

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

ROSSANA TERESA CURIONI MERGULHÃO

**EMPRESA E IGUALDADE DE GÊNERO: UMA RESPONSABILIDADE SOCIAL À
LUZ DA ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL E DIRETRIZES
INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS**

SÃO PAULO - SP
2024

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

ROSSANA TERESA CURIONI MERGULHÃO

**EMPRESA E IGUALDADE DE GÊNERO: UMA RESPONSABILIDADE SOCIAL À
LUZ DA ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL E DIRETRIZES
INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS**

Tese apresentada à Universidade Nove de Julho, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, para a obtenção do grau de Doutor em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Gilberto Bercovici

SÃO PAULO

2024

ROSSANA TERESA CURIONI MERGULHÃO

**EMPRESA E IGUALDADE DE GÊNERO: UMA RESPONSABILIDADE SOCIAL À
LUZ DA ORDEM ECONÔMICA CONSTITUCIONAL E DIRETRIZES
INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS**

Tese apresentada à Universidade Nove de Julho, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, para a obtenção do grau de Doutor em Direito

São Paulo, 28 de junho de 2024

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Gilberto Bercovici (orientador)
Universidade Nove de Julho

Professora Dra. Samantha Meyer-Pflug Marques
Universidade Nove de Julho

Professora Dra. Renata Mota Maciel
Universidade Nove de Julho

Professora Dra. Regina Stela Correa Vieira
Universidade Federal de São Paulo - UNIFESP

Professor Dr. Ricardo Hasson Sayeg
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC/SP

SÃO PAULO

2024

DEDICATÓRIA

Dedico esta tese ao Mário Sérgio, meu esposo amado, e ao Pedro e à Maria Teresa (Maitê), meus filhos queridos, bem como a todos aqueles que contribuíram de alguma forma, durante minha trajetória até aqui, para que esse objetivo se tornasse uma realidade.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Tereza e Walter (in memoriam), pelos valores transmitidos e pelas oportunidades proporcionadas.

Ao meu amado irmão Otávio refúgio certo e sábio.

Ao Mário Sérgio, meu esposo e companheiro de vida, pelo amor e compreensão.

Aos meus filhos Pedro e Maitê, por darem-me um sentido maior à grande oportunidade da vida.

Ao professor e orientador, Dr. Gilberto Bercovici pelo apoio permanente durante o Programa de Doutorado e na elaboração da presente tese.

Aos queridos professores avaliadores da Banca, Prof^a. Samantha Meyer-Pflug Marques, Prof^a. Renata Mota Maciel, Prof^a. Regina Stela Corrêa e Prof. Ricardo Hasson Sayeg, por todos os ensinamentos, atenção e empenho que recebi.

A todos os professores do Programa de Mestrado e Doutorado da Universidade Nove de Julho.

À toda a equipe administrativa do Programa de Mestrado e Doutorado do Universidade Nove de Julho.

Cada segundo é tempo para mudar
tudo para sempre.
(Charles Chaplin)

RESUMO

Tema. A presente pesquisa trata da análise sobre a responsabilidade social da empresa, decorrente do princípio da função social da propriedade, que norteia a ordem econômica constitucional brasileira. **Problemática.** Como problemática da pesquisa, pergunta-se: Num cenário de desigualdade, notadamente, no que se refere ao gênero, no ambiente das relações de trabalho, em que medida a empresa, pode contribuir para uma concretização do direito fundamental de igualdade material de gênero? **Hipótese.** A pesquisa lastreia-se na seguinte hipótese: Apesar de o exercício da atividade econômica ser norteado pelo princípio da liberdade de iniciativa, bem como ser assegurado o direito de propriedade particular e que atua com um objetivo primeiro, a obtenção de lucros, será investigado se a empresa tem responsabilidade social neste contexto, ou seja, será investigado se a empresa deve atuar de forma a propiciar, não só o seu desenvolvimento próprio, como também a promoção do bem-comum da sociedade, considerando os reflexos de sua atuação em suas estruturas internas e além delas, ou seja, na vida dos trabalhadores, na comunidade, nos clientes, nos fornecedores, no meio ambiente etc. **Objetivo.** O objetivo da presente pesquisa é estudar os fundamentos da empresa, para analisar se o papel de efetivação da igualdade material de gênero se insere na função social, responsabilidade social da empresa, e como pode contribuir para esse propósito no que se refere às relações de trabalho. **Metodologia.** O método para o desenvolvimento da presente investigação é dedutivo, mediante uma pesquisa acadêmica cuja abordagem é qualitativa, bibliográfica e documental, por meio do exame das normativas internacionais e nacionais, como esteio da igualdade de gênero e da pesquisa sobre a responsabilidade da empresa, na busca de um ambiente laboral mais igualitário. **Conclusão.** A empresa, pela importância nos cenários econômico, social e político e de acordo com as normativas internacionais e com o texto constitucional brasileiro, tem a responsabilidade social decorrente da função social que a rege, de atuar efetivamente na concretização de igualdade de gênero no ambiente laboral. O presente estudo confronta a Empresa, interpretada por muitos como um instituto de natureza eminentemente privada, de um lado, e a igualdade de gênero, que se encontra albergada entre os Direitos Humanos, de outro lado. **Inovação.** A inovação da presente pesquisa está na análise aprofundada das bases éticas, sociais e jurídicas da igualdade de gênero e base regulatória da empresa,

perante a ordem econômica constitucional, de forma a compatibilizar a atuação da empresa na efetivação do direito fundamental de igualdade de gênero, no âmbito das relações de trabalho, de forma a concluir que é responsabilidade social decorrente da Constituição e de normativas internacionais de Direitos Humanos, forma direta e imediata.

Palavras-chave: Empresa; Igualdade de Gênero; Relações de Trabalho; Direitos Humanos; Função Social; Responsabilidade Social.

ABSTRACT

Theme: This research aims to analyze the social responsibility of the company, arising from the principle of social function of property, which guides the Brazilian constitutional economic order. **Problem:** The research question is: In a scenario of inequality, especially with regard to gender, in the environment of labor relations, to what extent can the company contribute to the realization of the fundamental right to substantive gender equality: **Hypothesis:** The research is based on the following hypothesis: Despite the fact that the exercise of economic activity is guided by the principle of freedom of initiative, while ensuring the right to private property and it carries out its activity with the primary objective of making profit, it is affirmed that the company has a social responsibility in this respect, i.e., the company must operate in such a way as to promote not only its own development, but also the common good of society, since they have effects within its internal structures and beyond, i.e., on the lives of workers, on the community, on customers, on suppliers, on the environment, etc. **Objective.** The objective of this research is to study the foundations of the company to analyze whether the role of putting substantive gender equality into practice is part of the social function and social responsibility of the company and how it can contribute to this purpose, as regards labor relations. **Methodology.** The method used to carry out this investigation is deductive, based on academic research with a qualitative approach, bibliographic and documentary, by examining international and national regulations, as a basis for gender equality and by researching the company's responsibility in search for a more egalitarian working environment. **Conclusion.** The company, due to its relevance in the economic, social and political scenarios and in consonance with international regulations and with the Brazilian constitutional text, has a social responsibility that stems from the social function that governs it, to act effectively in the realization of gender equality in the work environment. This study challenges the Company, interpreted by many people as an eminently private institute, on the one hand, and gender equality, which is contemplated among Human Rights, on the other hand. **Innovation.** The innovation of this research lies in the in-depth analysis of the ethical, social and legal bases of gender equality and the regulatory basis of the company, in light of the constitutional economic order, with a view to making the company's actions compatible with the realization of the fundamental right to gender equality, as part of labor relations, in such a way as to conclude that it is a

social responsibility arising from the Constitution and from the International Human Rights regulations, in a direct and immediate manner.

Keywords: Company; Gender equality; Labor relations; Human rights; Social Role; Social responsibility.

RESUMEN

Tema. Esta investigación aborda el análisis de la responsabilidad social de la empresa, derivado del principio de la función social de la propiedad, que orienta el orden económico constitucional brasileño. **Problemática.** Como problemática de la investigación, el asunto es: En un escenario de desigualdad, específicamente a lo que se refiere a género, en el ámbito de las relaciones laborales, ¿en qué medida puede la empresa contribuir concretamente con el derecho fundamental de igualdad material de género? **Hipótesis.** La investigación se respalda en la siguiente hipótesis: A pesar de que el ejercicio de la actividad económica se rige por el principio de libertad de iniciativa, así como se garantiza el derecho a la propiedad privada y actúa con un primer objetivo que es el de obtener ganancias, se afirma que la empresa tiene responsabilidad social en este aspecto, es decir, la empresa debe actuar de manera que incentive no solo su propio desarrollo, sino también la promoción del bien común, de la sociedad, ya que tienen repercusiones en sus estructuras internas y más allá de ellas, es decir, en la vida de los trabajadores, en la comunidad, clientes, proveedores, medio ambiente, etc. **Objetivo.** El objetivo de esta investigación es estudiar los fundamentos de la empresa, para analizar si el papel de concreción de la igualdad material de género se inserta en la función social, responsabilidad social de la empresa y cómo puede contribuir para ese propósito, en lo que respecta a las relaciones laborales. **Metodología.** El método para desarrollar esta investigación es deductivo, a través de una investigación académica cuyo enfoque es cualitativo, bibliográfico y documental, a través del examen de la normativa internacional y nacional, como pilar de la igualdad de género y la investigación sobre la responsabilidad de la empresa en la búsqueda de un ambiente laboral más igualitario. **Conclusión.** La empresa, por su importancia en el escenario económico, social y político y de acuerdo con las normas internacionales y el texto constitucional brasileño, tiene la responsabilidad social derivada de la función social que la rige, para actuar eficazmente para concretizar la igualdad de género en el ambiente laboral. El presente estudio confronta la Empresa, interpretada como un instituto de carácter eminentemente privado, por un lado, y la igualdad de género, que se ampara entre los Derechos Humanos, por otro. **Innovación.** La innovación de esta investigación está en el análisis en profundidad de los fundamentos éticos, sociales y jurídicos de la igualdad de género y la base normativa de la empresa, a la luz del orden económico

constitucional, con el fin de compatibilizar la actuación de la empresa con la implementación del derecho fundamental de la igualdad de género, en el ámbito de las relaciones laborales, para concluir que se trata de una responsabilidad social derivada de la Constitución y de las normas internacionales de los Derechos Humanos, de manera directa e inmediata.

Palabras-clave: Empresa; Igualdad de género; Relaciones Laborales; Derechos humanos; Papel Social; Responsabilidad social.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Ganhos Econômicos - Redução de barreiras.....	220
Figura 2: Valor da remuneração média e o salário mediano de admissão por sexo, etnia e raça.....	295
Figura 3: Estrutura da ISO 26000.....	324

LISTA DE SIGLAS

ADHE	–	Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CMC	–	Conselho do Mercado Comum
DRE	–	Diário da República
IBASE	–	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBGC	–	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ILO	–	International Labour Organization (Organização Internacional do Trabalho)
INSS	–	Instituto Nacional do Seguro Social
ISO	–	International Organization for Standardization
MERCOSUL	–	Mercado Comum do Sul
ONU	–	Organização das Nações Unidas
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
OMS	–	Organização Mundial da Saúde
PPGD	–	Programa de Pós-Graduação em Direito
RMAAM	–	Reunião de Ministras e Altas Autoridades da Mulher
SDG	–	Sustainable Development Goals (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	18
1. RELAÇÕES DE TRABALHO E GÊNERO	27
1.1 Notas introdutórias	29
1.2 Noção de gênero.....	34
1.3 Cidadania e efeitos na relação de trabalho	37
1.3.1 Cidadania e igualdade.....	37
1.4 Relação de emprego – segregação horizontal, vertical, ocupacional e condicionante matrimonial.....	43
1.4.1 Noções gerais	44
1.4.2 A segregação horizontal.....	48
1.4.3 A segregação vertical.....	55
1.4.4 A segregação ocupacional	59
1.4.5 A condicionante matrimonial	61
1.5 Marcos legais: externos e internos.....	62
1.5.1 Normativas Internacionais.....	63
1.5.1.1 A ONU e a Agenda 2030.....	64
1.5.1.2 Organização Internacional do Trabalho – OIT	78
1.5.2 Normativas Internas	82
1.5.2.1 Noções introdutórias	82
1.5.2.2 A desigualdade de gênero nas normas jurídicas e nas normas sociais	85
1.5.2.3 A Constituição Federal e o direito positivo brasileiro.....	91
1.5.2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho.....	95
1.5.2.5 A Lei Emprega mais Mulheres	111
1.5.2.6 A Lei de Igualdade Salarial	117
1.5.3.6.1 A Lei de igualdade salarial no Direito Estrangeiro.....	124
1.5.3.6.1.1 Lei de igualdade salarial no Reino Unido	125
1.5.3.6.1.2 A Lei de igualdade salarial na União Europeia.....	131
1.5.3.6.1.3 A Lei de igualdade salarial na América Latina	134
1.5.3.6.1.3.1 Disparidades salariais entre gêneros na América Latina: diferenças significativas.....	138
2. A EMPRESA E A ORDEM ECONÔMICA A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988	143
2.1 A dignidade da pessoa humana e a igualdade na Constituição de 1988	143

2.1.1 A Dignidade humana como fundamento do Estado Democrático de Direito	143
2.1.2 O princípio da igualdade	158
2.1.3 O princípio da igualdade em gênero no âmbito da ONU.....	163
2.1.4 O princípio da igualdade em gênero no âmbito da OIT.....	171
2.1.5 O princípio da igualdade em gênero no âmbito do MERCOSUL	179
2.1.6 O princípio da igualdade em gênero no Brasil	184
2.2 A ordem econômica na Constituição Brasileira de 1988	191
2.2.1 O surgimento da Constituição econômica no Brasil.....	191
2.2.2 Os princípios constitucionais inerentes à Ordem econômica.....	198
2.3 A empresa.....	216
2.3.1 A atividade empresarial e a ordem econômica após 1988.....	216
2.3.2 Breve histórico do Direito Empresarial e o conceito de Empresa.....	223
2.3.3 A Função social e responsabilidade social.....	229
2.3.3.1 O Princípio da função social da propriedade.....	229
2.3.3.1.1 O reconhecimento da função social da propriedade	230
2.3.3.1.2 A função social da propriedade e da empresa no Brasil	235
2.3.3.1.3 A função social e a responsabilidade social da empresa.....	244
3. A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PELA EMPRESA NA PERSPECTIVA DE IGUALDADE DE GÊNERO.....	253
3.1 A responsabilidade social corporativa	254
3.1.1 Empresa e direitos humanos, no contexto global, na atualidade	258
3.1.2 Empresa, direitos humanos e a responsabilidade social no Brasil.....	267
3.2 A cidadania empresarial.....	275
3.3 A empresa do século XXI e a igualdade de gênero	277
3.3.1 A governança e a cidadania empresarial	278
3.3.2 Cidadania empresarial: realidade ou modismo?	287
3.3.3 A Empresa e a igualdade de gênero.....	291
3.3.3.1 As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho	299
3.3.3.2 Desafios da igualdade entre gêneros no ambiente corporativo	304
3.3.3.3 Como promover a igualdade de gênero no trabalho	306
3.3.3.4 Os diversos aspectos da implementação de gestão de igualdade de gênero nas empresas.....	309
3.3.3.5 A Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas - ADHE	316
3.3.3.6 A International Organization for Standardization - ISO	323

3.3.3.7 O papel do Estado na promoção de igualdade de gênero nas empresas	329
3.4 Uma contribuição a efetivação dos Direitos Humanos pela empresa, na perspectiva de igualdade de gênero a partir de uma análise multifacetária.....	330
3.4.1 Uma sugestão: Projeto de Lei para as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho	333
3.4.1.1 Justificação	335
CONSIDERAÇÕES FINAIS	341
REFERÊNCIAS.....	357

INTRODUÇÃO

O ambiente de atuação da sociedade empresarial mudou significativamente nas últimas décadas, fazendo com que as empresas, antes vistas, apenas, como instituições destinadas a maximizar lucros e solucionar problemas, voltem sua atenção para problemas fora do âmbito econômico. Com isso, todas as organizações, em todos os setores da indústria em que operam, têm responsabilidade e um sério impacto no cumprimento e eficácia dos Direitos Humanos.

Desde 10 de dezembro de 1948, a Organização das Nações Unidas, declarou uma gama de direitos, essenciais a todos os seres humanos, lutando contra quaisquer discriminações por raça, cor, *gênero*, idioma, nacionalidade ou outra razão. O documento surgiu em um contexto de reação aos horrores da Segunda Guerra Mundial. Com a memória então muito recente das monstruosidades e da destruição decorrentes da Guerra, lideranças mundiais acordaram sobre alguns pontos indispensáveis ao ser humano, culminando no documento que declarava, e não constituía, direitos de liberdade, de igualdade e garantias políticas e sociais a todos os seres humanos.

Porém, muitas violações ocorrem e o mínimo ainda, muitas vezes não é respeitado, como a igualdade de gênero. Essa desigualdade social reflete nas relações de trabalho, atuando como fator de manutenção e muitas vezes, agravamento. Assim, a empresa, local onde as relações laborais se desenvolvem, deve se envolver com ações que possam atuar como fatores de redução e eliminação das diferenças e discriminações, por meio de investimentos e fiscalizações contínuas (internas e externas), no sentido de que sejam tomadas atitudes e medidas necessárias para o efetivo respeito e pleno cumprimento dos princípios protegidos pelos Direitos Humanos nas relações laborais, também, nas organizações privadas.

Há um cenário que leva à reflexão e ação, no sentido de que se avance, mas sem se afastar da ideia de que se pode estar diante de possibilidades de retrocesso. Assim, o compromisso com os Direitos Humanos exige a atuação do Estado voltada à promoção e à proteção dos direitos e garantias individuais e coletivas, à cooperação com esforços internacionais e ao estímulo à atuação da sociedade civil

organizada na defesa de direitos políticos, das liberdades, das garantias sociais e da proteção do meio ambiente. Nisso se insere a realidade da empresa. As violações de direitos representam altos custos para as empresas, não apenas do ponto de vista econômico, financeiro e judicial, mas também do ponto de vista da identidade corporativa e da reputação.

A promoção dos Direitos Humanos dentro de uma organização não simboliza apenas altos ganhos comerciais, mas simboliza, o mais importante, ganhos de identidade e reputação empresarial.

Problema da pesquisa

A empresa atualmente é tida como uma célula base de nossa sociedade contemporânea, e está à frente, na cena econômica, social e política e se encontra no centro dos direitos dos negócios. A empresa, pelas suas características, considerada na clássica divisão do Direito, que aliás, a cada dia, torna-se inadequada, como instituto do “Direito Privado”, embora sua importância seja reconhecida, em todos os aspectos, conforme consignado, tem se discutido a respeito da sua função social e conseqüentemente, a sua responsabilidade na atuação, no âmbito dos direitos humanos. Assim, pergunta-se: Num cenário de desigualdade, notadamente, no que se refere ao gênero, no ambiente das relações de trabalho, a empresa, pode contribuir para uma concretização do direito fundamental de igualdade material de gênero?

Hipótese

Diante do contexto atual de desenvolvimento das relações sociais, considerando os fundamentos da ordem econômica brasileira, após a Constituição Federal de 1988 e a atuação dos órgãos internacionais, na busca de efetivação dos direitos humanos, será analisado o papel da empresa, frente a esse objetivo. Apesar de o exercício da atividade econômica, ser norteado pelo princípio da liberdade de iniciativa, bem como, ser assegurado o direito de propriedade particular e que atua, com um objetivo primeiro, a obtenção de lucros, será investigado se é possível afirmar-se que a empresa tem responsabilidade social neste aspecto, ou seja, será investigado se a empresa deve atuar de forma a propiciar, não só o seu desenvolvimento próprio, como também a promoção do bem comum, da sociedade,

diante dos reflexos de sua atuação dentro de suas estruturas internas e além delas, ou seja, na vida dos trabalhadores, comunidade, clientes, fornecedores, meio ambiente etc.

A empresa, além de gerar riquezas, é agente de transformações na sociedade. É certo que tem em vista a finalidade de lucro. O que se busca analisar é se no campo dos direitos humanos, em específico, no que se refere a igualdade de gênero, ainda que como atividade econômica organizada voltada à persecução do lucro tem, a empresa, a responsabilidade de assumir essa importante tarefa, na busca de concretização da igualdade de gênero nas relações de trabalho, ao lado do Estado, na promoção da justiça social.

Objetivo geral

Estudar os fundamentos da empresa, para analisar se o papel de efetivação da igualdade material de gênero, se insere na função social, responsabilidade social da empresa e, como pode contribuir para esse propósito, no que se refere às relações de trabalho.

Objetivos específicos

Definem-se os seguintes objetivos específicos: (i) pesquisar o estado atual do tema, partindo-se de um ambiente de exclusão até o momento de reconhecimento, observando-se os marcos internacionais e internos e a razão de não se obter ainda a igualdade de gênero; (ii) analisar o estágio atual da empresa ante os direitos humanos e o seu papel, no âmbito dos direitos humanos, levando-se em conta o ODS 5, sob a perspectiva da função social da empresa, a partir dos tratados internacionais; e (iii) analisar as relações da empresa e do direito de igualdade de gênero, no âmbito laboral e a extensão da sua responsabilidade social, à luz da ordem constitucional brasileira e normativas internacionais de direitos humanos.

