclusiva. As empresas devem dar o exemplo e promover a diversidade de gênero em seus cargos de liderança. Incentivar mais mulheres a assumir cargos executivos, quebrando o teto de vidro e inspirando outras mulheres dentro da organização.

Além disso, a empresa precisa garantir remuneração igual para trabalho de igual forma, sendo essencial para alcançar a igualdade de gênero. As empresas devem realizar auditorias salariais regulares para identificar e corrigir quaisquer diferenças salariais de gênero, promovendo uma estrutura de remuneração justa e transparente.

As práticas das empresas podem adotar modelos inclusivos e de igualdade. Além disso, é preciso que apoiem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oferecendo acordos de trabalho flexíveis, além de fornecer licença adequada para homens e mulheres. Essas políticas promovem um ambiente de trabalho inclusivo e solidário.

Além do mais, a empresa que pretende se enquadrar na OD5 e na promoção da igualdade de gênero deve atentar-se para a cadeia de suprimento. As empresas podem promover a igualdade de gênero incorporando considerações de gênero em suas práticas de cadeia de abastecimento. Apoiar empresas e fornecedores pertencentes a mulheres pode ajudar a capacitar as mulheres economicamente.

Por fim, as empresas devem trabalhar para eliminar o viés inconsciente nos processos de recrutamento, contratação e promoção. A implementação da diversidade em modelos de contratação e programas de treinamento pode ajudar a combater preconceitos e garantir uma tomada de decisão justa é também uma política e estratégia importantes.

Portanto, a conclusão é de que, para integrar efetivamente a igualdade de gênero nas políticas e estratégias corporativas, as empresas devem torná-la parte central de sua cultura organizacional. Assim, é imperioso realizar uma análise completa de gênero de suas políticas, práticas e dados demográficos da força de trabalho atuais.

Além disso, é preciso definir metas de igualdade de gênero, estabelecendo objetivos específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e com prazo para promover a igualdade de gênero dentro da organização. É importante que esses objetivos estejam alinhados com as metas do ODS 5.

Ademais, é necessário o desenvolvimento de políticas de inclusão de gênero; além de treinamento e capacitação, oferecendo programas para sensibilizar colaboradores e lideranças sobre a importância da igualdade de gênero e o papel que desempenham para alcançá-la. Enfim, deve-se envolver funcionários, gestão, clientes, fornecedores e outras partes interessadas em discussões e iniciativas

relacionadas à igualdade de gênero. Incentivando o feedback e a colaboração para promover mudanças positivas.

Finalmente, provavelmente a contribuição mais importante deste estudo está em sua abordagem metodológica. Foi feita uma análise de impacto com técnicas contrafactuais de maneira dedutiva, que permitiram comparar diferentes indicadores de igualdade de gênero, além de observar fatores que possam favorecer as empresas no cumprimento dos ODS analisados.

Depois de revisar a literatura mais relevante, e após a promoção, alcançou-se o objetivo de responder qual o enquadramento jurídico e o campo de aplicação que as empresas podem adotar para cumprir o regramento de proteção aos direitos das mulheres no meio ambiente de trabalho, em face de sua inserção no âmbito da força de trabalho, promovendo a igualdade de gênero como objetivo de um desenvolvimento empresarial sustentável.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?**. 2007. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007. doi:10.11606/T.8.2007.tde-23102007-141151. Acesso em: 2 jul. 2023.
- ACCENTURE. **Advancing gender equality**. 2023. Disponível em: <https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/gender-equality>. Acesso em: 1 jul. 2023.
- ALMEIDA, Alexandre Nascimento; DA SILVA, João Carlos Garzel Leodoro; ANGELO, Humberto. Importância dos setores primário, secundário e terciário para o desenvolvimento sustentável. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 9, n. 1, 2013.
- ALVES, José Eustáquio Diniz. Os 70 anos da ONU e a agenda global para o segundo quinquênio (2015-2030) do século XXI. **Revista Brasileira de Estudos de População** [online]. 2015, v. 32, n. 3, pp. 587-598. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-30982015000000035>. Acesso em: 29 jun. 2023.
- ANDRADE, Cristiane Batista. A história do trabalho das mulheres no Brasil: perspectiva feminista. **Cadernos de Saúde Pública** [online]. 2019, v. 35, n. 2, e00225318. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00225318>. Acesso em: 30 mar. 2023.
- ARAUJO, Anna Bárbara. Gênero no mundo do trabalho|*. **Cadernos Pagu** [online]. 2017, n. 51, e175124. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/18094449201700510024>. Acesso em: 2 jul. 2023.
- ARTZ, Benjamin *et al.* Do women ask?. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 57, n. 4, p. 611-636, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/irel.12214>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- BARSTED, Mariana de Andrade Linhares. **A insubordinação civil das mulheres à família: estereótipo de gênero e seus reflexos no direito das famílias**. Artigo científico apresentado como exigência de conclusão de Curso de Pós-Graduação Lato Sensu da Escola da Magistratura do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em:

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistas/genero_e_direito/edicoes/3_2022/pdf/MARIANA_DE_ANDRADE_LINHARES.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

BOTASSIO, Diego Camargo; VAZ, Daniela Verzola. Segregação ocupacional por sexo no mercado de trabalho brasileiro: uma análise de decomposição para o período 2004-2015. **Revista Brasileira de Estudos de População** [online]. 2020, v. 37, e0131. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0131>. Acesso em: 30 jun. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Decreto Nº 21.417-A, De 17 De Maio De 1932** Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-a-17-maio-1932-526754-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm#:~:text=Decreto%20n%C2%BA%206690&text=DECRETO%20N%C2%BA%206.690%2C%20DE%2011,que%20lhe%20confere%20o%20art. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providencias. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 5 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 28 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.151, de 12 de maio de 2021**. Dispõe sobre o afastamento da empregada gestante das atividades de trabalho presencial durante a emergência de saúde pública de importância nacional decorrente do novo coronavírus. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14151.htm. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: e Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRASIL. **Lei no 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **JUS BRASIL - TRT-10 0002219420195100007 DF**, Data de Julgamento: 20/10/2021, Data de Publicação: 30/10/2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/1308102682>. Acesso em: 5 mai. 2023.

BRITTO, Nyanne Vinnie Novais. Trabalho da Mulher: Evolução Histórica e os Reflexos (ou Impactos) Trazidos Pela Lei 13.467/2017. **Revista Jus**, v. única, s/n, 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/84351/trabalho-da-mulher-evolucao-historica-e-os-reflexos-ou-impactos-trazidos-pela-lei-13-467-2017>. Acesso em: 5 mai. 2023.

CARDOSO, Luísa. Desigualdade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e família. **Revista Brasileira de Estudos de População** [online]. 2022, v. 39, e0219. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0219>. Acesso em: 30 mar. 2023.

CARVALHO, Osvaldo Ferreira de. O sistema de direitos fundamentais e sua abertura na ordem constitucional brasileira. **Revista de Investigações Constitucionais** [online]. 2022, v. 9, n. 1, pp. 137-172. Disponível em: <https://doi.org/10.5380/rinc.v9i1.83825>. Acesso em: 30 abr. 2023.

CASTRO. Diversidade e luta: 1800 participantes na 2ª Conferência Nacional de Saúde das Mulheres. **Revista Nacional de Saúde**, edição 04, ano 02, jul-ago, 2017. Disponível em:

https://conselho.saude.gov.br/biblioteca/revistas/RevistaCNS_JulAgo2017.pdf.

Acesso em: 5 mai. 2023.

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2010, v. 18, n. 2, pp. 507-528. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200013>. Acesso em: 24 abr. 2023.

CNJ - Conselho Nacional de Justiça (Brasil). Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero [recurso eletrônico] / Conselho Nacional de Justiça. — Brasília : Conselho Nacional de Justiça – CNJ; Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados — Enfam, 2021.

COLCERNIANI, Claudia Borges; D'AVILA NETO, Maria Inácia; CAVAS, Cláudio de São Thiago. A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de Nancy Fraser e dos conceitos relativos ao trabalho decente. **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo , v. 18, n. 2, p. 169-180, 2015 . Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172015000200005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 30 mar. 2023.

COSTA, Nara Baêta da *et al.* **Impacto do Treinamento “Liderança Inclusiva” nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência.** Costa, N. B., Carvalho-Freitas, M. N., Oliveira, M. S., & Santos, J. C. (2022).

CUNHA, Paulo Vieira da. Dualismo no mercado de trabalho: uma verificação empírica em uma amostra de trabalhadores de baixa renda. **Pesq. Plan. Econ. Rio de Janeiro**, 7(1) 101 a 144, abril 1977. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/6805/1/PPE_v7_n1_Dualismo.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

DALMÁS, Paula. **O meio ambiente do trabalho adaptado às condições do trabalhador: a proteção da maternidade** / Paula Dalmás, -2012. 100 f. Dissertação(Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/380/Dissertacao%20Paula%20Dalmás.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 29 abr. 2023.