Marco teórico

Utilizam-se as normativas internacionais sobre Direitos Humanos, no âmbito internacional e no ambiente interno, principalmente o texto constitucional de 1988. A Constituição Federal estabeleceu como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais

do trabalho e da livre iniciativa, além de trazer como seus objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a redução das desigualdades sociais; a promoção do bem de todos, sem preconceitos de qualquer ordem, incluindo-se, o sexo etc. Desse contexto, decorre a ordem econômica constitucional brasileira, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de assegurar a todos, existência digna, conforme os ditames da justiça social, orientada pelos princípios da propriedade privada, da função social da propriedade, redução das desigualdades sociais, entre outros. Utiliza-se de opiniões de juristas brasileiros e estrangeiros, bem como artigos elaborados por técnicos e desenvolvedores de ações sobre igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Justificativa

A empresa tem condição plena de atuar na releitura do conceito de função social/responsabilidade social, como um instrumento de concretização da igualdade de gênero, considerando-se a sua regência pelo ordenamento jurídico brasileiro, notadamente levando-se em consideração os fundamentos, objetivos e princípios da República Federativa do Brasil, bem como os princípios gerais da atividade econômica adotados pela Constituição Federal de 1988 e os instrumentos internacionais. Nessa perspectiva, entende-se a empresa como uma entidade também responsável pela efetivação da redução da desigualdade social, no caso, a partir da igualdade de gênero nas relações de trabalho, a par das políticas públicas, num sistema de participação-cooperação, como fundamento de um Estado Democrático de Direito, por meio da utilização de instrumentos não somente de políticas públicas, exigidas a partir do Estado, através de Leis, mas também com implementação de ações identificadas como *Soft Law*, que também atuam como elementos importantes no desempenho de seu objetivo empresarial, quais sejam: boas práticas, segundo as diretrizes definidas na legislação em vigor (cumprimento de normas internas e externas às quais a corporação está submetida); com um alcance mais amplo, visando a assegurar a confiança por parte dos *stakeholders* de uma empresa, por meio de uma imagem de credibilidade para os acionistas, fornecedores, clientes externos e internos, entre outros, bem como um Código de Ética de importância fundamental para pautar o padrão de conduta na empresa e devem ser o principal instrumento para eliminar dúvidas de natureza ética e, conseqüentemente, dar segurança a todos os que trabalham na organização,

seguido do estabelecimento necessário de um processo de gestão eficaz da conduta corporativa (efetivação da paridade de gênero) para que, ao longo prazo, ela se incorpore naturalmente à cultura da organização, contribuindo para destacar-se no mercado empresarial, mediante a obtenção de lucros justos.

Inovação

O presente estudo confronta a Empresa, vista até então e por muitos, ainda, como um instituto de natureza eminentemente privada, de um lado, e a igualdade de gênero, que se encontra albergada entre os Direitos Humanos, de outro lado. A inovação da presente pesquisa é demonstrada pela análise aprofundada das bases éticas, sociais e jurídicas da igualdade de gênero e base regulatória da empresa, perante à ordem econômica constitucional, de forma a compatibilizar a atuação da empresa na efetivação do direito fundamental de igualdade de gênero, no âmbito das relações de trabalho, de forma a concluir que é responsabilidade social decorrente da Constituição Federal e de normativas internacionais de Direitos Humanos, de forma de forma direta e imediata.

A inovação se verifica pela robustez e profundidade do desenvolvimento do tema, o que se verifica, pela escassez de trabalhos científicos, na área do Direito, sobre o objeto da pesquisa, na perspectiva adotada. Numa busca estruturada, no Google Acadêmico¹ e no Banco de Teses da Capes, utilizando as palavras-chaves dessa pesquisa (empresa e igualdade de gênero e relações trabalho e direitos humanos e função social e responsabilidade social) e nenhuma tese de doutorado foi encontrada no Brasil, com o foco pesquisado no presente trabalho.

Ao pesquisar no site da CAPES, quando utilizadas apenas as palavras-chaves empresa e igualdade de gênero e relações de trabalho, num espectro mais genérico foram encontrados sete trabalhos, sendo três teses e quatro dissertações².

¹Cf. Disponível em:

https://scholar.google.com.br/scholar?start=20&q=busca+estruturada+de+tese+doutorado+sobre+empresa+e+igualdade+de+genero+e+rela%C3%A7%C3%B5es+trabalho+e+direitos+humanos+e+fun%C3%A7%C3%A3o+social+e+responsabilidade+social&hl=pt-BR&as_sdt=0,5. Acesso 01 mai. 2024.

² Teses localizadas: 1. Stein, Maria de Lourdes Tomio. **Gênero Feminino no Contexto do Trabalho Fabril: Setor Eletroeletrônico em Curitiba e RM na Década de 90'** 31/01/2000 127 f. Mestrado em TECNOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, Curitiba Biblioteca Depositária: Biblioteca Central do CEFET-PR. **Trabalho anterior à Plataforma Sucupira**

2. Costa, Anabelle Carrilho da. **AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO E TRABALHO: O Programa Pró-igualdade de Gênero na Eletronorte'** 31/10/2010 97 f. Mestrado em POLÍTICA SOCIAL

No âmbito estrangeiro, foi encontrada uma dissertação de mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos, sob o título “discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português”, de Diana Filipa da Costa Ribeiro.³

Aderência à linha do Programa de Doutorado do UNINOVE

O tema da presente pesquisa enquadra-se na Linha 1 de pesquisa do Programa de Doutorado em Direito do Uninove – Direito Empresarial: Estruturas e Regulação, cujo objeto é o estudo de Direito Empresarial sob as óticas constitucional e internacional e cuja área é reconhecidamente uma área do Direito, que se encontra em contínua mutação, propiciada pelas modificações aceleradas por que passa a economia e não menos, a sociedade em geral. O Programa pretende analisar criticamente o entrelaçamento entre as estruturas econômicas e jurídicas que impulsionam a empresa e o capitalismo contemporâneos, cuidando também das disfunções e problemas específicos do Direito Empresarial na periferia do

Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília Biblioteca Depositária: BCE
Trabalho anterior à Plataforma Sucupira

3.Sousa, Juliana. **As mulheres trabalhadoras em luta pelos espaços de poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC C'** 31/05/2011 165 f. Mestrado em SOCIOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS, São Carlos Biblioteca Depositária: Biblioteca Comunitária da UFSCar.

Trabalho anterior à Plataforma Sucupira

4.Souza, Andréa Alcione de. **“AQUELES QUE CHEGAM LÁ”:cor e ascensão profissional no mercado de trabalho.**' 30/04/2012 186 f. Doutorado em CIÊNCIAS SOCIAIS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC Minas.

Trabalho anterior à Plataforma Sucupira

5.Quirino, Raquel. **Mineração é Lugar de mulher! Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro.**' 31/07/2011 365 f. Doutorado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: biblioteca da Faculdade de Educação.

Trabalho anterior à Plataforma Sucupira

6.Correr, Rinaldo. **Trabalho/instituição e empresa/organização: representações compartilhadas sobre emprego e deficiência.**' 31/01/2007 301 f. Doutorado em PSICOLOGIA SOCIAL Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: IPUSP.
Trabalho anterior à Plataforma Sucupira

7.Zorzi, Analisa. **Uma análise crítica da noção de empoderamento com base no acesso das agricultoras ao PRONAF Mulher em Ijuí/RS.**' 31/05/2008 132 f. Mestrado em SOCIOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial de Ciências Sociais e Humanidades.

Trabalho anterior à Plataforma Sucupira. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso 01 5 2024.

³ RIBEIRO, Diana Filipa da Costa. **Discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português.** 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/144885/2/589324.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

capitalismo globalizado, na qual se inclui o Brasil. Nesse passo, portanto, a questão do papel da empresa na efetivação de igualdade de gênero guarda total relação com o programa, bem como alinha-se às discussões mais atuais, seja no âmbito internacional, como no ambiente interno. A atualidade e relevância vem comprovada pelas iniciativas dos órgãos internacionais como a ONU e a ISO.

Metodologia

O método para o desenvolvimento da presente investigação é dedutivo, mediante uma pesquisa acadêmica cuja abordagem é qualitativa, bibliográfica e documental, por meio do exame das normativas internacionais e nacionais, como esteio da igualdade de gênero e da pesquisa sobre a responsabilidade da empresa na busca de um ambiente laboral mais igualitário. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa teórico-jurídica, social e filosófica; e quanto ao procedimento, é uma pesquisa bibliográfica, mediante a revisão de livros, artigos científicos de revistas especializadas, dissertações e teses, pesquisas especializadas, bem como documental, por meio da revisão de normativas internacionais e nacionais, normas constitucionais e infraconstitucionais no Direito nacional e ainda materiais e sites não necessariamente de cujo científicos, diante da íntima ligação e impacto com o cotidiano vivenciado pelas mulheres.

Como os conceitos que se trata nesta pesquisa são todos inter-relacionáveis, complementares e com frequência sobrepõem-se, traz-se diversas vezes as expressões e conceitos iguais em perspectivas diferentes na maioria das seções secundárias e terciárias; utiliza-se a preponderância do tema para esclarecê-los e diferenciá-los, cujo objetivo não é confundir ou dificultar o entendimento do leitor, mas empreender uma tentativa em clarear conceitos tão conexos. Por este motivo, esta pesquisadora entendeu conveniente dividir os temas em tantos tópicos, aparentemente semelhantes, mas que guardam uma diferença relevante para o entendimento completo da pesquisa.

Desenvolvimento do Trabalho

No primeiro capítulo estudam-se as relações de trabalho e gênero, abordando a noção de gênero, a cidadania e seus efeitos na relação de trabalho, bem como os

diversos tipos de segregações sofridas pelas mulheres, no ambiente laboral, como a horizontal, vertical, ocupacional e as condicionantes matrimoniais. Fecha-se essa seção, analisando os marcos internos e externos, sobre a igualdade de gênero no ambiente das relações de trabalho. Há análise do tema, na ONU, OIT e no ambiente interno, aborda-se a questão da desigualdade de gênero nas normas jurídicas e nas normas sociais, na Constituição Federal e o direito positivo brasileiro; na Consolidação das Leis do Trabalho e ainda duas leis recentes, Lei Emprega mais Mulheres e a Lei de Igualdade Salarial. Encerra-se esta parte inicial trazendo dados sobre o tema da igualdade salarial no Direito comparado, Reino Unido e União Europeia.

A segunda seção trata sobre a empresa e a ordem econômica, a partir da Constituição de 1988. Inicia-se com uma abordagem sobre a teoria dos princípios e segue-se analisando o tema da dignidade humana, como fundamento do Estado democrático do Direito, sua origem e desdobramentos até os dias atuais e após o princípio da igualdade, bem como na perspectiva de gênero, no âmbito da ONU, OIT MERCOSUL e no Brasil. Na sequência, a ordem econômica é objeto de estudo, com abordagem sobre o surgimento da Constituição econômica no Brasil, os princípios inerentes à ordem econômica brasileira. Ao final desse segundo capítulo cuidou-se de analisar a empresa, a atividade empresarial sob à ótica da ordem econômica, bem como um breve histórico do Direito Empresarial, chegando-se à questão do conceito de empresa e partir daí, debruçou-se sobre o princípio da função social da propriedade, da empresa e a relação com a responsabilidade social da empresa.

O terceiro capítulo centra-se no estudo da responsabilidade social corporativa e a efetivação dos Direitos Humanos pela empresa, na perspectiva de igualdade de gênero, o que demandou a análise da atuação da empresa à luz dos direitos humanos, no contexto global, na atualidade e no Brasil, bem como a questão da cidadania empresarial, ligada à feição da empresa do século XXI e identificado posições divergentes. Após, foi focada a pesquisa, no papel da empresa em relação à desigualdade de gênero, com origem na divisão sexual dos papéis sociais e o consequente impacto no ambiente corporativo. Segue-se nessa seção, analisando os desafios, as estratégias de promoção, aspectos positivos, iniciativas brasileiras bem-sucedidas, em relação a uma gestão de igualdade de gênero e recentes iniciativas internacionais sobre o tema. Por fim, encerra-se com a análise do papel do Estado na promoção de igualdade de gênero nas empresas e com uma

contribuição prática, para a efetivação dos direitos humanos pela empresa, na perspectiva de igualdade de gênero, a partir de uma análise multifacetária.

Por derradeiro, expõem-se as considerações finais sobre o estudo, mediante a apresentação da tese e dos argumentos que lhe dão sustentação, bem como a apresentação de uma contribuição prática, um projeto de lei, com a sua justificativa.

1. RELAÇÕES DE TRABALHO E GÊNERO

A presente pesquisa inicia-se, pela análise das questões de gênero e seus impactos na vida cotidiana, os quais são objeto de estudos, sempre buscando desvendar os mais diversos tipos de preconceitos, presentes na sociedade, bem como as diversas formas de discriminações, para que se alcance o objetivo de eliminação dessa modalidade de desigualdade social, e neste trabalho, em especial, o foco é a desigualdade de gênero nas relações de trabalho, tema que insiste em acompanhar a humanidade em sua trajetória.

Nesse contexto, importante iniciar com a conceituação de discriminação adotada pela OIT – Organização Internacional do Trabalho, trazida na Convenção nº. 111, dispondo que o termo discriminação compreende:

- a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, côr, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprêgo ou profissão;
- b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprêgo ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.⁴

Doutrinariamente, Osório afirma que a discriminação impede o desfrute dos Direitos Humanos, implicando diretamente nas relações de trabalho:

Discriminação é algo que impede o pleno desfrute dos Direitos Humanos pelos grupos discriminados. Na esfera do trabalho, por exemplo, a discriminação se manifesta quando determinados grupos têm independentemente dos motivos, menor acesso a determinados nichos ocupacionais ou ao mercado de trabalho como um todo; estão presentes majoritariamente em ocupações «características»; recebem um tratamento diferenciado em relação a grupos em posição equivalente, como, por exemplo, uma remuneração horária menor, jornada de trabalho maior ou menores possibilidades de progresso profissional⁵.

⁴BRASIL. TRT2. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#:~:text=Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20111%20da%20OIT&text=Aprova%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20concernente%20C3%A0,da%20Confer%C3%Aancia%20Internacional%20do%20Trabalho. Acesso em: 20 jan. 2024.

⁵OSÓRIO, R. G. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. (Cadernos GRPE; n. 2). Disponível em: <http://www.portalodm.com.br/desigualdadesraciais-e-de-genero-no-servico-publico-civil-odm3--bp--413--np--3.html>. Acesso em: 5 jan. 2024.

Importante contribuição, nesta discussão, é trazida por Valenzuela, ao analisar a existência de legislações que proíbem a discriminação, bem como, ao argumentar sobre a importância de formular políticas de igualdades que possibilite oportunidades para os segmentos minoritários. Ela define discriminação e a divide entre discriminação direta e indireta, afirma que aquela:

Ocorre quando se trata de maneira diferente uma pessoa ou um grupo social pela simples razão de pertencer a uma determinada categoria social e a partir de estereótipos que designam os indivíduos discriminados, características 4 particulares, que vão além de seus talentos e habilidades. Mesmo quando não são reconhecidas como tais são ações que se podem observar com base nas intenções conscientes de quem discrimina. A estratégia para enfrentar esse tipo de discriminação é a igualdade de tratamento. Nesse caso, a igualdade consiste em tratar todos os indivíduos da mesma maneira, independentemente do sexo ou da raça. A ênfase dada por essas políticas está nas sanções — legais ou de outro tipo — às condutas tipicamente discriminatórias, sejam sexistas, racistas ou outras. O ponto de referência básico para esse modelo é o indivíduo, e seu foco de atenção é deter as condutas que o discriminam⁶.

Já em relação à discriminação indireta, a autora argumenta que:

É a mais comum e se expressa de maneira sutil através de padrões institucionais de desigualdade que vão além das condutas dos indivíduos. A desigualdade permanece mesmo quando todos os indivíduos recebem tratamento igual. É o caso das mulheres ou dos membros de uma categoria racial, que enfrentam barreiras invisíveis, porém intransponíveis, para alcançar ocupações de maior prestígio social, recompensa econômica e posições socialmente mais valorizadas. Nesse caso, o conceito de igualdade de oportunidades está centrado nos resultados mais do que na justiça dos procedimentos⁷.

Nesse sentido é necessário compreender que vivemos numa sociedade desigual, sendo a desigualdade social um processo complexo, possuindo desdobramentos nos vários níveis da vida cotidiana, expresso no discurso, nas normatizações, no âmbito social e subjetivo. A discriminação advém de numa visão de mundo, bem como de uma determinada forma de organização social que exclui/segrega os indivíduos pelo fato de os mesmos pertencerem a determinados grupos sociais.⁸

Assim, ao investigar a desigualdade de gênero e como ela se expressam nas relações de trabalho, torna-se necessário analisar os diversos aspectos envolvendo

⁶ VALENZUELA, M. E. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: POSTHUMA, A.C, **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/abertura_ajuste_brasil_237.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

a temática, como a noção de gênero, os avanços e desafios que tais segmentos, ainda enfrentam, ao inserir-se no mercado de trabalho atualmente.

Segundo Lauretis, o termo gênero constitui a representação de uma relação social, o pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria, não representando um indivíduo, mas sim uma relação social:

O termo gênero é uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou ser animado. O termo “gênero” é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. Gênero é a representação de uma relação [...] o gênero constrói uma relação entre uma entidade e outras entidades previamente constituídas como uma classe, uma relação de pertencer [...]. Assim, gênero representa não um indivíduo e sim uma relação, uma relação social; em outras palavras, representa um indivíduo por meio de uma classe⁹.

É neste contexto, que a presente pesquisa se desenvolve.

1.1 Notas introdutórias

Não se ignora que as relações humanas sofrem modificações, ao longo do tempo, por diversos fatores, dentre eles, o avanço tecnológico, o modelo econômico vigente. Da mesma forma isso se reflete nas relações de trabalho.

Sob a perspectiva da divisão sexual do trabalho, entendidas aqui, como as condições desiguais nas relações de trabalho entre homens e mulheres, embora tenha ocorrido mudanças nos cenários, por exemplo, no que diz respeito à inserção da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade ainda persiste.

Conforme destaca Magda de Almeida Neves:

Os avanços das mulheres no mercado de trabalho são incontestáveis, a começar por sua participação crescente na população economicamente ativa - PEA - que passou de 29%, em 1976, para 52,7 %, em 2009. E o perfil da força de trabalho feminina está em constante transformação. A elevação do nível de escolaridade, como já apontara Bruschini, é um dos principais motores dessa transformação. Dados do Ministério da Educação - MEC - mostram que, em 2009, o total de mulheres concluintes do ensino médio era de 55,6% e, no ensino superior, de 56,8%, com tendência de crescimento. Destacam-se, ainda, a queda da fecundidade e os novos valores relativos à inserção das mulheres na sociedade nos mais diversos contextos¹⁰.

⁹ LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994, p. 210.

¹⁰ NEVES, M. A. **Anotações sobre trabalho e gênero**. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/#>. Acesso em: 20 jan. 2024.

O fato de a mulher estar sendo inserida no mercado de trabalho não encerra as discussões sobre o tema, pelo contrário, continua a ser objeto de estudos e de preocupação. Cristina Bruschini, socióloga, referência em estudos sobre gênero e trabalho, chama a atenção sobre as formas e as características da inserção feminina no mercado, a dinâmica dessa inserção e a evolução do perfil da mulher no ambiente de trabalho, observando as permanências e as novas conquistas. Em um artigo publicado em 2000, a autora, ao tratar do crescimento e da constância dessa participação desde os anos 1970, lembra que esse processo:

[...] teria resultado não apenas da necessidade econômica e das oportunidades oferecidas pelo mercado, em conjunturas específicas, mas também, em grande parte, das transformações demográficas, culturais e sociais que vêm ocorrendo no Brasil e que têm afetado as mulheres e as famílias brasileiras. A intensa queda da fecundidade, a expansão da escolaridade e o acesso às universidades viabilizaram o acesso das mulheres a novas oportunidades de trabalho¹¹.

Assim, não obstante a mulher seja inserida nas relações de trabalho e a situação tenha melhorado, um dos fatores que impedem uma efetiva melhora na situação da mulher no mercado de trabalho é a manutenção do modelo de família patriarcal, que lhe confere a responsabilidade pelas tarefas domésticas e a criação dos filhos, o que dificulta a conciliação entre as obrigações familiares e as atividades profissionais, e coloca-as em desvantagem no mercado em relação aos homens, o que a relega muitas vezes a uma posição secundária.

Bruschini, Ricoldi e Mercado, ao examinarem as mudanças ocorridas no perfil da força de trabalho feminina, notam que as trabalhadoras que, até o final dos anos 1970, eram, em sua maioria, jovens solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães. “Não por acaso, considerando-se a posição ocupada nas famílias, as casadas foram as que apresentaram maior aumento das taxas de atividade. Em 2005, mais de 58% delas trabalhavam”¹².

Os mesmos autores¹³ observam que a expansão da escolaridade das mulheres foi um fator de impacto sobre a sua forma de inserção no mercado de trabalho. Em 2005, elas já superavam em muito os homens quanto ao grau de

¹¹ BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios** (p. 13-58). São Paulo: 34, 2000. p. 16.

¹² BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A.; MERCADO, C. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. de O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais** (p. 15-34). Rio de Janeiro: FGV, 2008. p. 18.

¹³ Ibid., p. 20.

instrução: 32% das trabalhadoras tinham mais de 11 anos de estudo, contra 25% dos trabalhadores e, como consequência, as mulheres passaram a ocupar postos em profissões de prestígio, como medicina, direito, magistratura, arquitetura e mesmo na engenharia, tradicional reduto masculino. Porém, esse quadro não alterou a situação de permanência da desigualdade, conforme comprova a realidade fática no ambiente laboral.

Conforme pondera Magda de Almeida Neves, com base em estudos de Bruschini e outros:

[...] se, por um lado, há um aumento da participação feminina em ocupações de maior formalização, proteção e qualificação, por outro, ainda há uma forte presença de mulheres em ocupações precárias, como é o caso das empregadas domésticas e daquelas que trabalham para o próprio consumo e o consumo familiar, principalmente no setor agrícola, assim como persistem os tradicionais guetos ocupacionais que empregam majoritariamente mulheres pagando baixos salários. As desigualdades salariais que ainda existem entre mulheres e homens, apesar da expansão da força de trabalho feminina, segundo as autoras, são o reflexo da permanência da discriminação sexual¹⁴.

Nesse campo, sobre a trajetória do tema do trabalho feminino, antes, conforme observado por Bruschini, em 1994, "o maior desafio do feminismo e dos estudos de gênero parece ser o de retomar a luta em duas frentes: o da igualdade entre os sexos no mercado de trabalho e a da proteção à trabalhadora na reprodução"¹⁵. Passadas três décadas, esse desafio continua atual, como se pode constatar ao examinar a situação presente. Os avanços são incontestáveis, porém muitos desafios ainda persistem, seja quanto ao início da entrada no ambiente de trabalho, assim como a desigualdade salarial, constrangimentos e assédios, dificuldades em chegar a altos cargos, maternidade, dupla ou tripla jornada¹⁶.

Apesar das mudanças, persiste a dualidade entre um polo mais precário tradicional, ocupado por mulheres, e um polo maior, virtuoso, ocupado por homens. Para Daune-Richard¹⁷, a mobilidade feminina seria limitada "pelo telhado de vidro de uma representação masculina de autoridade e poder", hipótese essa baseada na

¹⁴ Idem. nota 1

¹⁵ BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994. p. 29.

¹⁶ PEREIRA, L. **Mulheres e mercado de trabalho: desafios e avanços!** Nube. Disponível em: <https://www.nube.com.br/blog/2023/02/09/mulheres-e-mercado-de-trabalho-desafios-e-avancos>. Acesso em: 30 jan. 2024.

¹⁷ DAUNE-RICHARD, A. M. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho** (p. 65-76). São Paulo: Senac, 2003. p. 73.

constatação de que a divisão social dos espaços do masculino e do feminino é assimétrica e hierarquizada e isso reflete na divisão sexual do trabalho:

[...] estando a razão e o poder socialmente associados ao masculino, as organizações burocráticas, baseadas na racionalidade e na hierarquia, tendem a reservar para as mulheres posições subordinadas. Os processos pelos quais se introduz esta "sexualização" do poder no emprego são múltiplos e complexos. Eles passam também pela mediação da sexualidade. Nos espaços mistos do trabalho onde convivem homens e mulheres pode-se identificar um mecanismo quase universal: a construção da diferença. Ora, em matéria de categorização social, a via é estreita entre diferenciar e hierarquizar¹⁸.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2011 corroboram a permanência das desigualdades no mercado de trabalho, na medida em que ainda há um forte contingente feminino concentrado no trabalho doméstico, caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade. Esse trabalho ainda é considerado "natural" das mulheres e, visto que a aprendizagem ocorre na família, soma-se a essa naturalização a desvalorização dos processos de aquisição de competências que ocorrem fora das instituições formais¹⁹.

Essa mesma realidade de permanência da desigualdade é trazida em novo Relatório da Organização Internacional do Trabalho, conforme publicação de março de 2023, o qual revela que os desequilíbrios de gênero no acesso ao emprego e às condições de trabalho são maiores do que se pensava anteriormente. Outra descoberta é que, nas duas últimas décadas, o progresso para a redução dessa lacuna tem sido muito lento²⁰.

Nesse mesmo sentido, conforme noticiado em março de 2023, a nova edição do estudo Mulheres, Empresas e o Direito revela que, no ritmo atual, o mundo levaria pelo menos 50 anos para atingir a meta de igualdade de gênero. Publicação do Banco Mundial revela que 14 Estados têm leis que dão às mulheres os mesmos direitos que os homens. Esse relatório mostra que o ritmo de reformas em prol da igualdade de gênero é o mais baixo em 20 anos. Em 2022, a pontuação média global calculada pelo estudo subiu apenas meio ponto, atingindo 77,1; significa que, em

¹⁸ DAUNE-RICHARD, A. M. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho** (p. 65-76). São Paulo: Senac, 2003. p. 73.

¹⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/trab_decente_2php. Acesso em: 15 jan. 2024.

²⁰ OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente**. [s.d]. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/trab_decente_2php. Acesso em: 15 jan. 2024.

média, as mulheres desfrutam de apenas 77% dos direitos a que os homens têm acesso. Serão necessárias mais 1.549 reformas para alcançar um nível substancial de igualdade jurídica de gênero em todas as áreas medidas pelo estudo²¹.

Com base no documento citado no parágrafo anterior, no ritmo atual das reformas, em muitos Estados, uma mulher que entre hoje no mercado de trabalho aposentar-se-á antes de conseguir obter os mesmos direitos que os homens. O estudo de 2023, *Mulheres, Empresas e o Direito* avaliou leis e regulamentos de 190 Estados, em oito áreas: mobilidade, trabalho, remuneração, casamento, parentalidade, empreendedorismo, ativos e pensões. Atualmente, apenas 14 Estados têm leis que dão às mulheres os mesmos direitos que os homens. Todos são Estados de alta renda²².

Nesse contexto, é que se realiza/ou a pesquisa. Vê-se que o tema é relevante não só sob o aspecto de direitos humanos, mas também sob o aspecto econômico, no que se refere aos ganhos econômicos globais.

Com efeito, em termos globais, cerca de 2,4 bilhões de mulheres em idade produtiva ainda não têm os mesmos direitos que os homens. A longo prazo, a eliminação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho poderia aumentar o PIB per capita em quase 20%, em média, entre os Estados. Alguns dados citados no estudo *Mulheres, Empresas e o Direito 2023*, publicado pelo Banco Mundial, estimam que, se as mulheres pudessem abrir e expandir novos negócios na mesma proporção dos homens, os ganhos econômicos globais poderiam variar de US\$5 trilhões a US\$6 trilhões. Segundo o referido relatório, em 2022, apenas 34 reformas jurídicas relacionadas a questões de gênero foram registradas em 18 Estados, nenhum deles de língua portuguesa. Esse foi o número mais baixo desde 2001. A maioria dessas reformas concentrou-se em aumentar o período das licenças-paternidade e parentais remuneradas, remover restrições ao trabalho das mulheres e demandar igualdade salarial²³.

²¹ ONU. **Perspectiva Global Reportagens Humanas**. OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava. 6 mar. 2023. ONU News. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em: 15 jan. 2024.

²² Ibid.

²³ WORLD BANK. **Pace of reform toward equal rights for women falls to 20-year low**. 2023. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2023/03/02/pace-of-reform-toward-equal-rights-for-women-falls-to-20-year-low#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20Mulheres%2C%20Empresas%20e,%2C%20empreendedorismo%2C%20Ativos%20e%20Pens%C3%A3o>. Acesso em: 27 jul. 2024.

Portanto, nesse momento histórico em que se debate sobre a eliminação de desigualdades sociais, a discussão sobre a eliminação de desigualdade de gênero, e nesse trabalho centrada na desigualdade entre homens e mulheres, no campo das relações de trabalho, faz-se necessária, pertinente e obrigatória, na medida em que a mulher está inserida nesse ambiente laboral e contribui de maneira efetiva para a produção de riquezas e desenvolvimento econômico.

Nesse momento, registra-se, que quando se debate questões de gênero, discute-se sobre poder.

Feitas essas considerações iniciais sobre a situação atual de desigualdade da mulher, nas relações de trabalho, importa consignar que a questão envolvendo homem e mulher provoca discussões, levando-se a falar em gênero e não mais sexo; portanto, gênero masculino ou gênero feminino. O gênero está associado à identidade e aos papéis sociais, ou seja, comportamentos, atividades e expectativas construídas culturalmente para serem associadas ao que é ser homem, mulher ou outro gênero.

1.2 Noção de gênero

Inicialmente, é importante frisar que o objeto do trabalho cingir-se-á na perspectiva da divisão sexual do trabalho (homem e mulher) e o tema é delicado e em constante modificação. Sem a pretensão de aprofundamento, traz-se aqui algumas noções.

De maneira mais objetiva, sexo refere-se a um conjunto de atributos biológicos em seres humanos e animais que estão associados com características físicas e fisiológicas, incluindo cromossomos, expressão gênica, função hormonal e anatomia reprodutiva/sexual. Gênero refere-se aos papéis, comportamentos e identidades de mulheres, homens e pessoas de outros gêneros, que são socialmente construídos²⁴.

Para tratar da empresa e da igualdade de gênero, necessário faz-se delimitar a noção de gênero, estabelecer o seu conceito. Justifica-se essa abordagem, na medida em que se verificam tratamentos desiguais entre pessoas, por questões de gênero. O que fundamentaria essa distinção de tratamentos, se todos os seres humanos são da mesma espécie?

²⁴ COEN, S.; BANISTER, E. (edit.) **What a difference sex and gender make: a gender, sex and health research casebook**. Ottawa, Canada: Canadian Institutes of Health Research, 2012.

A palavra gênero tem origem semântica no vocábulo inglês *gender*, que significa conjunto de pessoas pertencentes a um ou a outro sexo.

Gênero é um recurso utilizado para referir-se à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e as consequências que daí originam-se. A diferença não é apenas conceitual, tem efeitos políticos, sociais e culturais²⁵.

O termo gênero, na acepção gramatical, designa indivíduos de sexos diferentes (masculino/feminino), mas, nas últimas décadas, adquiriu outras características como enfatizar a noção de cultura, situa-se na esfera social, diferentemente do conceito de sexo, que se situa no plano biológico, e assume um caráter intrinsecamente relacional do feminino e do masculino.

Segundo Joan Scott, as feministas americanas começaram a usar o conceito de gênero para se referir à organização social entre os sexos e só mais tarde passaram a usá-lo para enfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções fundadas sobre sexo e rejeitar o determinismo biológico implícito nos termos sexo ou diferença sexual²⁶.

Araújo pontua que:

A introdução do caráter relacional do gênero levou a uma revisão dos estudos centrados nas mulheres e apontou para a necessidade de estudos sobre as relações de gênero, uma vez que a história das mulheres não pode ser vista separada da história dos homens. O mundo das mulheres faz parte do mundo dos homens, não são esferas separadas. Tomá-los como esferas separadas reforça o mito de que a experiência de um sexo tem muito pouco ou nada a ver com o outro sexo²⁷.

A referida autora acrescenta, com base em Scott que o uso do termo gênero, para designar relações sociais entre os sexos, rejeita, radicalmente, explicações biológicas que encontram um denominador comum para diversas formas de subordinação feminina²⁸.

O termo "gênero" torna-se, antes, uma maneira de indicar "construções culturais" - a criação inteiramente social de idéias sobre papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas de homens e de mulheres. "Gênero" é, segundo essa definição, uma categoria social

²⁵ CORTÉS, R. **Arreglos institucionales y trabajo femenino**. In: BIRGIN, H. (coord.). **Ley, Mercado y Discriminación. El género del trabajo**. Buenos Aires: Biblos, 2000. p. 111.

²⁶ SCOTT, J. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988.

²⁷ ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Seção Temática: conjugalidade, parentalidade e gênero. Psicol. clin.**, v. 17, n. 2, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqzbzJJYh7pwSkjdzpN/>. Acesso em: 30 jan. 2024.

²⁸ Ibid.

imposta sobre um corpo sexuado. Com a proliferação dos estudos sobre sexo e sexualidade, "gênero" tornou-se uma palavra particularmente útil, pois oferece um meio de distinguir a prática sexual dos papéis sexuais atribuídos às mulheres e aos homens²⁹.

Para Scott³⁰ gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e também um modo primordial de dar significado às relações de poder. Assim, essas duas proposições estão intrinsecamente relacionadas. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um único sentido. Embora gênero não seja o único campo no qual o poder se articula, ele parece ter constituído um meio persistente e recorrente de dar eficácia à significação do poder no Ocidente, nas tradições judaico-cristã e islâmicas³¹.

O tema desta pesquisa insere-se neste contexto complexo. As mulheres não se encontram mais confinadas; penetram em um mundo edificado pelos homens, num momento histórico em que o fator biológico ainda era considerado essencial, motivo pelo qual há a dificuldade em aceitar a influência sociocultural na formação do gênero³².

Nessa perspectiva, embora as mulheres não resumam as suas participações na esfera privada, não se ignora que muitas barreiras existem a impedir que o gênero feminino possa caminhar de forma mais livre, mais participativa, mais igualitária. Mostra-se necessário retirar as barreiras postas ao acesso das mulheres à vida social, econômica e política, por meio de reforma do sistema jurídico e também da forma de atuação da sociedade; insere-se nesse cenário os meios de produção de produtos e serviços, como a Empresa.

²⁹ SCOTT, J. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988. p.75.

³⁰ Ibid.

³¹ ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Seção Temática: conjugalidade, parentalidade e gênero. Psicol. clin**, v. 17, n. 2, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqzbzJJYh7pwSkjdzpN/>. Acesso em: 30 jan. 2024.

³² BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

1.3 Cidadania e efeitos na relação de trabalho

A cidadania está intimamente ligada à igualdade de gênero nas relações de trabalho. Sob esta perspectiva, compreender as mudanças no mundo do trabalho, na interface do mundo social e político, ajuda a compreender os contextos que impedem a vida cidadã, numa sociedade pretensamente democrática além de auxiliar no pensar e projetar os desafios futuros da sociedade brasileira, em termos da ampliação da autonomia dos sujeitos, bem como da luta contra a exploração e a desigualdade, em todas as instâncias humanas.

Nesses tempos atuais, em que as novas condições sociais e culturais, traz ao ponto central, a questão da dignidade da pessoa humana e essa dignidade humana, no trabalho e na vida em geral, passam pelo reconhecimento de que “a cidadania, implica em ter direito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante à lei”³³ e, mais do que isso, implica em ter direitos sociais e direitos políticos.

1.3.1 Cidadania e igualdade

Toda discussão relativa à igualdade passa também pela análise do tema cidadania. No caso de igualdade de gênero, a dualidade homem-mulher não é diferente. A busca da igualdade de gênero fundamenta-se, basicamente, na ideia de isonomia e com ela, o direito de participação nos mais diversos atos da vida civil, social, política, laboral etc.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 1º., dispõe sobre os fundamentos da República Federativa do Brasil e elege, dentre outros, nos incisos II, III e IV, primeira parte, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, respectivamente.

Nesse contexto, importa, de início, a análise sobre a conquista da cidadania em face das relações de gênero e a influência da cidadania e do gênero, nas relações de trabalho.

É fato que, decorridas tantas décadas dos principais fatos que marcaram os Direitos do “Homem”, muitas mulheres encontram-se excluídas, seja no ambiente privado ou público. Muitas encontram-se entre os excluídos pela cidadania, pois não

³³ PINSKY, J.; PINSKY, C. B. (Orgs.). **História da cidadania**. 2. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2003. p. 9.

desfrutaram dos avanços legislativos, os quais, muitas vezes, sonegavam-lhes não apenas direitos políticos e civis, mas também o direito à educação³⁴.

No Brasil, em relação ao direito ao voto, por exemplo, a mulher o obteve no início da década de 1930, mais precisamente no ano de 1932, como resultado de um processo de lutas, avanços e recuos que se iniciou por volta de 1910, terminando em 1932. Getúlio Vargas, simpatizante da causa feminista, principalmente no que toca ao voto, naquele ano promulga um novo Código Eleitoral, com a participação de Bertha Lutz na comissão de redação. Assim, assegurava-se a cidadania política às mulheres brasileiras, embora o alistamento e o voto fossem facultativos (arts. 2º. e 21, do Código Eleitoral de 1932).

Constata-se, assim, que, em muitos dos momentos históricos de ampliação de direitos, as mulheres foram alijadas, não foram abrangidas por eles, o que contribuiu para retardar o seu direito à plena cidadania, cujo conceito sofreu modificações no curso da história.

Após essa lembrança breve, de alguns pontos históricos sobre a trajetória da cidadania e do gênero, não é difícil concluir-se que esse atraso na conquista acarreta reflexos nas relações de gênero em geral e em particular nas relações de trabalho, inclusive em atividades eletivas, seja no campo coletivo, seja no campo individual.

No campo das relações de trabalho, encontram-se registros de oposição sindical à integração das mulheres nos seus quadros no início do século XX. Essa resistência está bem refletida na posição do Sindicato dos Tapeceiros e Trabalhadores da Indústria Têxtil de Kidderminster, na Grã-Bretanha, que permitiu o ingresso das mulheres nos seus quadros, mas estipulou no estatuto que um voto masculino equivalia a 25 votos femininos³⁵.

Não faz muitos anos que as organizações sindicais conscientizaram-se das questões relativas à igualdade e reservam cargos para as mulheres em seus órgãos sindicais (ações afirmativas), como ocorre com as federações da Áustria, Canadá, Ilhas Fidji, Países Baixos, Nova Zelândia, Suíça e Reino Unido³⁶.

³⁴ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

³⁵ KARTCHEVSKY-BULPORT, A. et al. **Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas**. O sexo do trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008.

³⁶ TREBILCOCK, Ai. Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, 1991, v. 110, n. 4., p. 529-530.

Um relatório do DIEESE, de 1999, demonstrava que na maioria dos sindicatos, a mulher conta com uma representação inexpressiva nos seus quadros e nos órgãos de direção. Estudo minucioso realizado no Brasil, respectivamente, pela Comissão Nacional, Departamento Nacional e pela Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT, CGT e Força Sindical, e executado tecnicamente pelo DIEESE³⁷, constatou a ausência das mulheres na organização de trabalhadores nos locais de trabalho, pequena participação nas atividades sindicais e, conseqüentemente, na direção dessas entidades. Apontou-se nesse estudo, como causas específicas desse fato, as seguintes: o lastro desproporcional de responsabilidades familiares e encargos domésticos que recaem sobre os ombros da mulher, aliás em todas as sociedades, privando-a de tempo para prepararem-se para se dedicar-se às atividades sindicais; disputa por espaço político nos sindicatos; inibição de sua participação pela família, principalmente maridos ou companheiros; cultura machista nas organizações de trabalhadores nos locais de trabalho, em setores em que a presença de mulheres é escassa. Essa constatação manteve-se na década de 2010 a 2020, conforme estudos sobre o tema³⁸.

Como efeitos dessa situação, as questões relativas ao cotidiano de trabalho das mulheres não encontram espaço adequado para a sua manifestação; há dificuldade de ver e descobrir problemas específicos das mulheres nos locais de trabalho, em que se situam as questões do assédio moral e do assédio sexual, ao lado de situações mais antigas como a desigualdade de remuneração, de oportunidades e a ausência nos cargos de direção.

Também a ausência da mulher nas assembleias sindicais permite a negociação de preceitos imperativos constantes de textos constitucionais, sem que haja voz feminina, assim como também ocorre em todos os estratos de poder. Barros³⁹ traz como exemplo a inserção em norma coletiva, por alguns sindicatos de

³⁷ MAPA das Questões de Gênero. Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho. São Paulo, maio de 1999, p. 62.

³⁸ D'OLIVEIRA, M. C.; CAMARGO, M. A. S. A mulher e o Direito do Trabalho. Participação sindical feminina: estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da mulher. **Juslaboris**, ano IX. n. 83, out./nov. 2019, p. 27-38. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165832/2019_doliveira_mariane_participacao_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2023.

³⁹ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 72.

empregados, de cláusula condicionando a licença-maternidade à comunicação prévia ao empregador sobre a gravidez da empregada, mesmo diante do texto constitucional claro (art. 10, II, “b”, do ADCT), por não fazer menção qualquer à confirmação.

No caso, o Poder Judiciário, por meio do Supremo Tribunal Federal, legitimando-se perante a sociedade, decidiu no sentido de que não se pode por meio de norma coletiva alterar os termos da Constituição e condicionar o direito à estabilidade provisória à comunicação prévia ao empregador sobre a gravidez da empregada⁴⁰, fazendo com que o Tribunal Superior do Trabalho, que havia entendido pela validade da norma coletiva, contrária ao texto constitucional, por meio da redação original da Orientação Jurisprudencial nº. 88, da SDI-1⁴¹, atualmente cassada, modificasse o seu entendimento, conforme a nova redação conferida à Súmula nº. 244, do Tribunal Superior do Trabalho.⁴²

A sub-representação das mulheres é uma realidade, pois na maioria das vezes, quando as mulheres ocupam postos diretivos nos sindicatos, fazem-no nas secretarias ou tesourarias, à semelhança do que sucede quando ocupam posições de liderança nos governos, em que, majoritariamente, a sua presença restringe-se ao setor da educação, cultura e bem-estar:

⁴⁰ “Considerando que os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores, a Turma deu provimento a recurso extraordinário para reformar acórdão do TST que afastara o direito de empregada gestante à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, ‘b’, do ADCT (‘II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: [...] b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.’), em razão da existência, na espécie, de cláusula de acordo coletivo que condicionara o mencionado direito à necessidade de prévia comunicação da gravidez ao empregador”. STF 1ª T. - RE 234.186-SP, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, 05.06.2001.

⁴¹ “Gestante. Estabilidade Provisória. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, salvo previsão contrária em norma coletiva, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade”. Nota-se, entretanto, que o próprio TST, após decisão do Supremo Tribunal Federal, alterou seu entendimento, como se infere de decisão da SDC proferida no RODC 16.745/02, ajustando-se à posição do Excelso Pretório.

⁴² Súmula 244 – TST – “GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.” Cf. BRASIL. TST. **Súmulas**. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 22 ago. 2023.