DANIEL, Lindomar Pegorini; SARAIVA, Márcio Balduino. Fatores determinantes da distribuição dos salários por setor de atividade no Brasil. **Revista UNEMAT de Contabilidade**, v. 9, n. 17, 2020.

DE SÁ, Rachel Borges Pereira Cyrino. Mulheres são mais avessas ao risco em investimentos? Uma análise da relevância do gênero na tomada de riscos financeiros no Brasil. **Revista Debates em Economia Aplicada – REDEA**, [S. l.], v. 1, n. 3, 2022. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/redea/article/view/6382>. Acesso em: 23 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**—Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

DELPHY, Christine. O inimigo principal: a economia política do patriarcado. **Revista Brasileira de Ciência Política**, nº17. Brasília, maio - agosto de 2015, pp. 99-119. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/wwgKkcLrkZv5qgnF6kRQfXs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 30 mar. 2023.

DEUS, Meiridiane Domingues *et al.* Envolvimento, práticas parentais e jornada de trabalho de mães de crianças pré-escolares],. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. 2022, v. 38, e38513. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e38513.pt>. Acesso em: 1 jul. 2023.

DINIZ, Debora. Estereótipos de gênero nas cortes internacionais - um desafio à igualdade: entrevista com Rebecca Cook. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2011, v. 19, n. 2, pp. 451-462. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2011000200008>. Acesso em: 23 abr. 2023.

DUNCAN, O. D.; DUNCAN, B. A methodological analysis of segregation indexes. **American Sociological Review**, v. 20, n. 2, p. 210-217, Apr. 1955.

FAUSTO, B. **História do Brasil**. 2 ed. Editora USP. São Paulo. 1995. Disponível em: <http://www.usp.br/cje/anexos/pierre/FAUSTOBorisHistoriadobrasil.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2023.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. **Curso de Direito Ambiental**. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

FREIRE, Verena de Melo. **Ameaça dos estereótipos e desempenho pós-lesão de jogadores de futebol** / Verena de Melo Freite. - 2005. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/verena_freire.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

FREY, Klaus *et al.* **Objetivos do desenvolvimento sustentável: desafios para o planejamento e a governança ambiental na Macrometrópole Paulista** / Organizado por Klaus Frey, Pedro Henrique Campello Torres, Pedro Roberto Jacobi e Ruth Ferreira Ramos. — Santo André, SP : EdUFABC, 2020.

GALLUP. **2022-2023 SHRM State of the Workplace Report**. 2023. Disponível em: [https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/researchandsurveys/Documents/2022-](https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/researchandsurveys/Documents/2022-2023%20State%20of%20the%20Workplace%20Report.pdf)

2023%20State%20of%20the%20Workplace%20Report.pdf. Acesso em: 1 jul. 2023.

GAVIÃO PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. Direitos Fundamentais: Legítimas Prerrogativas de Liberdade, Igualdade e Dignidade. **Revista da EMERJ**, v. 12, nº 46, 2009. Disponível em:

https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista46/Revista46_126.pdf. Acesso em: 29 abr. 2023.

GAZQUEZ, Alessandra Herranz; MACUCH, Regiane da Silva. Segregação ocupacional por gênero e fator de personalidade assistência na área de tecnologia. In: WOMEN IN INFORMATION TECHNOLOGY (WIT), 15. , 2021, **Evento Online. Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2021 . p. 180-189. Disponível em: <https://doi.org/10.5753/wit.2021.15854>. Acesso em: 30 jun. 2023.

GOMBATA, Marsílea. **Baixa participação da mulher no mercado de trabalho prejudica crescimento da economia do Brasil**. Valor Econômico, v. única, s.n, set. 2022. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2022/09/28/baixa-participacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho-prejudica-crescimento-da-economia-do-brasil.ghtml>. Acesso em: 1 jul. 2023.

GOMES, Juliana Cesario Alvim. Direitos sexuais e reprodutivos ou direitos sexuais e direitos reprodutivos? Dilemas e contradições nos marcos normativos nacionais e internacionais. **Revista Direito GV** [online]. 2021, v. 17, n. 3, e2136. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6172202136>. Acesso em: 5 mai. 2023.