Essas áreas são, em regra, permitidas às mulheres, exatamente porque guardam uma certa semelhança com as tradicionais ocupações assistenciais que lhes são conferidas no âmbito familiar, continuando, todavia, à margem do núcleo onde são tomadas as grandes decisões. Em geral, há no Brasil mulheres presidindo confederações nacionais: a dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e a dos Trabalhadores nas Indústrias têxtil, vestuário, couro e calçado (CONACOVEST); nas federações de âmbito nacional, há mulheres presidindo aquelas que guardam uma semelhança com as ocupações citadas e as de apoio, como ocorre com as atividades de secretário, bibliotecário, predominantemente exercidas por mulheres. Ainda surpreende a opinião pública quando uma mulher é nomeada para um cargo tradicionalmente de “vocação masculina”, como ocorreu no sindicato mineiro dos engenheiros, dirigido por uma mulher ⁴³.

Os fatores que, em geral, condicionam o exercício de funções diretivas no sindicato por mulheres também são os mesmos que impedem o seu ingresso e atuação nos diversos setores da sociedade⁴⁴.

Diante dessa situação, adotou-se modificações estruturais pelos sindicatos de diversos países, como assembleias periódicas de mulheres, comitês da mulher e da igualdade, cargos reservados em órgãos do governo, garantias de representação proporcional, métodos novos de gestão da atividade econômica sindical e educação, na busca para receberem o apoio feminino em assuntos diversos, entre eles o fomento do índice de filiação, como também para incentivar as mulheres a ocuparem postos diretivos, porém nem sempre de forma eficaz⁴⁵.

No que se refere ao processo educacional, que também impacta na participação das relações de trabalho, quando se trata de gênero, o fenômeno da caça às bruxas, na Europa, nos séculos XV ao XVIII, que culminou com a tortura e morte de várias parteiras e raizeiras acusadas de bruxaria, ocasionou uma

⁴³ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 73.

⁴⁴ Afirma a citada autora que os fatos que condicionam o exercício de funções diretivas no sindicato por mulheres são: ideias preconcebidas, advindas da própria família e da sociedade, em tese, a respeito do papel apropriado para a mulher, que poderá degenerar em discriminação camuflada; disposições estatutárias arraigadas que dificultam a entrada de mulheres; o desproporcional lastro de responsabilidades familiares que pesa sobre os ombros da mulher e a falta de confiança dela própria em suas atitudes. A esses fatos acrescem a cultura masculina que predomina nos sindicatos, as elevadas taxas de analfabetismo feminino, a falta de liberdade para o planejamento familiar e o custo das creches, que, se menos elevados, permitiriam maior disponibilidade para as mulheres se dedicarem às atividades sindicais. Cf. no Brasil a obra Mapa das Questões de Gênero, p. 63. Cf. TREBILCOCK, Anni. Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos. **Revista Internacional del Trabajo**, Genebra, 1991, v. 110, n. 4. p. 534

⁴⁵ *Ibid.*, p. 538. A autora aponta como ações para fomentar a participação da mulher nas organizações de trabalhadores e em cargos nas entidades sindicais, destacando-se a promoção de seminários para sensibilização e conscientização, visando a maior participação da mulher, e implemento de cotas em todas as instâncias sindicais inseridas nos estatutos capazes de estimular essa participação. Cf. no Brasil Mapa das Questões de Gênero, p. 63.

“intimidação educativa das mulheres” e seu afastamento da ciência⁴⁶. No século XVIII, as portas das universidades continuaram fechadas para as mulheres, embora algumas, de famílias mais abastadas, tivessem acesso à literatura, às artes e às ciências.

Finalmente, em 1833, os Estados Unidos da América permitem o ingresso das mulheres nas universidades, o que possibilita pensar em mudanças. Barros assim se posiciona:

Não há dúvida de que sempre que o nível cultural se eleva, as aspirações profissionais evoluem. Portanto, é indispensável um planejamento estruturado na educação das mulheres, desde a infância até a maturidade, com o objetivo de torná-las confiantes em suas capacidades, de elevar suas aspirações e aumentar a autoestima, para que possam desenvolver seu potencial humano, como melhor lhes aprouver. A ruptura com os papéis tradicionais, que a reprodução de padrões culturais lhes destinou, incentiva as mulheres a assumirem novas atividades e novas responsabilidades, necessárias a uma participação efetiva, que lhes proporcionará uma igualdade substancial⁴⁷.

A possibilidade de exercer atividade fora do lar, em regra, atua como fator de independência financeira. Não se ignora que a mulher, por exemplo, com grau educacional mais avançado terá maiores probabilidades de melhor colocação no mercado de trabalho.

Pontua Barros: “As mulheres que podem exercer ocupação fora do lar têm mais recursos para proteger, dentro dele, sua integridade corporal diante das agressões, pois a independência econômica é uma forte arma que poderá contribuir para vencer essa humilhação.”⁴⁸.

Conforme observa-se, a exclusão feminina tem diversos fatores, que na realidade interrelacionam-se. A cidadania que lhe é negada, reflete-se na falta de participação, que por sua vez, retira-lhe a voz e torna-a invisível. A dependência impõe-lhe condição de humilhação e subserviência. Esse quadro de vulnerabilidade é propício a outro fenômeno social, atualmente, mais explícito, que é a violência.

Ainda hoje a violência sofrida pelas mulheres no lar, nos diversos continentes, é um fato aterrorizado e projeta-se também no trabalho, principalmente sob a forma de assédio sexual e assédio moral, dos quais elas são as principais vítimas⁴⁹.

⁴⁶ SILVA, L. M. da; TOSI, L.; DERZI, M. A. M. A trajetória da mulher na Universidade Federal de Minas Gerais. **Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher**. Belo Horizonte: UFMG, 1987, n. 4. p. 5. O texto se estende de f. 1 a 48.

⁴⁷ Ibid., p. 73.

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ BARROS. A. M.. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, *passim*.

Barros chama a atenção:

Muitas vezes, as mulheres não valorizam a independência econômica, até que descubrem os caminhos trilhados por outras mulheres para alcançarem essa meta.

Não se trata, frise-se, de menosprezar o trabalho doméstico, mas de ressaltar as implicações que o trabalho no mercado possui como fator de emancipação feminina. E a escolaridade é um dos fatores mais importantes na maior participação da mulher na população economicamente ativa em profissões com maior prestígio e remuneração, associada, evidentemente, à experiência profissional. A ausência desses fatores, segundo a “teoria neoclássica do capital humano”, explica a segregação ocupacional da mulher e sua concentração nos chamados guetos femininos. Contribui para reforçar essa segregação a sobrecarga de trabalho imposta tradicionalmente à mulher no lar e na família⁵⁰.

Além dessa educação formal, em sentido estrito, transmitida pela família e pela escola, não se desconhece a educação em sentido amplo, como a que os indivíduos recebem da sociedade, independentemente de faixa etária, através da religião, dos costumes e das relações entre os homens⁵¹, educação lato sensu, que ainda fortalece os estereótipos sexistas.

Assim, o exercício da cidadania relaciona-se com o trabalho, na medida em que este é forma para se obter independência financeira, que sem dúvida atua como fator na liberdade, nas escolhas individuais, mas não só! Esse movimento implica em participação. Se há uma desigualdade de oportunidades na esfera ocupacional, não é difícil concluir-se que esse é um dos campos onde mais se evidencia a discriminação das mulheres em questões econômicas. Aqui evidencia-se, novamente a questão do poder.

1.4 Relação de emprego – segregação horizontal, vertical, ocupacional e condicionante matrimonial

Ao tratar da igualdade de gênero nas relações de trabalho, verifica-se que a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro passou por diversas transformações ao longo das últimas décadas. É possível observar um histórico de precarização e de desvalorização do trabalho feminino que ainda persiste.

⁵⁰ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3^a. **Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 74.

⁵¹ KREMER, A. C. A mulher e o processo educacional. **Revista Jurídica**, Rio de Janeiro, jan./mar. 1973, v. 18, n. 120, p. 119-120: “Esta educação, no sentido amplo, é aquela que toda sociedade exerce sobre os indivíduos, em qualquer idade. É a transmissão e assimilação de uma herança cultural. Esta educação provém da vida da comunidade, das relações entre os homens, repousa na crença religiosa e se exerce no culto. Reside no direito e provém da justiça. Vive nos costumes e na tradição. Procede da língua, dos cantos, dos contos e das lendas.”

Nesse contexto depara-se com discriminações, segregações. A seguir passa-se a análise sobre a segregação de gênero.

1.4.1 Noções gerais

No campo da pesquisa de empresa e as desigualdades de gênero, depara-se com um cenário menos perverso do que outrora. Há uma discussão crescente sobre a diversidade no mundo corporativo, porém, longe do ideal. Para alcançar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, é fundamental que as empresas apostem nas mulheres, em todos os estratos hierárquicos, desde as estagiárias até as posições mais altas da organização; porém, essa postura deve vir acompanhada de uma gestão com um olhar sob a perspectiva de gênero, ou seja, acompanhada de práticas que valorizem as diferenças.

Conforme verifica-se de estudo realizado em 2010, essas categorias foram divididas em quatro modalidades, como: práticas para o atendimento à família (creche e auxílio babá; apoio à gestante; apoio à amamentação; enxoval e chá de bebê; horário flexível e/ou teletrabalho; auxílio aos filhos maiores; planejamento familiar; benefícios estendidos à família; licença-maternidade de 6 meses); práticas para a promoção da saúde da mulher (palestras, divulgação de informações: *intranet* e portal externo; realização de exames e consultas; estímulo à prática de exercícios físicos e espaço como academias); práticas relacionadas a carreira (realização de palestras, reuniões e treinamentos; controle/meta para Mulheres em cargos de alta hierarquia e técnicos; incentivo a outras fontes de renda, além da empresa) e, por fim, ações pontuais (realização de eventos em datas comemorativas e ações voltadas para beleza e cuidados pessoais).⁵² Observa-se que algumas dessas práticas, adotadas por algumas empresas, em 2022, foram recepcionadas pela Lei Emprega + Mulheres.

Não obstante as garantias constitucionais, reforçadas pelas normas internacionais, sobretudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelos Estados-Membros, e das normas da legislação ordinária, com a derrogação, em muitos Estados, inclusive no Brasil, de preceitos especiais que

⁵² PIRES, F. M. P.; LUCAS, Angela Christina Lucas; ANDRADE, Sandra Mara de; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; FISCHER, André Luiz. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, 2010, p. 81-94. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v3n1/v3n1a09.pdf>. Acesso em: 4 out. 2023.

comprometem a igualdade de gênero, subsiste o tratamento desigual nas relações de trabalho, nos vários continentes, ou seja, a discriminação, que “consiste num ato que pode ser consciente ou inconsciente, levando a um tratamento desigual entre indivíduos ou até mesmo entre grupos e outros indivíduos”⁵³.

Os Direitos Fundamentais da União Europeia proíbem a discriminação dos cidadãos europeus independentemente do seu gênero. A lei geral, presente no denominado Código do Trabalho Português, salienta, no artigo 24, que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no que respeita ao momento de contratação, remuneração e decisões de promoção, independentemente do gênero, estado civil e situação familiar⁵⁴. No entanto, apesar da legislação, a discriminação permanece presente no mercado de trabalho, de uma forma mais ou menos sutil, por meio de comportamentos verbais e não verbais, que apresentam consequências na saúde e na produtividade dos trabalhadores⁵⁵, os quais caracterizam diversas formas de segregação.

A segregação, por motivo de gênero, em relação às profissões, é umas das formas de segregação do mercado de emprego em função do sexo; é a expressão mais visível das desigualdades entre homens e mulheres. Na atualidade, os estudos abordam três tipos de segregação; porém, no início da identificação e análise do fenômeno, a literatura apresentava duas formas.

Como refere Ferreira⁵⁶, a noção de segregação das estruturas do emprego em função do gênero expressa as diferenças nas posições das mulheres e dos homens nessas estruturas. Hakim⁵⁷ apresentou, inicialmente, duas formas de segregação sexual do emprego: (i) a segregação horizontal, também designada de

⁵³ BODENHAUSEN, G. V.; KANG, S. K. Multiple Identities in Social Perception and Interaction: Challenges and Opportunities. **Annual Review of Psychology**, n. 66, p. 547-574, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015025>. Acesso em: 4 out. 2023.

⁵⁴ CÓDIGO DO TRABALHO. **Legislação Consolidada** - Lei nº. 7/2009 - Diário da República n. 30/2009, Série I de 12 nov. 2009. DRE. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacaoconsolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 4 out. 2023.

⁵⁵ ELLEMERS, N. Gender Stereotypes. 2018. **Annual Review of Psychology**, v. 69, p. 275- 298. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719> 57. Acesso em: 4 out. 2023. HEBL, M.; CHENG, S. K.; NG, L. C.. Modern Discrimination in Organizations. (2020). **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 7, n. 1, p. 257-282. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948> . Acesso em: 22 ago. 2023.

⁵⁶ FERREIRA, V. **Relações sociais de sexo e segregação do emprego**: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal (2004). Dissertação (Doutoramento em Sociologia) - Sociologia da Produção, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

⁵⁷ HAKIM, C. **Occupational Segregation**: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States, and other countries. London: HMSO, 1979. HAKIM, Catarina. 1979

segregação ocupacional, que traduz a concentração de mulheres e homens em diferentes tipos de trabalho, profissões e sectores de atividade; e (ii) a segregação vertical, que se encontra metaforicamente traduzida na expressão “tetos de vidro”, que representa a realidade de inserção de homens e mulheres em diferentes estratos de hierarquia, qualificação e remuneração.

Importa pontuar, nesse momento, que a literatura refere-se a algumas razões possíveis para a discriminação feminina presente no mercado de trabalho, tais como o domínio masculino em algumas organizações, as responsabilidades familiares e os estereótipos prescritivos impostos pela sociedade.⁵⁸ Os estereótipos fornecem informações sobre como se espera que os grupos de indivíduos comportem-se em sociedade; propiciam expectativas que podem gerar atitudes preconceituosas e, conseqüentemente, a discriminação desses grupos.⁵⁹ Em geral, espera-se que as mulheres exerçam ações de maneira comunitária, sendo sensíveis e altruístas para com os outros, ao passo que se espera que os homens apresentem uma posição mais assertiva e focada nos objetivos organizacionais⁶⁰. A discriminação das mulheres no mercado de trabalho persiste, ainda que individualmente cada mulher pertença a muitas outras categorias sociais além do gênero, como, por exemplo, a profissão exercida e o grau de qualificação.⁶¹

Também é de ser ressaltado, que a literatura chama a atenção, para o fato de que muitos estudos se debruçam sobre a discriminação no mercado de trabalho, fazendo algumas observações a respeito.

Cabe observar que vários estudos se dedicam à discriminação no mercado de trabalho segundo gênero; porém, algumas distinções podem ser realizadas entre os termos “segregação” e “discriminação”. O termo “discriminação” se refere às situações em que indivíduos igualmente produtivos são avaliados diferentemente a partir de atributos não produtivos (como gênero e cor). De acordo com Becker (1957), a discriminação se verifica quando um grupo (empregadores, trabalhadores, consumidores) considera que o contato com outro grupo provoca desutilidade/desprazer que se origina do preconceito ou da ignorância. Desse modo, o empregador opta por não contratar trabalhadores do grupo discriminado em razão de

⁵⁸ LACROUX, A.; MARTIN-LACROUX, C. Anonymous résumés: An effective preselection method? **International Journal of Selection and Assessment**, v. 28, n. 1, p. 98-111, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12275>. Acesso em: 22 ago. 2023.

⁵⁹ GHAVANI, N.; PEPLAU, L. A. An Intersectional Analysis of Gender and Ethnic Stereotypes: Testing Three Hypotheses. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 1, p. 113-127, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0361684312464203>. Acesso em: 22 ago. 2023.

⁶⁰ Cf. ELLEMERS, 2018; HEBL, M.; CHENG, 2020.

⁶¹ BODENHAUSEN, G. V.; KANG, S. K. Multiple Identities in Social Perception and Interaction: Challenges and Opportunities. **Annual Review of Psychology**, n. 66, p. 547-574, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015025>. Acesso em: 4 out. 2023.

seu preconceito e somente aceita admitir tais trabalhadores por salários menores que aquele pago ao grupo não discriminado. O salário menor do grupo discriminado se deve, portanto, à produtividade do trabalho menor desse grupo visto que gera maior desutilidade no trabalho. Já a discriminação se deve à atitude consciente do empregador (consumidor ou trabalhador), que algumas vezes se recusa a empregar determinados trabalhadores em virtude de seus atributos não produtivos. A discriminação no mercado de trabalho pode resultar ou provocar a “segregação” no trabalho, e o inverso também é provável. Em geral, entende-se “segregação” como uma situação, por exemplo, em que brancos e negros permanecem concentrados em diferentes grupos de ocupação de forma diversa à sua participação na composição da população por vários motivos, como razões culturais, geográficas, modos e hábitos estabelecidos, etc. As ocupações integradas são aquelas que têm participação semelhante de brancos e negros em relação à sua participação na população total, enquanto as ocupações segregadas são aquelas que exibem representações de negros e brancos consideravelmente divergentes da participação relativa desses grupos na população⁶².

Continuam os autores

À guisa de ilustração, a “segregação” ocupacional entre homens e mulheres pode ser observada através da elevada participação de indivíduos de determinado sexo em certos grupos ocupacionais, e em geral as mulheres se concentram naqueles de menor rendimento em relação aos homens. Em 2002, no intuito de captar a segregação ocupacional entre mulher e homem, estimamos o valor do Índice de Dissimilaridade de Duncan & Duncan (D), que correspondeu ao valor de 0,33, enquanto em 2012 esse índice se elevou para 0,36. Ou seja, o índice revela a existência de segregação ocupacional entre homens e mulheres, bem como sua elevação no mesmo período⁶³.

Diante disso, há quem sustente que pode haver situações de segregação ocupacional, sem que se caracterize uma discriminação, porém, essa, sem dúvida pode induzir ou impulsionar que a segregação ocorra.

É possível existir um cenário de segregação ocupacional entre homens e mulheres sem que se verifique necessariamente discriminação, na medida em que a distribuição de trabalhadores em distintos grupos ocupacionais, segundo gênero, se origine dos fatores típicos da segregação, quais sejam: razões históricas, preferência dos trabalhadores por determinado tipo/grupo ocupacional, motivos culturais, ou estrutura econômica regional. No entanto, é comum a combinação da segregação e da discriminação no mercado de trabalho, à medida que a discriminação impõe aos grupos menos favorecidos, como mulheres, concentração em grupos ocupacionais com menores rendimentos. Deste modo, o processo de discriminação é capaz de induzir ou aumentar a situação da segregação ocupacional⁶⁴.

⁶² RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. . Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/XnyJFQ7KYdSRpX7yZfdN4Qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁶³ Ibid., p. 150.

⁶⁴ RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/XnyJFQ7KYdSRpX7yZfdN4Qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023. p. 151.

Sobre o tema, tem-se notícias de que

Os estudos pioneiros nas ciências econômicas acerca da segregação no mercado de trabalho são elaborados por economistas ingleses e americanos. Uma das primeiras obras dedicadas ao tema da discriminação/segregação foi de Edgeworth (1923) nos anos 1920 (Chadarevian, 2009). Cabe lembrar que, a partir da década de 1940, o movimento negro americano questiona a segregação racial existente naquele mercado de trabalho. Transcorridos mais de trinta anos da publicação da obra de Edgeworth (1923), o tema retorna à agenda de pesquisa dos economistas. Becker (1957) realizou estudo importante sobretudo em relação à discriminação no mercado de trabalho na tentativa de estudar seus determinantes ainda que seja inegável a articulação existente entre segregação e discriminação no trabalho. Essa teoria se baseia nos princípios do individualismo metodológico desenvolvidos pela economia neoclássica. [...] ⁶⁵.

A tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é fato e é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional ⁶⁶.

Essa segregação acaba por determinar, portanto, um comportamento tendente a manutenção do estado atual, de desigualdade entre homens e mulheres, no âmbito das relações de trabalho. A questão do poder novamente se põe, no debate.

1.4.2 A segregação horizontal

O termo *segregação* no mercado de trabalho significa uma assimetria na contratação de trabalhadores pelas empresas, baseada em características específicas, como sexo, cor, nacionalidade e qualificação profissional ⁶⁷, o que induz a uma tendência de concentração dos trabalhadores em segmentos distintos e tendem à formação de setores e guetos ocupacionais ⁶⁸.

⁶⁵ Ibid., 152-153.

⁶⁶ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 75.

⁶⁷ BAHIA, L. D.; COELHO, D.; SILVA, A. M.; SOARES, S. A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas. **Texto para Discussão**, n. 1406. Rio de Janeiro, IPEA, jun. 2009, p. 7-20. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2611/1/TD_1406.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

⁶⁸ RIBEIRO, R.; ARAÚJO, S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/XnyJFQ7KYdSRpX7yZfdN4Qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023.148.

Segundo Acker⁶⁹, a segregação horizontal acontece quando há uma distribuição desproporcional de gênero de acordo com as funções de trabalho; ou seja, acontece quando um gênero prevalece sobre o outro no exercício de uma determinada profissão⁷⁰ e a doutrina tem explorado a forma como este fenômeno impacta na discriminação das mulheres no local de trabalho.

Observa-se que as profissões consideradas tipicamente masculinas, quando a composição masculina da equipe é superior a 70%,⁷¹ e de domínio feminino, quando é composto por mais de 70% de mulheres⁷². As ocupações de aspecto predominantemente masculino geralmente oferecem maiores oportunidades de progressão do que as predominantemente femininas⁷³.

De acordo com o estudo da Grant Thornton⁷⁴, relativamente aos cargos de gestão de topo em âmbito global, a posição de diretor de recursos humanos é a mais ocupada pelas mulheres, o que representa 39% na totalidade. Relativamente às profissões tipicamente masculinas, a mulher representa apenas 26% dos cargos de topo de engenharia⁷⁵.

Nos Estados Unidos da América⁷⁶, a título de exemplo, em que as mulheres, em média, recebem maior instrução escolar do que os homens e onde a discriminação por motivo de sexo está proibida por lei, as mulheres continuam excessivamente concentradas em ocupações consideradas femininas, do tipo assistencial, como professora, enfermeira e secretária; funções que reproduzem a

⁶⁹ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷⁰ GLASS, J. The impact of occupational segregation on working conditions. *Social Forces*, v. 68, n. 3, p. 779–796, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/SF/68.3.779>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷¹ MCDOWEL, J. Masculinity and Non-Traditional Occupations: Men's Talk in Women's Work. **Gender, Work & Organization**. V. 22, n. 3, p. 273-291, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12078>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷² Idem.

⁷³ HULTIN, M. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. **Work and Occupations**, V. 30, n. 1, p. 30-61, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷⁴ GRANT THORNTON. **Women in Business 2022**: opening the door to diverse talent 3. Disponível em: <https://www.grantthornton.co.ke/globalassets/1.-memberfirms/kenya/insights/pdf/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diversetaent.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷⁵ MCKINSEY; COMPANY. **Women in tech**: Repairing the career ladder. 2022. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-andtelecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladderfor-women-in-technical-roles?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=49ac6a39-a5ed4255-b45a-f5d288c27ce8&hctky=9966160&hkid=4>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁷⁶ BADGETT, M. V. Lee; FOLBRE, Nancy. Quién cuida de los demás? Norma sociosexuales? Consecuencias económicas. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 118 (1999), n. 3, p. 357.

divisão tradicional do trabalho no lar. A segregação profissional é o fato gerador de 40% da diferença de salários entre homens e mulheres naquele país⁷⁷.

Em 2017 noticiou-se que

Mesmo após mais de um século de luta por igualdade de condições entre homens e mulheres nos Estados Unidos, elas só deverão ter salários equiparados aos deles daqui a 135 anos, em 2152, segundo projeção divulgada na semana passada pela Associação Americana de Mulheres Universitárias (*American Association of University Women – AAUW*). O estudo *Simple Truth about the Gender Pay GAP* (A Simples Verdade Sobre a Desigualdade Salarial de Gêneros, em tradução livre) aponta que, em 2015, as trabalhadoras em tempo integral nos Estados Unidos ganhavam 80% menos que os homens. [...]

O estudo mostra que a brecha salarial, o chamado “gap” (em inglês), tem efeitos negativos financeiros duradouros. Em 2015, 14% das mulheres norte-americanas.

Entre 18 a 64 anos de idade, viviam abaixo da linha de miséria, enquanto esse percentual entre os homens é de 11%⁷⁸.

Na Suécia, país considerado precursor nas questões de igualdade da mulher no trabalho, em que a política oficial em favor da temática é inflexível, contando as mulheres com 44% dos cargos no Parlamento, a segregação horizontal persiste em alto grau, embora tenha diminuído com o tempo. Ademais, as mulheres, naquele país, possuem taxas elevadas de absenteísmo, além de trabalharem menos horas por semana, geralmente em regime de tempo parcial⁷⁹.

Em maio de 2021, a Ministra sueca Marta Stenevi, da colisão Verde-Social-Democrata, segundo notícia veiculada pela Imprensa⁸⁰, diz “que as mulheres estão atualmente em desvantagem perpétua quando se trata de acumular capital. [...]. A diferença na renda foi tão grande na última década que manteve a disparidade que tínhamos há 25 anos”.

O mesmo órgão de Imprensa divulgou também que

Mesmo na Suécia, que é geralmente considerada uma sociedade mais igualitária do que a maioria, as mulheres têm quase 30% a menos de renda na aposentadoria do que os homens, de acordo com um relatório de março da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico.

⁷⁷ PETERSEN, T.; MORGAN, L. A. Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. **American Journal of Sociology**, v. 101, n. 2, set. 1995, p. 329-365. In: BADGETT; FOLBRE, 1999.

⁷⁸ FELIPE, L. EUA: diferença salarial entre homens e mulheres só deve desaparecer em 135 anos (2017). **Agência Brasil**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-03/eua-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-deve-desaparecer>. Acesso em: 22 ago. 2023.

⁷⁹ PERSSON, I.; WADENSJÖ, E. À la recherche de l'égalité. In: Suède: l'égalité des sexes en question. **Cahiers du Genre**, n. 27. Paris: L'Harmattan, 2000, p. 76.

⁸⁰ DALY, Charles. Ministra sueca mira diferença horrenda de renda entre gêneros. (2021). **Exame ESG**. Disponível em: <https://exame.com/esg/ministra-sueca-mira-diferenca-horrenda-de-renda-entre-generos/>. Acesso em: 22 ago 2023.

Entretanto, a Comissão Europeia estimou que nenhum país está a caminho de alcançar a igualdade de gênero até 2030.

Portanto, na amostragem em comento, ao considerar momentos de anos passados e na atualidade, a desigualdade de gênero, no ambiente de trabalho, é um desafio e a realidade mostra que, apesar de o tema ser mais presente nos espaços públicos e particulares, as mulheres, ainda hoje, continuam a dedicar-se a atividades de menor reconhecimento.

As organizações procuram incluir programas e diretrizes que impliquem o tratamento igual entre todos os colaboradores e evitam a discriminação⁸². No entanto, a discriminação de gênero continua a ser um dos grandes problemas existentes no mercado de trabalho, notadamente a discriminação das mulheres, desde logo, no momento da triagem curricular⁸³.

Estudos demonstram que a discriminação das mulheres consiste na desigualdade de tratamento em termos de decisões de contratação, salário e promoções, quando comparadas com os homens.⁸⁴ Em 2020, 58,1% dos licenciados em Portugal eram mulheres,⁸⁵ enquanto a taxa de desemprego feminina é 0,6 pontos percentuais superiores à apresentada pelo universo masculino⁸⁶.

Em 2021, as mulheres representavam 31% dos membros do Conselho de Administração⁸⁷ e apenas 16,3% dos cargos executivos nas maiores empresas

⁸¹ Ibid.

⁸² ELLEMERS, N. BARRETO, M. Chapter Tree: Detecting and Experiencing Prejudice: New Answers to Old Questions. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 52, n. 1, p. 139- 219, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.02.001>. Acesso em: 22 ago. 2023.

⁸³ HEBL, M.; CHENG, S. K.; NG, L. C. Modern Discrimination in Organizations. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 7, n. 1, p. 257-282, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>. Acesso em: 22 ago. 2023.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ DEEC. Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. (2020). **Principais resultados do RAIDES 20 – Diplomados 2019/2020**. Disponível em: <https://www.dgeec.mec.pt/np4/1249.html>; [https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf). Acesso em: 22 ago. 2023.

⁸⁶ INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **População residente, empregada, segundo o grupo etário, por ramo de actividade económica, profissão e sexo**. (2021). Disponível em: https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos_quadros_populacao. Acesso 22 ago 2023.

⁸⁷ EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. **Indicator: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives** | Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality, 2021a. Disponível em: <https://eige.europa.eu>; Disponível em: https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compex/bar/year:2021-B2/geo:PT/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT. Acesso em: 25 ago. 2023. apud RIBEIRO, Diana Filipa da Costa. **Discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português**. 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/144885/2/589324.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

cotadas em Portugal⁸⁸. O percentual de mulheres, entre os 20 e os 64 anos de idade, que não pertenciam ao mercado de trabalho por fatores relacionadas ao cuidado de terceiros era superior à apresentada pelos homens em 17,6 pontos percentuais⁸⁹.

As mulheres encontram-se sub representadas em posições de maior influência e responsabilidade no local de trabalho⁹⁰. De acordo com o Relatório Grant Thornton⁹¹, de modo global, as mulheres em 2012 representavam apenas 21% dos cargos de liderança, o que se deve à existência de estereótipos prescritos na sociedade que categorizam as mulheres como mais sensíveis e afetuosas; ou seja, como mais cordiais, mas menos competentes em face dos homens⁹². Em 2022, as mulheres ocupavam 32% dos cargos de liderança em âmbito global; prevê-se que este valor aumente devido ao fato de 73% das organizações adotar novas práticas flexíveis de trabalho derivadas da pandemia, o que as torna mais inclusivas para o talento feminino⁹³.

As mulheres que cumprem os estereótipos prescritos são alocadas a funções de menor valor, associadas a competências sociais adquiridas em contexto doméstico⁹⁴, enquanto as mulheres profissionais, ao demonstrarem o seu lado assertivo, agente e competente, são penalizadas no momento de contratação, promoção, negociação salarial e também no seu relacionamento interpessoal⁹⁵. Por conseguinte, os homens são preferidos para os momentos de contratação e

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ EUROSTAT. **Inactive population due to caring responsibilities by sex**. (2022). Disponível em <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso 22 ago 2023.

⁹⁰ KUBLER, D.; SHMID, J.; STUBER, R. Gender discrimination in hiring across ocupations: a nationally-representative vignette study. **Labour Economics**, v. 55, n. 1, p. 215- 229, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002> . Acesso em: 20 ago. 2023.

⁹¹ GRANT THORNTON. **Women in Business 2022: opening the door to diverse talent 3**. [s.d]. Disponível em: <https://www.grantthornton.co.ke/globalassets/1.-memberfirms/kenya/insights/pdf/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diversetalent.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁹² FISKE, S. T. Prejudices in Cultural Contexts: Shared Stereotypes (Gender, Age) Versus Variable Stereotypes (Race, Ethnicity, Religion). **Perspectives on Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 791-799, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1745691617708204>. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁹³ GRANT THORNTON. **Women in Business 2022: opening the door to diverse talent 3**. [s.d]. Disponível em: <https://www.grantthornton.co.ke/globalassets/1.-memberfirms/kenya/insights/pdf/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diversetalent.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁹⁴ FISKE, S. T. Prejudices in Cultural Contexts: Shared Stereotypes (Gender, Age) Versus Variable Stereotypes (Race, Ethnicity, Religion). **Perspectives on Psychological Science**, v. 12, n. 5, p. 791-799, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1745691617708204>. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁹⁵ KUBLER, D.; SHMID, J.; STUBER, R. Gender discrimination in hiring across ocupations: a nationally-representative vignette study. **Labour Economics**, v. 55, n. 1, p. 215-229, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>. Acesso em: 20 ago. 2023.

promoção apesar de as mulheres serem igualmente qualificadas para a profissão a que se candidatam⁹⁶.

Além disso, a existência desse desequilíbrio entre homens e mulheres no desempenho de cargos de topo dificulta o acesso das mulheres a outras posições hierárquicas, visto que os decisores, com frequência, escolhem para serem promovidos os candidatos que mais se assemelham a si, o que penaliza as mulheres⁹⁷. De acordo com os dados divulgados⁹⁸, apenas 52 mulheres para cada 100 homens são promovidas se exercerem uma profissão de engenharia.

No período pós-pandemia, 73% das organizações estadunidenses estão a adotar práticas de inclusão do talento feminino, segundo estudos de Grant Thornton⁹⁹, tais como: promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (47%); incutir novas práticas de trabalho para envolver melhor todos os funcionários; incluir o trabalho virtual e flexível de longo prazo (44%); desenvolver um ambiente em que todos os colegas possam debater e apresentar ideias (44%); adaptar os programas de aprendizagem e desenvolvimento existentes ao ambiente em mudança (41%); e incentivar a existência de uma política de portas abertas entre a gerência média e a sênior (40%).

Em suma, para que as mulheres sejam incluídas e tenham acesso a maiores chances de promoção é necessário que as empresas forneçam acesso equitativo a formações, para reforçar o desenvolvimento do conhecimento e maturidade, planos de mentores e modelos que defendam o avanço das mulheres na hierarquia organizacional e garantam políticas e práticas que assegurem que todos os colaboradores, independentemente das suas características pessoais, tenham acesso a promoções¹⁰⁰.

⁹⁶ WYNN, A. T. Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion. **Sociological Perspectives**, v. 60, n. 4, p. 645-664, 2017. DOI: 10.1177/0731121416672426.

⁹⁷ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

⁹⁸ MCKINSEY; COMPANY. **Women in tech: Repairing the career ladder**. (2012). <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-andtelecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladderfor-women-in-technical-roles?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=49ac6a39-a5ed4255-b45a-f5d288c27ce8&hctky=9966160&hlkid=4> Acesso 20 ago. 2023.

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ MCKINSEY; COMPANY. **Women in tech: Repairing the career ladder**. (2012). <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-andtelecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladderfor-women-in-technical-roles?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=49ac6a39-a5ed4255-b45a-f5d288c27ce8&hctky=9966160&hlkid=4> Acesso 20 ago. 2023.

Segundo o relatório de Grant Thornton¹⁰¹, na medida em que novos modelos de trabalho são incorporados e uma maior flexibilidade nas práticas de emprego são aceitos como norma, as oportunidades de progressão ininterrupta na carreira feminina aumentarão.

Barros, ao tratar da segregação horizontal, observa que para:

Se esclarecer essa segregação, a teoria neoclássica do “capital humano” e da “divisão no mercado” são menos úteis do que a “teoria sociosexual”, que atenta para fatores alheios ao mercado de trabalho, centralizando-se nos estereótipos comuns e dominantes na sociedade a respeito das mulheres. Elas ainda padecem do ordenamento patriarcal na sociedade e na família, que lhes conferem predominantemente os cuidados com os filhos e os afazeres do lar, e ao homem, o sustento econômico. Essa mentalidade reflete-se no campo do trabalho sob a forma de estereótipos negativos a respeito das mulheres, apontando presumidas características femininas, entre as quais: a) resistência a supervisionar o trabalho alheio, o que contribui para desqualificá-las aos cargos de direção e chefia e, em consequência, gera discriminação vertical, colocando-as em funções de nível inferior, inclusive na administração pública; b) menor aptidão para ciências e matemática, o que contribui para afastar as mulheres da engenharia, arquitetura, matemática, estatística, entre outras - aqui a discriminação começa na escola; c) menor disposição para viagem, o que é desmentido pelo número expressivo de aeromoças que, cotidianamente, cruzam os céus do firmamento; d) menor disposição para enfrentar perigo físico e menor força física, que poderá afastar as mulheres das funções de bombeiro, policial, vigilante, quando hoje há muitas exercendo essas ocupações, principalmente as três primeiras.

Continua a autora¹⁰², ao afirmar que, quanto “à força física, estudos realizados revelam que o sistema muscular da mulher é menos desenvolvido do que o do homem. Aos vinte anos, a sua força muscular corresponde, em média, a 65% da força masculina e, aos 55 anos, decresce para 54%”¹⁰³.

Observa Barros¹⁰⁴ “que os modernos recursos da técnica e da automação poderão modificar a natureza das atividades que exigem elevado vigor físico e substituir, com mais eficiência, a força masculina com a vantagem de eliminar ou reduzir o desgaste físico prejudicial a ambos os sexos.”

Por outro lado:

A par dessas características, consideradas negativas, existem as características chamadas positivas, como disposição para cuidar das

¹⁰¹ GRANT THORNTON. *Women in Business 2022: opening the door to diverse talent 3*. [s.d]. Disponível em: <https://www.grantthornton.co.ke/globalassets/1.-memberfirms/kenya/insights/pdf/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diversetalent.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹⁰² BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.*, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 76.

¹⁰³ BIRYUKOVA, A. P. Legislación protectora e igualdad de oportunidades para las trabajadoras en la URSS. *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 99, n. 1, jan./mar. 1980, p. 69-70.

¹⁰⁴ BARROS, 2008, op. cit., p. 76.

peçoas, que as qualifica para as ocupações de médica, enfermeira, professora, assistente social, entre outras; maior agilidade manual, que as habilita para as funções de costureira, modista e mecanógrafa; maior destreza nas atividades desempenhadas no lar, que facilitam a utilização dessa mão-de-obra nos bares, hotéis, restaurantes, salões de beleza, etc.; ocorre que a destreza se aprende também¹⁰⁵.

Adicionalmente, a literatura traz também que a maior honradez é outra característica apontada como feminina, que contribui para a sua qualificação em função de caixa, vendedora e contadora; e o aspecto físico que contribui para qualificá-la para as funções de recepcionista, secretária e outras¹⁰⁶.

Todas essas características “realçam qualidades humanas como sensibilidade, afeto, solidariedade e honestidade. Por acaso, estariam os homens excluídos desses sentimentos e desses atributos?”, essa é uma provocação feita por Barros¹⁰⁷.

Acrescentam-se a esse tipo de segregação nas relações de trabalho, conforme acima mencionado, outras formas. Ao lado há a segregação sexual vertical nas profissões, que contribui para proteger da concorrência masculina; parte dos empregos femininos, principalmente no setor de serviços, em contrapartida é uma das responsáveis pelo baixo salário, pela inviabilidade de promoções e de apreciação de seu trabalho; por outro, verifica-se também a segregação vertical, responsável pelo afastamento das mulheres dos postos de direção.

1.4.3 A segregação vertical

Segundo a literatura, a segregação vertical consiste na existência de um “teto de vidro”¹⁰⁸; ou seja, uma barreira que impede as mulheres de atingirem posições de elevada responsabilidade e posicionamento superior na hierarquia da organização¹⁰⁹.

As mulheres apresentam, de uma maneira geral, qualificações superiores aos homens, mas estas encontram-se sub representadas em cargos de gestão e

¹⁰⁵ Ibid., p. 76.

¹⁰⁶ ANKER, R. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 116, n. 3, p. 354-355, 1997.

¹⁰⁷ BARROS, 2008, op.cit., p. 77.

¹⁰⁸ AHMAD, M.; NASEER, H. Gender Bias at Workplace Through Sticky Floor and Glass Ceiling: A Comparative Study of Private and Public Organizations of Islamabad. **International Journal of Management and Business Research**, v. 5, n. 3, p. 249-260, 2015.

¹⁰⁹ RIBEIRO, D. F. C. **Discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português**. 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/144885/2/589324.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

liderança¹¹⁰; essa diferença mantém-se apesar da entrada de uma quantidade crescente de mulheres em profissões de prestígio dominadas por homens, o que só pode ser explicado por fatores que excedem as respectivas competências profissionais¹¹¹. Curiosamente, este padrão continua a ser válido não apenas para funções dominadas por homens, mas também para as ocupações designadas como estereotipicamente femininas¹¹².

Uma das principais barreiras que dificulta a representação das mulheres em cargos de topo nas organizações tem relação com as responsabilidades familiares; há dificuldade em estabelecer um equilíbrio entre as esferas pessoal e a profissional, dado que uma parte expressiva das organizações não tem políticas flexíveis nesse sentido¹¹³. Esse fato contribui para que as mulheres sejam estigmatizadas nas organizações, como não estarem comprometidas com a carreira profissional, perderem oportunidades de ascensão, visto que tendem a assumir uma parte significativa das responsabilidades familiares, de fora a condicionar a sua disponibilidade para o trabalho e levar a que enfrentem uma pressão acrescida no momento da promoção¹¹⁴.

Outro impedimento para que as mulheres alcancem posições de responsabilidade elevada deriva dos estereótipos impostos pela sociedade, ao julgar que as mulheres não apresentam as características e competências de um líder, papel este associado à imagem masculina¹¹⁵. Os homens são vistos como portadores de competências profissionais e sociais adequadas ao papel de líder, sendo vistos como agentes, racionais e assertivos, ao contrário das mulheres, associadas à sensibilidade e ao cuidar. Neste contexto, as mulheres são frequentemente subavaliadas, o que gera um efeito de invisibilidade das mulheres nesses cargos, sendo os homens vistos, culturalmente, como merecedores de maior

¹¹⁰ INE, 2021.

¹¹¹ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹¹² Ibid.

¹¹³ HAILE, S.; EMMANUEL, T.; DZATHOR, A. Barriers and Challenges Confronting Women for Leadership and Management Positions: **Review and Analysis**. **International Journal of Business & Public Administration**, v. 13, n. 1, p. 36-51, 2016.

¹¹⁴ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹¹⁵ HAILE, S.; EMMANUEL, T.; DZATHOR, A. Barriers and Challenges Confronting Women for Leadership and Management Positions: Review and Analysis. **International Journal of Business & Public Administration**, v. 13, n. 1, p. 36-51, 2016.

estatuto e, conseqüentemente, associados a posições de maior responsabilidade e domínio¹¹⁶.

É interessante pontuar que esse fenômeno da segregação não é recente, porém atualmente passou a ser objeto de discussões. Os dados levantados, conforme traz-se pequenas amostragens neste estudo, embora em locais geográficos diversos, áreas de atuação diferentes, são convergentes. Estudos revelam, por exemplo, a representatividade desproporcional da mulher em ciência e tecnologia (C&T), face à participação masculina. Embora não seja um tema novo em Filosofia e História da Ciência, é amplamente abordado nacional e internacionalmente nas últimas décadas; desperta progressivamente maior interesse e objeto de pesquisas, e essas pesquisas demonstram a ocorrência e as causas que se repetem em todas as áreas de atuação profissional, pública, privada, universidades, empresas etc.

Neste sentido, Soares e Naegele¹¹⁷:

As causas para o problema da desigualdade de gênero em ciência, em especial na academia, são complexas e com múltiplas abordagens possíveis, quer sejam de ordem sociocultural, econômica ou cognitiva (Soares, 2001; Fox, 2015; Miller-Friedmann et al., 2018). Sabe-se que, desde os primórdios da civilização humana, os indivíduos pertencentes ao sexo masculino foram mais valorizados que as mulheres, e que estas são menos reconhecidas não só no meio acadêmico, mas também nas áreas tecnológicas e científicas, e relegadas à esfera doméstica, cuidando dos afazeres do lar e sendo as guardiãs dos valores da família (Whittington, 2011; Barros & Mourão, 2018). Essas barreiras frequentemente impedem a contribuição intelectual das mulheres para o progresso da ciência e, portanto, são injustas. Logo, o silêncio da comunidade acadêmica sobre esse tema pode levar à conclusão de que todos os cientistas são cúmplices silenciosos.