GONZAGA, Juliane de Araujo. WE CAN DO IT!: DISCURSOS SOBRE A FORÇA DA MULHER NAS MOVÊNCIAS DA HISTÓRIA. **Linguagem em (Dis)curso** [online]. 2021, v. 21, n. 01, pp. 95-115. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-4017-210106-1920>. Acesso em: 30 mar. 2023.

GUERRA, Paula Bierrenbach de Castro. Psicologia social dos estereótipos. **Psico-USF** [online]. 2002, v. 7, n. 2, pp. 239-240. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712002000200013>. Acesso em: 23 abr. 2023.

GUIGINSKI, Janaina; 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. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/YqqJqjPwYW33k6GFLknY4sS/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 29 jun. 2023.

GUIMARÃES, Roberto; FONTOURA, yuna. Desenvolvimento sustentável na Rio+20: discursos, avanços, retrocessos e novas perspectivas. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2012, v. 10, n. 3, pp. 508-532. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000300004>. Acesso em: 29 jun. 2023.

HARZER, J. H. *et al.* Influência do nível de estudo e do gênero na aversão ao risco e à perda de acordo com a teoria dos prospectos. **Sistemas & Gestão**, 11(4), 355–366, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2016.v11n4.62>. Acesso em: 23 abr. 2023.

HATTRUP, K.; FORD J.K. **The roles of information characteristics and accountability in moderating stereotype-driven processes during social decision making.** Organizational behavior and human decision processes. 1995.

HOYT, C. L.; MURPHY, S. E. Managing to clear the air: Stereotype threat, women, and leadership. **The Leadership Quarterly**, 27(3), 387-399. 2016.

HRYNIEWICZ, Lygia Gonçalves Costa; VIANA, Maria Amorim. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2018, v. 16, n. 3, pp. 331-344. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174876>. Acesso em: 23 abr. 2023.

IBM Institute for Business Value (IBV). **Estudo da IBM revela que o avanço das mulheres não é uma prioridade para 70% das organizações globais pesquisadas.** mar. 2021. Disponível em: <https://www.ibm.com/blogs/ibm-comunica/estudo-ibm-mulheres/>. Acesso em: 1 jul. 2023.

IBRE-FGV. Instituto Brasileiro de Economia. **Sondagem do Mercado de Trabalho - Questões de gênero.** Viviane Seda, 2023, Rio de Janeiro, Press Release – Desigualdade de gênero persiste no mercado de trabalho e consumo no Brasil. Disponível em: <https://portalibre.fgv.br/noticias/desigualdade-de-genero-persiste-no-mercado-de-trabalho-e-consumo-no-brasil>. Acesso em: 30 jun. 2023.

IIZUKA, EDSON SADAQ e COSTA, HEISE SANTOS. Negócios inclusivos liderados por mulheres empreendedoras: busca por avanços teóricos e empíricos. **Cadernos**

EBAPE.BR [online]. 2022, v. 20, n. 4, pp. 417-435. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120220011>. Acesso em: 1 jul. 2023.

IKEA. **O nosso ambiente inclusivo faz com que nos sintamos em casa**. 2023. Disponível em: <https://www.ikea.com/pt/pt/this-is-ikea/work-with-us/igualdade-diversidade-e-inclusao-pub86a2cb59>. Acesso em: 29 jun. 2023.

INFOMONEY. **Diversidade na liderança: mulheres que chegaram ao topo falam como criar empresas mais inclusivas: Executivas destacam a emergência da pauta social no mundo dos negócios**. Um Brasil, InfoMoney, mar. 2022. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/colunistas/um-brasil/diversidade-na-lideranca-mulheres-que-chegaram-ao-topo-falam-como-criar-empresas-mais-inclusivas/>. Acesso em: 1 jul. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Spotlight on Work Statistics nº12. **New data shine light on gender gaps in the labour market. March, 2023**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf. Acesso em: 1 jul. 2023.

JIMENEZ, JGP. Malaria y determinantes sociales de la salud: un nuevo marco heurístico desde la medicina social latino-americana. **Biomedica**. 2010; 30(2):180.

KERGOAT, Danièle. **Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo**. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: UNESP, 2009.

KIRTSCHIG, Guilherme. Responsabilidade civil preventiva e meio ambiente do trabalho. **Editora Lumen Juris**, ed. 1, 2021.

LEMOS, Adriana. Direitos sexuais e reprodutivos: percepção dos profissionais da atenção primária em saúde. **Saúde em Debate** [online]. 2014, v. 38, n. 101, pp. 244-253. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0103-1104.20140022>. Acesso em: 5 mai. 2023.