Nessa área, considerada masculina todavia, a literatura passa a abordar a segregação e a expor que a disparidade revela-se também em relação às citações de mulheres e à premiação com honorarias, embora a mulheres tenham conquistado espaço na Ciência, a atuação ainda é desigual.

Logo:

Quando se analisa a história da ciência em geral e a da química em particular, é possível verificar a forte disparidade entre a atuação masculina e a feminina em seu desenvolvimento, sendo possível observar o quanto as

¹¹⁶ BRAUN, S.; STEGMAN, S.; HERNANDEZ BARK, A. S.; JUNKER, N. M., VAN DICK, R. Think manager – think male, think follower – think female: Gender bias in implicit followership theories. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 47, n. 7, p. 377-388, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>. Acesso em: 21 ago. 2023.

¹¹⁷ SOARES, R.; NAEGELE, R. **Segregação vertical na área da química durante a pandemia Covid 19 no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Vp85ydBkK3bm9gVTXsSxMhg/#>. Acesso em: 23 set. 2023.

mulheres foram pouco citadas historiograficamente ou, em raras ocasiões, apareceram como meras coadjuvantes; o mais comum, no entanto, é que sequer sejam citadas (Chassot, 2004). Também é possível verificar essa disparidade no âmbito do PNQ, visto que, desde a sua criação em 1901, até a última edição, em 2019, somente cinco mulheres (3%) ganharam tal honraria (Naidek et al., 2020), mesmo não faltando fortes e competentes candidatas (Santos et al., 2019). Isso pode servir como um indício indireto da existência de uma cultura de discriminação histórica vigente em relação às mulheres, que é sistêmica, universal e permeia toda a estrutura social (Miller-Friedmann et al., 2018). Entretanto, esse problema tem a sua dimensão sociológica pouco explorada e contemplada, pois, apesar de as mulheres terem conquistado o seu espaço na ciência, sua atuação ainda é desigual em relação à atuação masculina¹¹⁸

A doutrina noticia fatos reais, com nomes, nessa área de Ciência e Tecnologia, em que apesar de relevantes, inspiradoras, na área de Química, são poucas as contribuições femininas devidamente reconhecidas na comunidade científica internacional¹¹⁹ Há um exemplo emblemático, que envolve Madame Marie Sklodowska Curie, cujo reconhecimento deu-se, após o seu marido, consagrado físico, Pierre Curie, recusar-se a dividir o Prêmio Nobel de Física (PNF) somente com o também ilustre físico Antoine Henri Becquerel, para que a comissão avaliadora do PNF reconhecesse a contribuição da importante física, na área nascente da radioatividade, o que lhe conferiu posteriormente também um PNQ¹²⁰.

As principais razões apresentadas para justificar a exclusão das mulheres desses cargos são mencionadas de forma recorrente em diversos estudos e referem-se

à dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos. Afirma-se também que a forma de dirigir adotada pelas mulheres é diferente, porque trabalham mais em equipe e fortalecem o diálogo, enquanto os homens partem mais do modelo “ordens são ditadas para serem cumpridas”¹²¹.

Independentemente da área de estudo, seja na área Jurídica, na área de Ciência e Tecnologia, de Economia, da Saúde, Engenharia etc., as pesquisas

¹¹⁸ MOSCHKOVICH, M; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. Dados: **Revista de Ciências Sociais**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015. NAIDEK et al., 2020.

¹¹⁹ SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: Ascensão limitada. **Química Nova**, 24(2), 281-285, 2001; MILLER-FRIEDMAN, J.; CHILDS, A.; HILLER, J. Approaching gender equity in academic chemistry: Lessons learned from successful female chemists in the UK. **Chemistry Education Research and Practice**, V. 19, n. 1, p. 24-28, 2018.

¹²⁰ CHASSOT, A. A ciência é masculina? É, sim senhora! **Contexto e Educação**, v. 19, n. 71, p. 9-28, 2004.

¹²¹ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 77.

científicas e estudos trazem os fatores de exclusão em razão de gênero que em regra, coincidem. Conforme infere-se dos argumentos.

As causas para o problema da desigualdade de gênero em ciência, em especial na academia, são complexas e com múltiplas abordagens possíveis, quer sejam de ordem sociocultural, econômica ou cognitiva (Soares, 2001; Fox, 2015; Miller-Friedmann et al., 2018). Sabe-se que, desde os primórdios da civilização humana, os indivíduos pertencentes ao sexo masculino foram mais valorizados que as mulheres, e que estas são menos reconhecidas não só no meio acadêmico, mas também nas áreas tecnológicas e científicas, e relegadas à esfera doméstica, cuidando dos afazeres do lar e sendo as guardiãs dos valores da família (Whittington, 2011; Barros & Mourão, 2018). Essas barreiras frequentemente impedem a contribuição intelectual das mulheres para o progresso da ciência e, portanto, são injustas¹²².

Essas percepções externadas a partir da vivência prática ou de estudos acadêmicos, sempre trazem como base subjacente, o fato de que a posição de inferioridade, à qual são submetidas as mulheres na sociedade em geral, é reflexo do desenvolvimento humano baseado em uma estrutura proeminentemente masculina, conceituada atualmente como patriarcado.

Em síntese, Barros conclui que:

A par das características pessoais dos sexos, uma explicação óbvia para a segregação horizontal e vertical é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas. É de se esperar que essas formas de educar enfraqueçam ou desapareçam, à medida que fique demonstrado o prejuízo econômico que causam¹²³.

É possível que isso venha a ocorrer, porém, atualmente, há muito a construir e desconstruir. Há um longo caminho a ser percorrido, desde a educação social até as práticas a serem adotadas pelos gestores de postos mais altos, seja no âmbito público, seja no âmbito privado.

1.4.4 A segregação ocupacional

Um terceiro tipo de segregação que pode ser constatada nas relações de trabalho em relação ao gênero é a segregação ocupacional quando um gênero domina sobre o outro nas diferentes profissões¹²⁴. No início dos estudos sobre

¹²² SOARES, R.; NAEGELE, Rafaela. **Segregação vertical na área da química durante a pandemia Covid-19 no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Vp85ydBkK3bm9gVTXsSxmHg/>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹²³ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

¹²⁴ GLASS, J. The impact of occupational segregation on working conditions. **Social Forces**, v. 68, n. 3, p. 779–796, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/SF/68.3.779>. Acesso em: 23 set. 2023.

segregação, esse tipo estava inserido na modalidade segregação vertical, conforme relatados nos parágrafos anteriores. Atualmente, categoriza-se como tipo novo.

É tema fundamental para o funcionamento do mercado de trabalho, leva à existência de ineficiências e pode alterar a forma como as mulheres são vistas na sociedade, segundo Acker¹²⁵. De acordo com o estudo desenvolvido por Hultin¹²⁶, na Suécia, verifica-se que as mulheres com o mesmo grau de qualificação que os homens apresentam chances menores de promoção, mesmo em ocupações tipicamente femininas quando comparadas com os homens. Quase 7% dos empregos masculinos conduzem a uma promoção interna, em comparação com pouco mais de 4% dos empregos femininos. Acrescenta Hultin¹²⁷ que as oportunidades de promoção são maiores nas ocupações predominantemente masculinas: mais 7,5% em comparação com 6,6% para as ocupações femininas. O estudo demonstra que as mulheres têm menos um terço de chances de promoção do que os homens em ocupações mistas e menos de metade das chances de promoção do que os homens em ocupações dominadas por mulheres¹²⁸.

Masser e Abrams¹²⁹ também procuraram estudar a segregação ocupacional, no Sudeste da Inglaterra, num estudo que permitiu concluir que, quando as mulheres candidatam-se a profissões tipicamente masculinas, podem ver acrescida a presença de discriminação, sobretudo quando ameaçam o estatuto e domínio do universo masculino, ao candidatarem-se a um cargo superior, por exemplo, um cargo de gestão.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988, no art. 7º., inciso XXX, proíbe a diferença de salário, de exercício de função e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; no entanto, os índices de segregação ocupacional existem.

¹²⁵ ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹²⁶ HULTIN, M. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. **Work and Occupations**, v. 30, n. 1, p. 30-61, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹²⁷ Ibid.

¹²⁸ HULTIN, M. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. **Work and Occupations**, v. 30, n. 1, p. 30-61, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>. Acesso em: 23 set. 2023.

¹²⁹ MASSER, B. M.; ABRAMS, D. Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. **Sex Roles**, v. 51, n. 9, p. 609-615, 2004. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-004-5470-8>. Acesso em: 22 ago. 2023.

Porém, também deve ser consignado que a situação poderia ser pior, se não houvesse algum tipo de legislação. RIBEIRO e ARAÚJO¹³⁰, embora em trabalho mais geral, ponderam

Que, no Brasil, tal como nos EUA, a ausência dessa legislação estatal poderia resultar em patamares ainda mais elevados de segregação e discriminação no mercado de trabalho. No Brasil, a adoção de programas governamentais de combate à discriminação e à segregação no mercado de trabalho pode ser importante para mitigar essa mácula do nosso mercado de trabalho. Outro caminho possível é a introdução de cláusulas de ações afirmativas nas Convenções e nos Acordos Coletivos entabulados entre sindicatos dos trabalhadores e representantes dos empregadores. Segundo estudo da OIT (2009), as Convenções Coletivas e os Acordos Coletivos firmados pela Companhia de Saneamento de Minas Gerais, pela Light S.A e pelas Centrais Elétricas de Santa Catarina (Celesc) têm cláusulas que garantem ações afirmativas. Esse estudo revela que, no ano de 2006, o contrato da Companhia de Saneamento de Minas Gerais assegurava que, em caso de empate em processo seletivo interno para cargos de confiança em que estiverem concorrendo mulheres e negros, esses trabalhadores terão acrescidos dois pontos ao total obtido na avaliação.

Em suma, ações de política afirmativa no mercado de trabalho implementadas por via de legislação estatal, programas governamentais específicos e cláusulas de instrumentos normativos entabulados entre sindicatos dos trabalhadores e representantes dos empresários podem contribuir para mitigar a segregação ocupacional de acordo com o sexo e a cor; todavia, deve-se ressaltar a necessidade de avaliação permanente, sobretudo dos programas governamentais.

1.4.5 A condicionante matrimonial

Por fim, além desses obstáculos, por outro lado, fundando-se denominada teoria sociossexual, ressaltam as economistas estadunidenses Badgett e Folbre, professoras em Massachusetts, que as aspirações profissionais têm consequências no mercado matrimonial e por isso apresentam condicionamentos.

Segundo pesquisa realizada em 1999, pelas autoras citadas, para avaliar o atrativo de diversas características de pessoas, submeteu-se inúmeros estudantes de três cursos (Física, Sociologia e Economia) a um teste para aferir as consequências socioculturais das opções profissionais das pessoas. As profissões classificaram-se em quatro categorias: as de baixa condição social e alta feminilidade

¹³⁰ RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. *Nova Economia*, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/XnyJFQ7KYdSRpX7yZfdN4Qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023.

(como as enfermeiras), as de alta condição social e alta feminilidade (pediatra, por exemplo), as de baixa condição social e baixa feminilidade (carpinteira, por exemplo) e as de alta condição social e baixa feminilidade (como piloto de linhas aéreas). Os resultados confirmaram que as mulheres que não se ajustaram às funções tradicionais, como carpinteira e piloto, tiveram número menor de pretendentes. Da mesma forma, os homens com profissões atípicas de seu sexo foram considerados pelas mulheres menos atraentes¹³¹.

No mesmo sentido, conforme assevera Barros, a economista austríaca Doris Weichselbaumer, visando a confirmar a situação exposta no parágrafo anterior, realizou uma experiência: publicou em um jornal estadunidense anúncios à procura de homens para relacionamento duradouro, feitos por mulheres imaginárias, com características idênticas de cor, idade, tipo físico e preferências de lazer. A única diferença era a profissão, pois uma era enfermeira e a outra eletricista. No resultado da pesquisa a enfermeira recebeu 77 respostas e a eletricista apenas 39¹³².

É certo que a interação entre o mercado de trabalho e o mercado matrimonial adota formas distintas, segundo os países e as épocas; entretanto, a dinâmica descrita pelas economistas revela que contrariar os estereótipos sexistas poderá reduzir o número de pretendentes, pondera Barros¹³³.

É possível que essa situação modifique-se com o passar do tempo, pois os modelos sociais mudam; porém, se a escolha profissional da mulher estiver condicionada ao desejo de formar uma família, as possibilidades de ocuparem posição de maior prestígio e maior remuneração junto a empresas privadas poderão, segundo as autoras citadas, ser aproveitadas, mas com maior lentidão, temerosas de tornarem-se menos atraentes; é contra essa lentidão que se posicionam os que buscam oportunidades iguais.

1.5 Marcos legais: externos e internos

Inicialmente consigna-se que o termo, marcos legais internos e externos, é utilizado como indicativo de origem da normativa, por organismos internacionais ou

¹³¹ BADGETT, M. V. Lee; FOLBRE, N. Quién cuida de los demás? Norma sociosexuales? Consecuencias económicas. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 118 (1999), n. 3.p. 360.

¹³² Ibid., p. 360.

¹³³ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.p. 77.

pelo Estado brasileiro. Os temas ligados aos Direitos Humanos, como o tratado nesse trabalho, é preocupação também de organismos internacionais como a ONU – Organização das Nações Unidas e no âmbito das relações de trabalho, a Organização Internacional do Trabalho, que acabam interferindo no Direito de cada país.

A ONU, com dois marcos importantes como a Declaração dos Direitos Humanos e Agenda 2030.

Não se ignora a existência da OIT, agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros¹³⁴ participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização, sendo sua missão, promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

A atuação da OIT, junto aos países, se dá por meio de recomendações, definidas a partir da maioria simples, e convenções, que requerem o aceite de pelo menos dois terços dos votantes. Uma vez que determinada convenção é aprovada, os países devem submeter a norma à incorporação em seu sistema jurídico, ou seja, ter aprovação do congresso nacional. Essa não é tarefa fácil, pois as convenções do trabalho são documentos que, quando os países assinam, passam a assumir um caráter obrigatório que se transforma numa lei para dentro desse país e por essa razão, tem-se observado, que cada vez menos a OIT estabelece convenções, porque elas são mandatórias e muito mais difíceis de serem aplicadas dentro dos Estados.

1.5.1 Normativas Internacionais

Qualquer estudo que tenha por objeto, direitos humanos e relações de trabalho, imprescindível a menção a dois organismos internacionais, quais sejam, a ONU e a OIT, consignando que outros existem, que porém, considerando a natureza e o objetivo da presente pesquisa, não serão analisados.

¹³⁴ ILO. **Portal**. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>. Acesso em: 24 jan. 2024.

A aprovação pela ONU da Declaração dos Direitos Universais do Homem, 1948, ratificada pelo Brasil no mesmo ano, é o primeiro documento a pregar a igualdade entre sexos, de forma categórica, dirigida, no âmbito da Organização.

Em 1979 a ONU aprovou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher, ratificada com reservas, internamente, no Brasil em 1984, e totalmente ratificado em 1994.

No ano de 1984 ocorreu a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção do Belém do Pará) ocorreu em 1994, que foi ratificada pelo Brasil.

Em conformidade com o artigo 5º, § 3º da Magna Carta, tais instrumentos legais recebem força de norma constitucional, “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.”¹³⁵. Em relação aos tratados já vigentes no Brasil até a Emenda Constitucional 45, de 2004 possuem valor supralegal, conforme tese do ministro Gilmar Mendes (RE 466.343-SP), que foi reiterada no HC 90.172-SP, 2ª Turma, votação unânime, j. 5 de junho de 2007 e ratificada no histórico julgamento do dia 03 de dezembro de 2008.

Feita essa pequena introdução sobre as normativas internacionais, analisar-se-á, de maneira breve, o papel da ONU e da Agenda 2030, sobre o tema.

1.5.1.1 A ONU e a Agenda 2030

Ao abordar o tema da desigualdade, e especificamente, no caso de desigualdade de gênero, no âmbito internacional, a ONU é organismo que tem atuação recente na história da humanidade.

O tema não é novo e a sua existência faz parte do conhecimento transmitido ao longo do tempo. Sabe-se que desde o início da humanidade, o homem utilizou de sua força física para dominar as relações sociais, domínio que começou no âmbito familiar, privado e, estendeu-se para o âmbito público, com o passar do tempo. As mulheres, por seu turno, ficaram sob o domínio de homens e os espaços públicos relativos ao comércio, às empresas, à política e às ciências foram dominados quase

¹³⁵BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 20 fev. 2024.

que exclusivamente por eles até o século XX. Portanto esta seria a origem da desigualdade de gênero.

Ressalta-se que o objetivo aqui não é o aprofundamento das raízes históricas sobre a desigualdade de gênero, porém, para a análise sob o aspecto a que se propõe, necessário se faz a contextualização, para um caminhar a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Assim, partindo do fato que se poderá ser comprovado, em estudos especializados, o cenário social começa a sofrer mudanças no século XVIII. A luta por direitos tornou-se pauta recorrente e os regimes absolutistas começaram a ruir pela luta popular. Nessa época, feministas começaram a se posicionar contra a injusta situação imposta contra as mulheres. No fim do século XIX e início do século XX, as mulheres começaram a organizar-se em uma luta com a finalidade de brigar pelo direito à participação política. Nesse tempo, as mulheres já tinham o direito de trabalhar fora de casa nas sociedades ocidentais.

Conforme abordado em tópicos anteriores, no século XX, as pautas do movimento feminista voltaram-se, primeiro, para a inserção da mulher de classe média no mercado de trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida matrimonial. Muitas conquistas surgiram nesse período, como o sufrágio e os direitos trabalhistas, como a licença maternidade. A partir da década de 1960, o feminismo voltou-se para a libertação sexual feminina, ao mesmo tempo em que mulheres negras conciliavam a luta contra o racismo com o feminismo, surgindo o feminismo negro.

Nos tempos atuais, os movimentos feministas ganham espaço nas redes sociais, mas a desigualdade persiste. A mulher ainda é tratada de maneira desigual em relação ao homem. Os espaços políticos, acadêmicos e científicos e sociais continuam dominados por homens, que são maioria em número na sua ocupação.

No mundo corporativo, os homens são maioria em cargos de chefia além de ganharem uma média salarial maior para desempenharem a mesma função que as mulheres, apesar de as mulheres buscarem mais estudo e qualificação. Segue-se uma tendência de uma maior escuta da voz dos homens, em relação a das mulheres, o que exige um maior esforço delas, para terem seus espaços garantidos.

No século XX, após a Segunda Guerra Mundial, em 24 de outubro de 1945, por meio da Carta das Nações Unidas é criada a ONU, organização

intergovernamental criada para promover a cooperação internacional, sendo que a Sociedade das Nações, foi a antecessora da Organização das Nações Unidas.

A referida Carta confere poderes e em razão do caráter internacional *sui generis*, as Nações Unidas podem tomar medidas sobre as grandes questões relacionadas com a humanidade, como a paz e a segurança, alterações climáticas, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, desarmamento, terrorismo, ajuda humanitária e emergências de saúde, igualdade de gênero, governança etc.¹³⁶.

A ONU serve como fórum para os seus Estados-membros expressarem pontos de vista através da Assembleia Geral, do Conselho de Segurança, do Conselho Económico e Social e de outros órgãos e comissões da Organização. Ao possibilitar o diálogo entre os seus membros e ao mediar negociações, a ONU tornou-se um organismo que permite aos governos encontrar áreas de entendimento e lidar com os desafios em conjunto. O chefe administrativo da ONU é o secretário-geral.

Feitas essas colocações, em relação à contextualização do tema e sobre a ONU, que passa a ser um marco internacional relevante, no trato sobre a desigualdade em geral e particularmente, na desigualdade de gênero, é importante registrar o primeiro documento, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que no seu artigo 1º, dispõe que “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” e no artigo 2º, que:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Embora esse documento seja de 1948, muito ainda resta a fazer. Conforme divulgado pela ONU Mulheres, em setembro de 2022, estima que serão necessários aproximadamente 300 anos para o mundo atingir a igualdade de gênero:

Com o progresso atual, relatório da ONU aponta ODS 5 da Agenda 2030 não deve ser alcançado; lacuna na proteção legal e a remoção de leis discriminatórias podem levar até 286 anos para serem fechadas; múltiplas crises e perdas nos direitos de saúde sexual e reprodutivos apagam avanços; estudo revela que Brasil disparidades sociais impactam mais mulheres e meninas.

No ritmo atual de progresso, a plena igualdade de gênero pode levar 300 anos para ser alcançada. O dado foi revelado pelo relatório produzido em

¹³⁶ ONU. História da ONU. **Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental**. Disponível em: <https://unric.org/pt/historia-da-onu/>. Acesso em 20 dez.2023.

conjunto pela ONU Mulheres e o Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, Desa [...] ¹³⁷.

Essa notícia veiculada em março de 2023 retrata a situação global das condições de gênero e somente poderá ser modificada, com esforço conjunto, com ações coletivas e urgentes, desde à área da educação, passando por aumento da renda e emprego, bem como participação em todos os setores, até a promoção da participação na ciência e tecnologia. Séculos de patriarcado, discriminação e estereótipos nocivos criaram essa enorme lacuna de gênero, que precisa ser preenchida.

A ONU tem buscado dialogar e encontrar soluções, nesse desafio. O secretário-geral da ONU, Antônio Guterres, em fevereiro de 2024, ao falar sobre o tema do Dia Internacional da Mulher de 2024, bem retrata a situação atual das mulheres:

A luta pelos direitos das mulheres nos últimos 50 anos é uma história de progresso.

As mulheres e as meninas demoliram barreiras, desmantelaram estereótipos e impulsionaram o progresso rumo a um mundo mais justo e igualitário. No entanto o progresso está ameaçado, e a igualdade plena continua a anos-luz de distância, sendo que as crises mundiais afetam de forma mais severa as mulheres e as meninas. Onde quer que haja conflitos, catástrofes climáticas, pobreza ou fome, são elas as que mais sofrem. Tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento, tem havido uma reação contra os direitos das mulheres, incluindo seus direitos sexuais e reprodutivos, que impedem e até reverte o progresso.

As novas tecnologias, que têm enorme potencial para desmantelar as desigualdades, agravem muitas vezes essa situação, seja pela desigualdade no acesso, por algoritmos com preconceitos enraizados ou pela violência misógina – que vai desde os *deepfakes* até o assédio dirigido a mulheres específicas ¹³⁸.

Continua, Antônio Guterres, chamando a atenção para a necessidade de inclusão da mulher em todos os setores da Economia, bem como o impacto dessa inclusão, ressaltando a função do cuidado, que quase sempre recai sobre a figura feminina:

Precisamos de investimento público e privado em programas para acabar com a violência contra as mulheres, garantir o trabalho digno e impulsionar a inclusão e a liderança das mulheres nas tecnologias digitais, na construção da paz, na ação climática e em todos os setores da economia. [...].

¹³⁷ ONU. Igualdade de gênero está a três séculos de distância. 7 set. 2022. **ONU News**. Perspectiva Global de Reportagens Humanas. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 20 dez. 2023.

¹³⁸ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Investir nas mulheres é apostar na igualdade de gênero**. 7 mar. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/262602-artigo-investir-nas-mulheres-%C3%A9-apostar-na-igualdade-de-g%C3%AAnero>. Acesso em: 20 dez. 2023. Acesso em: 15 mar. 2024.

É necessário investimento para fornecer cuidados infantis que permitam aos prestadores de cuidados, que quase sempre são as mães, exercer um trabalho remunerado fora de casa para construir comunidades e sociedades inclusivas com a plena participação de mulheres e meninas. [...].

Investir na igualdade é o que deve ser feito, mas também faz sentido financeiramente. Apoiar as mulheres a entrar nos mercados de trabalho formais faz crescer as economias, aumenta as receitas fiscais e expande as oportunidades para todas as pessoas¹³⁹.

Por fim, o secretário-geral noticia que desde o início do meu mandato, e pela primeira vez na História, a ONU conta com um número igual de mulheres e homens na alta gestão das Nações Unidas¹⁴⁰.

Nesse aspecto, a ONU concretiza essa igualdade de participação, que prega e sugere como programa a ser implementado pelos países ao redor do mundo, seja através de políticas públicas, seja por meio de atuação no âmbito privado, como as empresas, por exemplo.

No plano da igualdade de gênero, atuação mais recente dessa organização internacional se verifica com o chamado Pacto Global Nações Unidas, lançado em 2000, pelo então secretário-geral Kofi Annan. Trata-se de uma chamada direcionada às empresas de todo o planeta, visando alinhamento de suas operações e estratégias aos dez princípios universais, nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e anticorrupção, bem como desenvolverem ações que contribuam para o enfrentamento dos desafios da sociedade. Na atualidade é a maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com milhares de participantes, entre empresas e organizações, distribuídas em redes locais, com abrangência e engajamento em 162 Estados¹⁴¹.

Na visão do ex-secretário, disseminar as boas práticas empresariais não era uma retórica para convertidos, mas sim um processo em passos curtos rumo a uma mudança profunda da gestão mundial de negócios. Quem integra o Pacto Global também assume a responsabilidade de contribuir para o alcance dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Em 2015, os 193 países-membros das Nações Unidas aprovaram, por consenso, a Agenda 2030. Trata-se de um plano de ação de 2015 a 2030¹⁴².

¹³⁹ *ibid.*

¹⁴⁰ *ibid.*

¹⁴¹ ONU. **Pacto Global**. Pacto Global Nações Unidas. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em 20 fev. 2024.

¹⁴² ONU. Pacto Global. **Agenda 2023**. Pacto Global Nações Unidas. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

O Pacto Global não é um instrumento regulatório, um código de conduta obrigatório ou um fórum para policiar as políticas e práticas gerenciais. É uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A sede do Pacto Global é em Nova York.

O Pacto Global da ONU no Brasil foi criado em 2003, e hoje é a segunda maior rede local do mundo, com mais de 1.900 participantes. Os mais de 50 projetos conduzidos no país abrangem, principalmente, os temas: Água e Saneamento, Alimentos e Agricultura, Energia e Clima, Direitos Humanos e Trabalho, Anticorrupção, Engajamento e Comunicação. A Rede Brasil responde à sede do Pacto Global, em Nova York, e preside o Conselho das Redes Locais na América Latina. Os projetos conduzidos no país são desenvolvidos por meio das Plataformas de Ação (Ação pela Água, Ação pelo Agro Sustentável, Ação pelos Direitos Humanos, Ação pelo Clima, Ação contra a Corrupção, Ação pelos ODS e Ação para Comunicar e Engajar), dos Movimentos e dos Programas Internacionais. Atualmente estão em andamento cerca de 50 iniciativas, que contam com o envolvimento de centenas de empresas, assim como agências da ONU e agências governamentais¹⁴³.

Atualmente, há um envolvimento cada vez maior das empresas brasileiras em torno da sustentabilidade e uma maturidade crescente em relação ao tema. Até pouco tempo, muitas achavam que bastava apoiar um projeto no entorno de suas unidades para cumprir o seu papel social. Hoje, na esteira do que se sustenta nesse trabalho, existe um entendimento sobre os desafios da humanidade e o papel das organizações neste contexto. Por exemplo, no campo da sustentabilidade, diversas companhias, com atuação no Brasil, possuem departamentos estruturados, os quais controlam os impactos ambientais da operação e a relação dos seus produtos e serviços com a sociedade e com o planeta. Cada vez mais exige-se que a atividade seja compatível com o discurso e quando isso não ocorre, rapidamente, isso é disseminado, comprometendo a reputação empresarial, que acaba por impactar nos lucros.

A ONU, por meio do referido Pacto, busca alavancar o potencial da comunidade empresarial como agente de transformação, objetivo esse que também

¹⁴³ ONU. Pacto Global. **Sobre nós**. Pacto Global Nações Unidas. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em 20. fev. 2024.

garante a competitividade dos negócios na economia mundial e a inclusão de lideranças em fóruns decisórios globais de referência.

O Pacto Global defende dez princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. As organizações que passam a fazer parte do Pacto Global comprometem-se a seguir esses princípios no dia a dia de suas operações¹⁴⁴.

Em relação aos Direitos Humanos, as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

No âmbito do Trabalho, as empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; buscar a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; abolir efetivamente o trabalho infantil e, eliminar a discriminação no emprego.

Quanto ao Meio Ambiente, as empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

Por fim, no que se refere ao propósito de Anticorrupção, como décimo princípio, as empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

A Agenda 2030 traz os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que entraram em vigor em 1º de janeiro de 2016, os quais “são o resultado de mais de dois anos de consulta pública intensiva e envolvimento junto à sociedade civil e outras partes interessadas em todo o mundo, prestando uma atenção especial às vozes dos mais pobres e mais vulneráveis”,¹⁴⁵ quais sejam: 1. Acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; 2. Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável; 3. Assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as

¹⁴⁴ ONU. Pacto Global. **Sobre nós**. Pacto Global Nações Unidas. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em 20. fev. 2024.

¹⁴⁵ ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2024.

idades; 4. Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas; 6. Assegurar a disponibilidade e gestão sustentável da água e saneamento para todos; 7. Assegurar o acesso confiável, sustentável, moderno e a preço acessível à energia para todos; 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos; 9. Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação; 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles; 11. Tornar as cidades e os assentamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis; 12. Assegurar padrões de produção e de consumo sustentáveis; 13. Tomar medidas urgentes para combater a mudança climática e seus impactos; 14. Conservação e uso sustentável dos oceanos, dos mares e dos recursos marinhos para o desenvolvimento sustentável; 15. Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir de forma sustentável as florestas, combater a desertificação, deter e reverter a degradação da terra e deter a perda de biodiversidade; 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis; 17. Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável¹⁴⁶.

O tema pesquisado insere-se no ODS 5, que busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, objetivo que parece ser o ponto central da Agenda, em torno do qual gravitam todos os demais.

Com efeito, no item 20, da Agenda 2030, dispõe que:

A efetivação da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas dará uma contribuição essencial para o progresso em todos os Objetivos e metas.

Alcançar o potencial humano e do desenvolvimento sustentável não é possível se para metade da humanidade continuam a ser negados seus plenos direitos humanos e oportunidades. Mulheres e meninas devem gozar de igualdade de acesso à educação de qualidade, recursos econômicos e participação política, bem como a igualdade de oportunidades com os homens e meninos em termos de emprego, liderança e tomada de decisões em todos os níveis. Vamos trabalhar para um aumento significativo dos

¹⁴⁶ ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2024.

investimentos para superar o hiato de gênero e fortalecer o apoio a instituições em relação à igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres nos âmbitos global, regional e nacional. Todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres e meninas serão eliminadas, incluindo por meio do engajamento de homens e meninos. A integração sistemática da perspectiva de gênero na implementação da Agenda é crucial¹⁴⁷.

A Agenda 2030, ao decidir sobre os 17 objetivos, também estabeleceram as respectivas metas, na busca da consecução daqueles. Em relação ao Objetivo 5 - Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, fixou metas¹⁴⁸.

Não há como negar que a ação da ONU encontra amparo no quadro atual. O compromisso assumido é ousado. Porém, para a concretização desse ideal buscado, não basta uma Agenda, exige-se uma mudança de valores e comportamentos, exige-se uma ação coordenada, entre países, por meio de políticas públicas e, atividade empresarial privada, como um dos principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico inclusivo e da criação de emprego, com nova forma de gestão, voltada a um ambiente mais humanizado.

Para a implementação dos objetivos e metas, a ONU reconhece a necessidade de parcerias:

Reafirmamos nosso firme compromisso com a plena implementação desta nova Agenda. Reconhecemos que não vamos ser capazes de alcançar nossos Objetivos e metas ambiciosas sem uma Parceria Global revitalizada e reforçada e de meios de implementação comparativamente ambiciosos. A Parceria Global revitalizada facilitará um envolvimento global intensivo em apoio à implementação de todos os Objetivos e metas, reunindo governos, sociedade civil, setor privado, o Sistema das Nações Unidas e outros atores e mobilizando todos os recursos disponíveis¹⁴⁹.

Em relação às empresas, de forma incisiva, afirma:

A atividade empresarial privada, o investimento e a inovação são os principais impulsionadores da produtividade, do crescimento econômico inclusivo e da criação de emprego. Reconhecemos a diversidade do setor privado, que vai desde as microempresas e cooperativas às multinacionais. Convocamos todas as empresas a aplicar sua criatividade e inovação na resolução dos desafios do desenvolvimento sustentável. Vamos promover um setor empresarial dinâmico e funcional, ao mesmo tempo em que protegemos os direitos trabalhistas e as normas ambientais e sanitárias em conformidade com as normas e acordos internacionais relevantes e outras iniciativas em curso a este respeito, tais como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e as normas de trabalho da OIT, a

¹⁴⁷ Ibid.

¹⁴⁸ Ibid.

¹⁴⁹ ONU. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2024.

Convenção sobre os Direitos da Criança e os acordos-chave ambientais multilaterais, para as partes nesses acordos¹⁵⁰.

Assim, os desafios e metas estão lançados, demonstrando a escala e ambição da Agenda 2030. Há um chamamento para uma mudança de comportamento. Conforme consta da referida Agenda, o momento é de

Enormes desafios para o desenvolvimento sustentável. Bilhões de cidadãos continuam a viver na pobreza e a eles é negada uma vida digna. Há crescentes desigualdades dentro dos e entre os países. Há enormes disparidades de oportunidades, riqueza e poder. A desigualdade de gênero continua a ser um desafio fundamental. [...] ¹⁵¹.

Por outro lado, vivemos tempos de novas chances, de grandes oportunidades:

Um progresso significativo foi feito no cumprimento de muitos desafios ao desenvolvimento. Dentro da geração passada, centenas de milhões de pessoas emergiram da pobreza extrema. O acesso à educação aumentou consideravelmente tanto para meninos quanto para meninas. A disseminação da informação e das tecnologias da comunicação e interconectividade global tem um grande potencial para acelerar o progresso humano, para eliminar o fosso digital e para o desenvolvimento de sociedades do conhecimento, assim como a inovação científica e tecnológica em áreas tão diversas como medicina e energia¹⁵².

Transcorridos mais de dez anos da elaboração da Agenda, verifica-se que na esfera pública, em relação à igualdade de gênero, o Brasil tem atuado, entre avanços e retrocessos, por meio de adesão a práticas recomendadas por organismos internacionais como a ONU, OIT e outras. Na esfera do Poder Judiciário, deve ser dado destaque ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero¹⁵³, dentre outras ações; no Poder Legislativo, ressaltam-se algumas alterações significativas na legislação trabalhista, a Lei emprega mais mulheres e a Lei de Igualdade Salarial, as quais serão abordadas adiante.

Na esfera privada, na maioria das hipóteses, ocorrem modificações de cenário, por imposição legal, de forma coercitiva e, muitas vezes, resistindo à aplicação de legislação que trazem o desconforto de mudanças, muitas vezes, recorrendo ao Poder Judiciário, com questionamentos nem sempre legítimos.

Por essa razão, a mudança de mentalidade corporativa é crucial para implementação de cidadania empresarial, em que a empresa, entendida como empresa é uma atividade econômica organizada com a finalidade de fazer circular

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Ibid.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ BRASIL. CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2024.

ou produzir bens ou serviços, a partir do conceito de empresário estabelecido no art. 966 do Código Civil¹⁵⁴.

Nesse contexto, o Brasil, como Estado-membro da ONU, deve atuar em conformidade com o direito internacional e a Carta das Nações Unidas, visando a plena realização do desenvolvimento econômico e social, inclusive no campo legislativo, cujos principais marcos, em relação à igualdade de gênero, no ambiente laboral passa-se à análise.

Conforme tratado anteriormente, ao utilizar noção de gênero como uma divisão social, é possível realçar a ideia de que essas diferenças são predominantemente de origem estrutural e social, e de que o homem é possuidor de mais protagonismo que a mulher. Dessa forma, pode-se dizer que gênero é uma construção social histórica usada para criar, definir, justificar e legitimar desigualdades¹⁵⁵.

Nesse cenário, pode-se considerar a desigualdade entre homens e mulheres como um desperdício da contribuição intelectual feminina para o mundo¹⁵⁶.

A posição de inferioridade à qual são submetidas as mulheres na sociedade em geral é reflexo do desenvolvimento humano baseado em uma estrutura proeminentemente masculina, conceituada atualmente como *patriarcado*, cujo conceito vem da combinação etimológica das palavras gregas *pater* (pai) e *arkhé* (origem e comando), portanto essa palavra seria literalmente a *autoridade do pai*¹⁵⁷. Apesar de o termo remeter a uma origem helênica, seu sentido foi modificado no final do século XIX, quando, nessa nova acepção, o patriarcado virou sinônimo de *dominação masculina*; ou seja, a cultura patriarcal, que é de dominação masculina, determina tarefas e castas específicas para cada gênero sexual¹⁵⁸. O patriarcado é demonstrado de forma evidente na progressão vertical inferior de mulheres e também na segregação horizontal nas diferentes áreas do conhecimento, principalmente nas de maior reconhecimento econômico, conforme analisado anteriormente.

¹⁵⁴ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁵⁵ BARROS, S. C.; MOURÃO, L. (2018). Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, p. 1-11, 2018.

¹⁵⁶ OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, p. 68-77, 2011.

¹⁵⁷ DELPHY, C. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARE; SENOTIER, D. (orgs.). **Dicionário crítico do feminismo**, Editora Unesp, p. 173-178, 2009.

¹⁵⁸ Ibid.

A hierarquia sexista, decorrente da aplicação de estereótipos de gênero, prejudica as mulheres. Em estudo realizado por Lombard¹⁵⁹, observou-se que as mulheres em profissões ou cursos que são vistos como masculinizados constantemente são obrigadas a provar a competência profissional para não só se afirmarem em relação ao grande grupo de homens, mas também para se afirmarem diante de si mesmas.

Diante dessa realidade inegável, visando ao enfrentamento às desigualdades de gênero, a Organização Nações Unidas, no seu Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº. 5, traz como objetivo, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.¹⁶⁰

Para cada uma das metas elencadas, estabelecidas pelas Nações Unidas, o Brasil apresentou uma meta local, com justificativa e respectivo indicador¹⁶¹, cujo conteúdo é abaixo reproduzido.

A ONU prevê como meta 5.1:

Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda partes. O Brasil, nesse aspecto adotou uma meta local, consistente em Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas e no item dos indicadores, prevê “ 5.1.1 - Existência ou não de arcabouço legal em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo.

A Meta 5.2, fixada pela ONU prevê:

Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.” O Brasil, por sua vez, previu “Eliminar todas as formas de violência de gênero nas esferas pública e privada, destacando a violência sexual, o tráfico de pessoas e os homicídios, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas. Como indicador, verificar a “5.2.1 - Proporção de mulheres e meninas de 15 anos de idade ou mais que sofreram violência física, sexual ou psicológica, por parte de um parceiro íntimo atual ou anterior, nos últimos 12 meses, por forma de violência e por idade.5.2.2 - Proporção de mulheres e meninas de 15 anos ou mais que sofreram violência sexual por outras pessoas não parceiras íntimas, nos últimos 12 meses, por idade e local de ocorrência.

¹⁵⁹ LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: Inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, p. 173-202, 2006.

¹⁶⁰ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 4 out. 2023.

¹⁶¹ IPEA. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 4 out. 2023.

A Meta 5.3, da ONU, traz:

Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.” No Brasil, “Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos e uniões precoces, forçados e de crianças e jovens, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas e como indicadores, verificar a “5.3.1 - Proporção de mulheres com idade de 20 a 24 anos que casaram ou viveram em união de fato antes dos 15 anos e antes dos 18 anos de idade. 5.3.2 - Proporção de meninas e mulheres com idade entre 15 e 49 anos que foram submetidas a mutilação genital feminina, por grupo etário.

Meta 5.4, a ONU estabeleceu:

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.” O Brasil, “Eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, por meio de políticas públicas e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro das famílias” e como indicador, estabelecer “5.4.1 - Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização.

Em relação a Meta 5.5, estabeleceu:

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.” O Brasil, comprometeu-se a “Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas” e como indicadores, “5.5.1 - Proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais e (b) governos locais 5.5.2 - Proporção de mulheres em posições gerenciais.

Meta 5.6 – ONU –

Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão.” Brasil - “Promover, proteger e garantir a saúde sexual e reprodutiva, os direitos sexuais e direitos reprodutivos, em consonância com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão, considerando as intersecções de gênero com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, tendo como indicadores: “5.6.1 - Proporção

de mulheres com idade entre 15 e 49 anos que tomam decisões informadas sobre suas relações sexuais, uso de contraceptivos e cuidados com saúde reprodutiva 5.6.2 - Número de países com legislação e regulamentação que garantam o acesso pleno e igualitário de mulheres e homens, com 15 anos ou mais de idade, aos cuidados, informação e educação em saúde sexual e reprodutiva.

Meta 5.a – Nações Unidas:

Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.” Brasil: “Garantir igualdade de direitos, de acesso e de controle dos recursos econômicos, da terra e de outras formas de propriedade, de serviços financeiros, de herança e de recursos naturais de forma sustentável, por meio de políticas de crédito, capacitação, assistência técnica, reforma agrária e habitação, entre outras, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas;” indicadores: “5.a.1 - (a) Proporção da população agrícola total com propriedade ou direitos assegurados sobre terras agrícolas, por sexo; e (b) proporção de mulheres entre proprietários e detentores de direitos sobre terras agrícolas, por tipo de posse 5.a.2 - Proporção de países onde as estruturas legais (incluindo o direito consuetudinário) garantem às mulheres direitos iguais à propriedade e / ou controle da terra.

Meta 5.b - Nações Unidas:

Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.” Brasil: “5.b.1 Garantir a igualdade de gênero no acesso, habilidades de uso e produção das tecnologias de informação e comunicação, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas. 5.b.2 Garantir a igualdade de gênero no acesso e produção do conhecimento científico em todas as áreas do conhecimento e promover a perspectiva de gênero na produção do conhecimento, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas. 5.b.3 Garantir a igualdade de gênero no acesso e produção da informação, conteúdos de comunicação e mídias, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas”; indicadores: “5.b.4 - Proporção de pessoas que possuem telefone celular móvel, por sexo.

Meta 5.c - Nações Unidas:

Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.” Brasil: “Adotar e fortalecer políticas públicas e legislação que visem à promoção da igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, bem como promover mecanismos para sua efetivação – em todos os níveis federativos – nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas”; indicadores: “5.c.1 - Proporção de países com sistemas para monitorar e fazer alocações públicas para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Os objetivos são ousados e funcionam como indicadores para as ações de cada Estado, pelo mundo todo. Resta acompanhar o desenvolvimento dessas metas, para ao final do prazo estabelecido, constatar-se o que foi realizado e os impactos produzidos em cada espaço geográfico.

1.5.1.2 Organização Internacional do Trabalho – OIT

Trata-se de uma organização de carácter universal. A OIT tem as suas origens na matriz social da Europa e da América do Norte do século XIX, regiões que assistiram ao nascimento da Revolução Industrial, fato que gerou um extraordinário desenvolvimento económico, porém, muitas vezes à custa de um sofrimento humano intolerável e graves problemas sociais¹⁶².