LEMOS, ANA HELOÍSA DA COSTA *et al.* MULHERES EM|HOME OFFICEDURANTE A PANDEMIA DA COVID-19 E AS CONFIGURAÇÕES DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA. **Revista de Administração de Empresas** [online]. 2020, v. 60, n. 6, pp. 388-399. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>. Acesso em: 1 jul. 2023.

LIMA, Marcus E. O.; LEITE, Michelle de Farias. Conteúdo dos Estereótipos e Preconceito Racial: Efeitos da Cordialidade e da Competência. **Psicologia: Teoria e**

Pesquisa [online]. 2021, v. 37, e37546. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37546>. Acesso em: 23 abr. 2023.

LIMA, Marcus Eugênio Oliveira; PEREIRA, Marcos Emanuel Pereira. **Estereótipos, preconceitos e discriminação: perspectivas teóricas e metodológicas** / Marcus Eugênio Oliveira Lima, Marcos Emanuel Pereira (organizadores); revisão de textos dos autores; capa e editoração Joe Lope. - Salvador: EDUFBA, 2004.

LIMONGI, Fernando *et al.* Sufrágio universal, mas... só para homens. O voto feminino no Brasil. **Revista de Sociologia e Política** [online]. 2019, v. 27, n. 70, e003. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-987319277003>. Acesso em: 30 mar. 2023.

LUZ, Alessandro. **O que aprendemos sobre diversidade, equidade e inclusão na área de TI no Brasil**. Google Cloud e Kantar, nov. 2021. Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/pesquisa-equidade-e-inclusao-na-area-de-ti-no-brasil/>. Acesso em: 29 jun. 2023.

MADALOZZO Regina *et al.* Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais?. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2010, v. 18, n. 2, pp. 547-566. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2010000200015>. Acesso em: 30 mar. 2023.

MARIANO, Silvana; MOLARI, Beatriz. Igualdade de gênero dos ODM aos ODS: avaliações feministas. **Revista de Administração Pública** [online]. 2022, v. 56, n. 6, pp. 823-842. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-761220220124>. Acesso em: 1 jul. 2023.

MARQUES, Marina Dutra. **A proteção do trabalho da mulher e a perpetuação do estereótipo de gênero: os dispositivos legais que diferenciam homens e mulheres e seu sentido na atualidade**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30072020-144529/pt-br.php>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho : relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho** / Luciano Martinez. – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2019.

MELO, Gislane Ferreira *et al.* Estereótipos de gênero aplicados a mulheres atletas. **Psicologia: Teoria e Pesquisa** [online]. 2004, v. 20, n. 3, pp. 251-256. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000300006>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MENEZES, Henrique Zeferino de. **Os objetivos de desenvolvimento sustentável e as relações internacionais** / Henrique Zeferino de Menezes (organizador). – João Pessoa: Editora UFPB, 2019. Disponível em: <http://www.editora.ufpb.br/sistema/press5/index.php/UFPB/catalog/download/581/582/3044-1?inline=1>. Acesso em: 29 jun. 2023.

MESQUITA FILHO, Marcos *et al.* O preconceito contra a mulher entre trabalhadores da Atenção Primária em Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 23(11):3491-3504, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/8bCGppvvgqpLzN7LTN5WY7fk/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 1 jul. 2023.

MILTERSTEINER, RENATA KESSLER *et al.* Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2020, v. 18, n. 2, pp. 406-423. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Acesso em: 1 jul. 2023.

MILTERSTEINER, RENATA KESSLER *et al.* Liderança feminina: percepções, reflexões e desafios na administração pública. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. 2020, v. 18, n. 2, pp. 406-423. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120190176>. Acesso em: 1 jul. 2023.

Ministério Público do Paraná (MPPR). **Legislação - Igualdade de Gênero. CAOP - Proteção aos Direitos Humanos, publicação especial**. 2022. Disponível em: <https://site.mppr.mp.br/direito/Pagina/Legislacao-Igualdade-de-Genero#:~:text=Lei%20n%C2%BA%2014.192%2C%20de%204,viol%C3%AAncia%20pol%C3%ADtica%20contra%20a%20mulher>. Acesso em: 1 jul. 2023.

MONTEIRO, Rosa *et al.* Condições de trabalho num universo profissional feminizado. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2018, v. 26, n. 2, e34529. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n234529>. Acesso em: 1 jul. 2023.

MONTENEGRO, Marina Regitz. A teoria dos circuitos da economia urbana de Milton Santos: de seu surgimento à sua atualização. **Revista geográfica venezolana**, v. 53, n. 1, p. 147-164, 2012.

MONTENEGRO, Marina Regitz. A teoria dos circuitos da economia urbana de Milton

MORAES, Monica Maria Lauzid de. **O direito à saúde e segurança no meio ambiente do trabalho: proteção, fiscalização e efetividade normativa**. São Paulo: LTr, 2002.

MORGENROTH, Thekla *et al.* The Gendered Consequences of Risk-Taking at Work: Are Women Averse to Risk or to Poor Consequences?. **Psychology of Women Quarterly**, Volume 46, Issue 3, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/03616843221084048>. Acesso em: 23 abr. 2023.

MOSCARDINI, Ticiana Nunes; KLEIN, Amarolinda. Educação Corporativa e Desenvolvimento de Lideranças em Empresas|Multisite. **Revista de Administração Contemporânea** [online]. 2015, v. 19, n. 1, pp. 84-106. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20151879>. Acesso em: 2 jul. 2023.

MOSTAFA, Joana *et al.* In: **ODS 5: Alcançar a Igualdade de Gênero e Empoderar Todas as Mulheres e Meninas**. Ministério da Economia - Ministro Paulo Guedes. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9378/1/Cadernos_ODS_Objetivo_5_%20Alcan%C3%A7ar%20a%20Igualdade%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Empoderar%20Todas%20as%20Mulheres%20e%20Meninas.pdf. Acesso em: 1 jul. 2023.

NETO, João. **Mulheres dedicam quase o dobro do tempo dos homens em tarefas domésticas**. Agência Notícias IBGE, São Paulo, 31 maio 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-denoticias/noticias/24267-mulheres-dedicam-quase-o-dobro-do-tempo-dos-homens-em-tarefas-domesticas>. Acesso em: 27 jul. 2023.

NÚÑEZ, Rosa Belén Castro *et al.* "Social Economy, Gender Equality at Work and the 2030 Agenda: Theory and Evidence from Spain," **Sustainability, MDPI**, vol. 12(12), pages 1-19, Jun. 2020. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/gam/jsusta/v12y2020i12p5192-d376374.html>. Acesso em: 1 jul. 2023.

OELZ, Martin *et al.* Igualdade Salarial: **Um guia introdutório / Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho** - Genebra: BIT, 2013. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714778.pdf. Acesso em: 1 jul. 2023.

OLIVEIRA-SILVA, Ligia Carolina; PARREIRA, Vanessa Aparecida Diniz. Barreiras e enfrentamentos de mulheres em carreiras predominantemente masculinas. **Revista**

Estudos Feministas [online]. 2022, v. 30, n. 1, e74161. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2022v30n174161>. Acesso em: 29 jun. 2023.

ONU WOMEN (2018). **WHY GENDER EQUALITY MATTERS ACROSS ALL SDGS: AN EXCERPT OF TURNING PROMISES INTO ACTION: GENDER EQUALITY IN THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT**. ISBN: 978-1-63214-108-8, UN-WOMEN, 2018. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/SDG-report-Chapter-3-Why-gender-equality-matters-across-all-SDGs-2018-en.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/wpcontent/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2023.

OSIS, Maria José Martins Duarte. Paism: um marco na abordagem da saúde reprodutiva no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública** [online]. 1998, v. 14, suppl 1, pp. S25-S32. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-311X1998000500011>. Acesso em: 5 mai. 2023.

OSTRY, J. D. Ostry *et al.* **Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence**. IMF STAFF DISCUSSION NOTE, October 2018 SDN/18/06. Disponível em: <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/SDN/2018/SDN1806.ashx>. Acesso em 1 jul. 2023.

PADILHA, Norma Sueli. Meio ambiente do trabalho: um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. **Rev. TST**, Brasília, vol. 79, nº 4, out/dez 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55993/009_padilha.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 mai. 2023.

PALAR, Juliana Vargas; SILVA, Maria Beatriz. O Direito como instrumento contra a opressão feminina. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, Vol. 9, N. 2, 2018, p. 721-748. Disponível em: scielo.br/j/rdp/a/x5trC5QHTqMpVsDSm9h5bfc/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 30 mar. 2023.

PASQUINO, Gianfranco. Conflito. In: Dicionário de política. 11. ed. Brasília: UnB, 1998, v. 1, p. 1123.

PAULA, Carla de Fátima Nascimento Queiroz de *et al.* O assédio moral nas organizações: as consequências dessa prática para a sociedade. **Serviço Social & Sociedade** [online]. 2021, n. 142, pp. 467-487. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.260>. Acesso em: 2 jul. 2023.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) – IBGE. **Dados obtido no segundo trimestre de 2019 e 2020**; BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. A inserção das mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: DIEESE, [2021]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>

PIORE, Michael J. "The importance of human capital theory to labor economics - A Dissenting View". In Proceedings of the 26th Annual Meeting of the Industrial relations Reserach Association. Madison: IRRRA. 1976.

POCHMANN, Marcio. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. 2020, v. 25, n. 1, pp. 89-99. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.29562019>. Acesso em: 2 jul. 2023.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt; PRONI, Marcelo Weishaupt. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas** [online]. 2018, v. 26, n. 1, e41780. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584.2018v26n141780>. Acesso em: 30 jun. 2023.

RAFAEL, Amanda dos Passos. **A situação da desigualdade da mulher no mercado de trabalho brasileiro entre 2016-2019 à luz da economia neoclássica, marxista e feminista: três paradigmas em disputa** / Amanda dos Passos Rafael; orientador, BRena Paula Magno Fernandes, 2020. 63 p.

RAPP, Linda. "Mead, Margaret (1901-1978)", *gltbq.com: an encyclopaedia of gay, lesbian, bisexual, transgender and queer culture*, 2004. Disponível em: http://www.gltbqarchive.com/ssh/mead_m_S.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

REZENDE, Daniela Lenadro. **Mulher no poder e na tomada de decisões**. IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. 2015. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/retrato/pdf/190215_tema_g_mulher_no_poder_e_na_tomad_a_de_deciso.es.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.

ROCHA, Julio Cesar de Sá da. Direito Ambiental do Trabalho: reflexo da contemporaneidade. **Revista de Direito Sanitário**, vol. 3, n.1, Março de 2002

ROMA, Júlio César. Os objetivos de desenvolvimento do milênio e sua transição para os objetivos de desenvolvimento sustentável. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v. 71, n. 1, p.

- 33-39, Jan. 2019. Disponível em: http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252019000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 jun. 2023.
- ROSENFELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. **Caderno CRH**, v. 25, p. 319-329, 2012.
- ROSO, Adriane *et al.* Cultura e ideologia: a mídia revelando estereótipos raciais de gênero. **Psicologia & Sociedade** [online]. 2002, v. 14, n. 2, pp. 74-94. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822002000200005>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- SALESFORCE. **Juntos, podemos alcançar a igualdade para todos**. 2023. Disponível em: <https://www.salesforce.com/br/company/equality/>. Acesso em: 1 jul. 2023.
- SANTIAGO, Laura. Os direitos das mulheres e a importância do compliance de igualdade de gênero. **Revista Consultor Jurídico**, v.1, n.1, 11 de março de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-mar-11/santiago-direitos-mulheres-compliance-igualdade>. Acesso em: 30 mar. 2023.
- SANTOS, Rogério Fernandes. **A influência dos estereótipos no julgamento da veracidade de enunciados**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia. Salvador-BA, 2008. Disponível em: https://pospsi.ufba.br/sites/pospsi.ufba.br/files/rogerio_santos.pdf. Acesso em: 23 abr. 2023.
- SICSÚ, João; CASTELAR, Armando. **Sociedade e economia : estratégias de crescimento e desenvolvimento** / organizadores: João Sicsú, Armando Castelar. – Brasília : Ipea, 2009. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3225/1/Livro_SociedadeeEconomia.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.
- SILVA, Danyela; OLIVEIRA, Charles Richard Amaral de Oliveira. O direito da mulher no mercado de trabalho. **Novos Direitos** v.6, n.2, jul.- dez. n. 2019, p.01-15. Disponível em: <https://revistas.unifan.edu.br/index.php/RevistaICJ/article/view/563/442>. Acesso em: 30 mar. 2023.
- SILVA, Luiz Henrique Vieira *et al.* Aplicação e impactos dos objetivos de desenvolvimento sustentável nas grandes indústrias brasileiras. **Rev. Adm. UFSM**,

Santa Maria, v. 15, Edição Especial ENGEMA/ECOINOVAR, p. 817-840, 2022. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/reaufsm/a/ZxgWZ9hd8BJLYDtqJL4xG6M/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 29 jun. 2023.

SILVEIRA, Leonardo Souza; SIQUEIRA, Natália Leão. Segregação ocupacional e diferenciais de renda por gênero e raça no Brasil: uma análise de grupos etários.

Revista Brasileira de Estudos de População [online]. 2021, v. 38, e0151. Disponível em: <https://doi.org/10.20947/S0102-3098a0151>. Acesso em: 29 jun. 2023.

SOUZA, Gabriela Alves Braga de; SOUZA, Maiara Alves de. As Mulheres no Mercado de Trabalho: Análise do Panorama Brasileiro a partir do Século XIX. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano 06, Ed. 03, Vol. 10, pp. 63-85. Março de 2021. ISSN: 2448-0959. Disponível em:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/panorama-brasileiro>. Acesso em: 28 mar. 2023.

SOUZA, Maria Cristina Cacciamali de. Mercado de trabalho: abordagens duais. **Revista de Administração de Empresas** [online]. 1978, v. 18, n. 1, pp. 59-69.

Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901978000100006>. Acesso em: 2 jul. 2023.

SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). **Julgamento com perspectiva de gênero representa avanço no reconhecimento do direito à igualdade**. STJ, publicação especial, mar. 2023. Disponível em:

<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2023/05032023-Julgamento-com-perspectiva-de-genero-representa-avanco-no-reconhecimento-do-direito-a-igualdade.aspx>. Acesso em: 1 jul. 2023.

TAYLOR, Charles. **El multiculturalismo y la politica del reconocimiento**. Mexico, Fondo de Cultura Econômica, 1994. Disponível em:

https://www.academia.edu/32370322/Ch_Taylor_El_Multiculturalismo_y_la_Pol%C3%ADtica_del_Reconocimiento_1992_. Acesso em: 23 abr. 2023.

TEIXEIRA, Cintia Maria. As Mulheres no Mundo do Trabalho: Ação das Mulheres, no Setor Fabril, para a Ocupação e Democratização dos Espaços Público e Privado **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Abr-Jun 2009, Vol. 25 n. 2, pp. 237-244. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ptp/a/ZrB5pJb4fw7pdGfdQJ7Y43G/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 abr. 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). Justiça do Trabalho. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração.** Organizadora: Andreia Magalhes, publicação especial, jul. 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o#:~:text=10%2F07%2F23%20%2D%20Est%C3%A1,r emunera%C3%A7%C3%A3o%20entre%20trabalhadoras%20e%20trabalhadores.> Acesso em: 1 jul. 2023.

UNILEVER. **Unilever mais equilibrada em termos de gênero.** 24 abr. 2020. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/news/2020/nine-ways-we-are-making-unilever-a-more-gender-balanced-business/>. Acesso em: 1 jul. 2023.

VICENTE, Teresa Aracena. **As mulheres e seus tempos: dupla jornada de trabalho, cuidado de si e lazer na promoção da saúde** / Teresa Aracena Vicente. Tese (doutorado), Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo, 2018. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/5/5137/tde-02082018-103012/publico/TeresaAracenaVicente.pdf>. Acesso em: 23 abr. 2023.

WACHTER, Michael L. Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach. **Brookings Papers on Economic Activity**, 3:1974. Disponível em: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/1974/12/1974c_bpea_wachter_gordon_piore_hall.pdf. Acesso em: 20 abr. 2023.

WELLER, Jürgen. **Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario.** Cepal, 2001.

WENTZEL, Marina. **Maior participação feminina traria R\$ 382 bilhões à economia brasileira até 2025, diz OIT.** BBC News Brasil, jun. 2017. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-40281756>. Acesso em: 1 jul. 2023.

ZORZI, Fernanda Cristina Foss de; GOMES, Angela Quintanilha. **Constituições do Brasil República: o trabalhador como cidadão de direito à saúde.** IX Congresso Latino-americano de Ciência Política, Organizado pela Associação Latino-americana de Ciência Política- ALACIP. Montevideo, 26 a 28 de Julho de 2017. Disponível em: <https://www.congresoalacip2017.org/arquivo/downloadpublic2?q=YToyOntzOjY6InBhcmFtcyl7czozNToiYToxOntzOjEwOiJJRF9BUiFVSVZPIjtzOjQ6IjlxNDQiO3oiO3M6MT0iaCI7czozMjoiNmEwNmRiNjA2ODBhN2U2MThmODRiZTZhZGM4ODEyNTAiO30%3D>. Acesso em: 28 mar. 2023.