A ideia de uma legislação internacional do trabalho surgiu logo no início do século XIX, como resposta às preocupações de ordem moral e económica associadas ao custo humano da Revolução Industrial. Alguns industriais, entre os quais Robert Owen e Daniel Le Grand, apoiaram a ideia de uma legislação progressista no domínio social e laboral e no final do século XIX, os sindicatos começaram a desempenhar um papel decisivo nos países industrializados, reivindicando direitos democráticos e condições de vida dignas para os trabalhadores¹⁶³.

Argumentos humanitários, políticos e económicos a favor da definição de normas internacionais do trabalho levaram à criação da OIT. Inicialmente, o argumento era de natureza humanitária. “As condições a que se encontravam sujeitos os trabalhadores, cada vez mais numerosos e explorados sem qualquer consideração pela sua saúde, pela sua vida familiar ou pelo seu desenvolvimento, eram cada vez mais intoleráveis”¹⁶⁴.

Esse argumento encontra-se expresso no Preâmbulo da Constituição da OIT, segundo o qual “existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e privações...”¹⁶⁵.

¹⁶² OIT. **A OIT: origens, funcionamento e atividade.** Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁶³ Ibid.

¹⁶⁴ Ibid.

¹⁶⁵ OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo.** (1946). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

O argumento de natureza política, cingia-se no fato de que se as suas condições de vida e de trabalho não melhorassem, os trabalhadores, em número cada vez maior devido ao processo de industrialização, criariam certamente distúrbios sociais, podendo mesmo fomentar a revolução. O Preâmbulo da Constituição refere que a injustiça gera um tal “descontentamento que a paz e a harmonia universais são colocadas em perigo.”¹⁶⁶ .

O terceiro argumento, relacionava-se a aspectos económicos. Em virtude dos inevitáveis efeitos de uma reforma social sobre os custos de produção, qualquer setor económico ou país que tentasse implementá-la ficaria em desvantagem face aos seus concorrentes. No Preâmbulo afirma-se que “a não adoção por uma nação de um regime de trabalho realmente humano é um obstáculo para os esforços das outras nações que desejam melhorar a condição dos trabalhadores nos seus próprios países.” Esses argumentos foram consagrados no Preâmbulo da Constituição de 1919, que começa com a seguinte afirmação: “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social.”¹⁶⁷.

Aprofundados na Declaração de Filadélfia, adaptada em 1944, estes ideais continuam a ser mais importantes do que nunca na atual época de globalização e constituem ainda a base ideológica da OIT.

Assim, a OIT foi Fundada em 1919, com objetivo de promover a justiça social; tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros¹⁶⁸ participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

Uma das funções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Todos estes instrumentos são discutidos e adotados pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano. As Convenções e os Protocolos são tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os

¹⁶⁶ OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo.** (1946). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ ILO. About the ILO. How the ILO Works. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/member-states/lang--en/index.htm>. Acesso em: 24 fev. 2024.

países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante¹⁶⁹.

As Recomendações, por sua vez, não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos; frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios mais definidos de como a convenção poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a qualquer convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-membros¹⁷⁰.

Outras formas de atuação da OIT são as Resoluções e Declarações. As resoluções tem por objetivo orientar os Estados-membros e a própria OIT em matérias específicas. Já as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Ainda que as resoluções e declarações não tenham o mesmo caráter vinculante das convenções e dos protocolos, os Estados-membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios.

Em 1998, a OIT adotou a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento, que constitui uma reafirmação universal do compromisso dos Estados-membros de respeitar, promover e aplicar um patamar mínimo de princípios e direitos no trabalho, reconhecidos como fundamentais para o desenvolvimento sustentável, e também incorporados à Declaração de 2008 da OIT sobre a Dimensão de Justiça Social numa Globalização Equitativa¹⁷¹.

Esses princípios e direitos são regidos por oito Convenções Fundamentais que abrangem a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a eliminação efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão¹⁷².

¹⁶⁹ ILO. Normas. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁷⁰ Ibid.

¹⁷¹ Ibid.

¹⁷² Ibid.

A OIT tem 12 Convenções que dispõem sobre a proteção à mulher e a igualdade de gênero, das quais seis foram ratificadas pelo Brasil. O tema faz parte das preocupações da OIT desde a sua criação, em 1919: a Convenção nº 3 trata sobre a proteção à maternidade¹⁷³.

As Convenções da OIT sobre igualdade de gênero são: Convenção nº 3, sobre a proteção à maternidade (1919); Convenção nº 4 sobre o trabalho noturno (mulheres), (1919); Convenção nº 41 (revisada) sobre o trabalho noturno (mulheres), (1934); Convenção nº 45 sobre o trabalho subterrâneo (mulheres), (1935); Convenção nº 89 sobre o trabalho noturno (mulheres), (1948) e Protocolo, (1990); Convenção nº 103 sobre a proteção à maternidade (revisada), (1952); Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração, (1951); Convenção nº 111 sobre a discriminação (emprego e ocupação), (1958); Convenção nº 155 sobre Segurança e saúde ocupacional, (1981);¹⁷⁴ Convenção nº 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, (1981); Convenção nº 171 sobre o trabalho noturno, (1990); Convenção nº 183 sobre a proteção à maternidade (revisada), (2000); Convenção nº 187 sobre o quadro promocional para a segurança e saúde ocupacional (2006),¹⁷⁵ Convenção nº 189 sobre trabalho decente para trabalhadoras/es domésticos/as, (2011).¹⁷⁶ Convenção 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, (2019).¹⁷⁷

Dessas Convenções, o Brasil ratificou sete Convenções: C. 03. Proteção à maternidade (1919) (ratificada em 1934) – não está em vigor; C.89 Trabalho noturno (mulheres), 1948 (revisada) (ratificada em 1957); C.100 Igualdade de remuneração, 1951 (ratificada em 1957); C.103 Proteção à maternidade, 1952 (revisada) (ratificada em 1965);

¹⁷³ ILO. **Convenções**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁷⁴Cf. ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155 inserir na bibliografia

¹⁷⁵Cf. ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187 inserir na bibliografia

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ ILO. **Generic Documents**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

C.111 Discriminação no emprego e na ocupação, 1958 (ratificada em 1965); C.171 Trabalho noturno, 1990 (ratificada em 2002)¹⁷⁸. A Convenção 189 foi ratificada em 2018¹⁷⁹.

Não foram ratificadas as Convenções 183¹⁸⁰, bem como a Convenção 190, cujo processo de ratificação deu-se início em 08 de março de 2023, pelo despacho n. 86, do Presidente da República, publicado em 09 de março de 2023, no qual houve encaminhamento ao Congresso Nacional, do texto da referida Convenção 190, da Organização Internacional do Trabalho, assinada em Genebra, em 21 de junho de 2019, durante a 108^a. Conferência Internacional do Trabalho.¹⁸¹ No Congresso Nacional, encontra-se em fase de designação de data para realização de audiência pública.¹⁸²

Nesse tópico, tem-se uma breve noção de como o tema gênero e trabalho tem sido analisado pelos organismos internacionais mais afetos ao assunto. Passe-se, a seguir, a analisar os marcos legais, no ambiente interno, no ordenamento jurídico brasileiro.

1.5.2 Normativas Internas

Após uma rápida abordagem sobre marcos externos sobre Direitos Humanos, em particular sobre a igualdade de gênero, necessária a contextualização da condição da mulher no Brasil e um pequeno exame dos principais marcos internos que tratam da igualdade de gênero e relações de trabalho.

1.5.2.1 Noções introdutórias

Para tratar dos marcos legais internos, torna-se necessário tecer previamente uma visão da atual situação das mulheres, em todos os aspectos, desde a

¹⁷⁸ Ibid.

¹⁷⁹ ILO. **Convenções**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁸⁰ ILO. **Convenções**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁸¹ BRASIL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações**. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvoltou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁸² BRASIL. Congresso Nacional. **Pesquisa**. PDS 16-1988. Disponível em: <https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/?q=Conven%C3%A7%C3%A3o+190+OIT>. Acesso em: 25 fev. 2024.

representatividade no Poder Legislativo, a situação nos arranjos familiares, no Brasil. O documento do DIEESE¹⁸³, de 8 de março de 2023, retrata bem a situação.

As mulheres são a maioria da população, conforme mencionado, porém estão sub representadas nos espaços políticos e de poder; por essa razão, é muito difícil inseri-las no debate legislativo as questões femininas. Nas eleições de 2022, houve aumento das candidaturas femininas: 33,3% de registros a mais nas esferas federal, estadual e distrital, segundo a Agência Senado¹⁸⁴, mas apenas 302 mulheres, no total, conseguiram eleger-se para a Câmara dos Deputados, o Senado, as Assembleias Legislativas e os governos estaduais, enquanto o número de homens eleitos chegou a 1.394¹⁸⁵.

Essa baixa representatividade das mulheres na política e nos espaços de liderança impacta, de maneira clara, nas discussões sobre as mudanças necessárias em relação às pautas de gênero, embora vivencia-se um momento de marcos legais importantes sobre o tema.

É necessário propiciar condições objetivas de participação feminina em todos os espaços de atuação, que levem em conta horários e a vida familiar, a maternidade, sem que as mulheres sejam obrigadas a escolher entre a carreira, a política ou a família¹⁸⁶.

Outro aspecto sensível refere-se à violência. Conforme dados do Fórum Brasileiro de Segurança Pública:

Em média, 18,6 milhões de mulheres de 16 anos ou mais sofreram alguma forma de violência ao longo de 2022. Ofensas verbais, o tipo de violência mais frequentemente relatado, vitimou 14,9 milhões de mulheres. Agressões físicas como socos, tapas e chutes atingiram 8 milhões de mulheres e ofensas sexuais 5,8 milhões. 3,4 milhões de mulheres relataram ter sofrido espancamento ou tentativa de estrangulamento¹⁸⁷.

¹⁸³DIEESE. **Boletim Especial**. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

¹⁸⁴ Candidaturas femininas crescem, mas representação ainda é baixa. Cf. BRASIL. **Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/26/candidaturas-femininas-crescem-mas-representacao-ainda-e-baixa>. Acesso em: 7 set. 2023.

¹⁸⁵BRASIL. Câmara dos Deputados. **Seminário aborda os indicadores a participação e a violência política contra as mulheres nas eleições gerais de 2022**. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-damulher/noticias/seminario-aborda-os-indicadores-a-participacao-e-a-violencia-politica-contra-as-mulheres-nas-eleicoes-gerais-de-2022>. Acesso 07 set. 2023.

¹⁸⁶ DIEESE. **Boletim Especial**. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

¹⁸⁷ FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. DATAFOLHA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. (2023). 4. ed. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

No primeiro semestre de 2022, uma mulher teria sido assassinada a cada 6 horas¹⁸⁸. No total daquele período, 699 mulheres foram mortas em situações de violência doméstica ou devido a questões que envolvem a condição de mulher, crime denominado de feminicídio, majoritariamente, cometidos por companheiros ou conhecidos das vítimas, conforme pode-se comprovar numa busca rápida sobre o tema.

Os dados de sub-representação e violência somam-se aos problemas vivenciados por elas no mercado de trabalho, a maioria relacionados à falta de equidade de gênero.

Quanto ao mercado de trabalho, do total da força de trabalho no Brasil, 44,0% eram mulheres, conforme resume o DIEESE:

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PnadC), realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), para o 3º trimestre de 2022. Elas, no entanto, eram também a maioria entre os desempregados (55,5%). O resultado aparece na taxa de desocupação: 11,0% para as mulheres e 6,9% para os homens, no mesmo período de análise. Do total de pessoas fora da força de trabalho, 64,5% eram mulheres. Desse percentual, 5,7% delas estavam em situação de desalento, circunstância em que as pessoas querem trabalhar e estão disponíveis para o trabalho, mas não procuram colocação por acreditarem que não vão encontrar uma vaga ou ainda por não terem experiência ou serem muito jovens. Do total de desalentados, 55,5% eram mulheres. Do total de mulheres ocupadas, a proporção de subocupadas, ou seja, que trabalharam menos de 40 horas, mas gostariam de trabalhar mais, foi superior à dos homens: 7,8% delas estavam nessa condição, enquanto entre os homens, o percentual ficou em 5,1%. Quando se analisa essa informação por cor/raça, nota-se que, entre as negras, a situação é pior: o percentual de trabalhadoras negras subocupadas foi 9,3% maior do que o registrado entre as não negras, que ficou em 6,1%. Maiores desalento, desocupação e subocupação fizeram com que a taxa de 4 Pessoas com 14 anos ou mais, ocupadas ou em busca de trabalho, formam a força de trabalho total. 3 subutilização das mulheres fosse de 25,3%, enquanto para os homens, estava na casa de 15,9%. Entre as negras, a taxa ficou em 30,2% e, entre as não negras, em 19,2%. Em termos de rendimentos, as mulheres ganharam, em média, 21% a menos do que os homens - o equivalente a R\$ 2.305 para elas e a R\$ 2.909 para eles. Por setor de atividades, mesmo quando as mulheres eram a maioria, elas recebiam menos, em média. Nos serviços domésticos, as trabalhadoras representavam cerca de 91% dos ocupados e o salário foi 20% menor do que o dos homens. No grupamento educação, saúde e serviços sociais, elas totalizaram 75% dos ocupados e tinham rendimentos médios 32% menores do que os recebidos pelos homens. As diferenças de inserção, de ocupação e de rendimentos se refletem também na família e acabam determinando o nível de bem-estar familiar, a forma como se dá a inserção

¹⁸⁸ O GLOBO. **Feminicídio fez 699 vítimas no Brasil no primeiro semestre deste ano.** (2022). Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2022/12/feminicidio-fez-699-vitimas-no-brasil-no-primeiro-semester-deste-ano.ghtml>. Acesso em: 30 set. 2023.

de cada membro e a possibilidade de acesso a bens e serviços básicos¹⁸⁹.

Quanto à participação das mulheres na chefia das famílias, informa o DIEESE que:

A maioria dos domicílios no Brasil é chefiada por mulheres. Dos 75 milhões de lares, 50,8% tinham liderança feminina, o correspondente a 38,1 milhões de famílias. Já as famílias com chefia masculina somaram 36,9 milhões. As mulheres negras lideravam 21,5 milhões de lares (56,5%) e as não negras, 16,6 milhões (43,5%), no 3º trimestre de 2022¹⁹⁰.

Diante desse quadro, é possível afirmar que, embora as mulheres tenham participação expressiva na força de trabalho, inclusive na posição de protagonistas na chefia das famílias e, por conseguinte, a responsabilidade pela manutenção de seus membros, em espaços outros, que possibilitariam maiores avanços nas condições de gênero, admite-se que atualmente ocorrem modificações paulatinas; muito há por ser feito, para que se possa atingir uma sociedade igualitária, em que os gêneros efetivamente tenham as mesmas condições, que lhes propiciem a mesma dignidade.

1.5.2.2 A desigualdade de gênero nas normas jurídicas e nas normas sociais

Conforme abordado anteriormente, a baixa representatividade das mulheres nas esferas de poder atua como fator de manutenção da desigualdade, quer seja no ambiente público, nos Poderes constituídos, quer no ambiente corporativo, pois na medida em que a haja pequena participação, o aprimoramento das relações sociais, com vistas à isonomia, fica comprometido e sem dúvida reflete na cultura legislativa e corporativa.

A desigualdade, de forma geral e, especificamente, a desigualdade de gênero, alcança datas remotas¹⁹¹ e ainda permanece atualmente, em várias culturas,

¹⁸⁹ DIEESE. **Boletim Especial**. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

¹⁹⁰DIEESE. **Boletim Especial**. 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

¹⁹¹ De ser observado que: “A antropologia indicia a existência do ser humano no planeta há mais de dois milhões de anos, sendo que em mais de três quartos desse período de tempo a espécie humana sobreviveu da cultura de coleta de frutos da terra, e da caça a animais de pequeno porte. A força física não era indispensável à sobrevivência, e em tal contexto os princípios masculino e feminino governam 64 Revista da EMERJ, v. 11, nº 43, 2008 juntos a política da vida em comunidade, com divisão de trabalho entre os sexos, mas sem desigualdade institucionalizada.” Cf. PENA, Conceição Aparecida Mousnier Teixeira de Guimarães. In **A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo**. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

em maior ou menor grau, quer no oriente, quer no ocidente, e em variadas profissões. No âmbito da atividade legislativa também não é diferente:

A violência física, psicológica, sexual contra a mulher tem merecido vasta literatura, e neste breve estudo pretende-se abordar o aspecto da violência legal, o tratamento legislativo discriminatório dispensado à mulher ao longo do tempo, dentro do direito positivo brasileiro. A desigualdade de gênero é exaltada pelo próprio legislador ao redigir a lei, sob a ótica vigente do patriarcado¹⁹².

O Direito, em sua integralidade, tem como papel primordial estabelecer regras de convivência, de forma a possibilitar uma convivência harmônica, diante da existência de conflitos decorrentes da vida em sociedade. Sendo assim, alguém deverá ser incumbido de produzir essas normas; no mundo moderno, cabe ao Poder Legislativo, que nos regimes democráticos são eleitos pelo povo, que será representado pelos seus escolhidos. No cenário atual, os escolhidos são homens, no que se refere a gênero e sob essa ótica masculina é que as leis são elaboradas.

A sociedade como um todo possui necessidades consideradas básicas, porém, muitas delas dependem do olhar público para serem atendidas. A baixa representação feminina na formulação das políticas públicas implica na não mudança desse cenário, uma vez que os homens não possuem total noção de tais necessidades, por não os atingirem diretamente. Sendo alguns desses direitos, a falta de acesso a vagas em creches públicas e em período integral, o que implica na relação da mulher com o trabalho. A falta de acesso a preço acessível, ou de forma gratuita, a produtos para saúde da mulher, como, por exemplo, o absorvente, que implica no acesso à educação de jovens e adolescentes de baixa renda, que na falta de recursos, passam o período menstrual sem comparecer à escola, além de outras necessidades que precisam de um olhar feminino para serem transformadas¹⁹³.

Além das normas jurídicas, a sociedade também rege-se por regras sociais, que são constituídas ao longo do tempo, num determinado espaço geográfico, que impõem-se e os indivíduos assimilando-as e seguindo; portanto, quem tem o protagonismo social impõe-se por meio de suas regras, a partir de seus valores.

As regras que regem as sociedades em geral, as condutas dos seres humanos, nem sempre propiciam ambientes saudáveis, tratamentos igualitários, o que contribui para surgirem as situações caracterizadoras de situações de violência,

¹⁹² PENA, C. A. M. T. de G. In **A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo**. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

¹⁹³ MARQUES-MEYER-PFLUG, S. R. **Samanta Meyer fala sobre a importância da equidade de gênero na transformação da vivência da mulher em sociedade**. Disponível em: <https://maxima.uol.com.br/noticias/comportamento/samantha-meyer-fala-sobre-importancia-da-equidade-de-genero-na-transformacao-da-vivencia-da-mulher-em-sociedade.phtml>. Acesso em: 20 mai. 2024.

de desigualdade, de violação a direitos, por exemplo, dos Direitos dos Seres Humanos.

Muitos casos poderiam ser lembrados, como discriminações por motivo de raça, cor, gênero, religião, classe social etc.; porém, nesse estudo, centra-se na desigualdade de gênero, no ambiente das relações de trabalho.

O gênero tem sido motivo para violência de todos os tipos. Desde a corporal, psicológica, até a discriminação no mercado de trabalho, por força de segregações horizontal, vertical e ocupacional.

Estudos da Organização Mundial da Saúde, publicados em 2021, indicam que uma em cada 3 mulheres em todo mundo sofre violência. Esse tipo de violência continua “devastadoramente generalizada e começa assustadoramente cedo”. Segundo os dados da época, ao longo da vida, “uma em cada três mulheres – cerca de 736 milhões de pessoas – é submetida à violência física ou sexual por parte de seu parceiro ou violência sexual por parte de um não parceiro”. “Os números permaneceram inalterados na última década”. Além disso, “Essa violência começa cedo: uma em cada quatro mulheres jovens (de 15 a 24 anos) que estiveram em um relacionamento já terá sofrido violência de seus parceiros por volta dos vinte anos.”

¹⁹⁴.

Esse quadro é assustador e não deveria amoldar-se ao estágio histórico vivido nos dias atuais. A violência deixa marcas e impacta na sociedade.

A OMS exorta:

A violência - em todas as suas formas - pode ter um impacto na saúde e no bem-estar de uma mulher pelo resto da vida - mesmo muito depois de a violência ter acabado. Está associado ao aumento do risco de lesões, depressão, transtornos de ansiedade, gravidez não planejada, infecções sexualmente transmissíveis, incluindo HIV, e muitos outros problemas. Isso tem repercussão na sociedade como um todo e vem com custos enormes, impactando os orçamentos nacionais e o desenvolvimento geral¹⁹⁵.

Essa situação exige ações imediatas; busca-se medidas de prevenção, o que:

Exige o enfrentamento das desigualdades econômicas e sociais sistêmicas, garantindo o acesso à educação e ao trabalho seguro e mudando as normas e instituições discriminatórias de gênero. As intervenções bem-sucedidas também incluem estratégias que garantam que os serviços essenciais estejam disponíveis e acessíveis às sobreviventes, que apoiem as

¹⁹⁴ NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OMS**: uma em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência. [s.d]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/115652-oms-uma-em-cada-3-mulheres-em-todo-o-mundo-sofre-viol%C3%Aancia#:~:text=%E2%80%9CA%20viol%C3%Aancia%20contra%20as%20mulheres,%2C%20diretor%2Dgeral%20da%20OMS>. Acesso em: 30 set. 2023.

¹⁹⁵ Ibid.

organizações de mulheres, desafiem as normas sociais injustas, reformem as leis discriminatórias e fortaleçam as respostas legais, entre outros¹⁹⁶.

Outras pesquisas indicam as discriminações nos ambientes de trabalho. Segundo Cirino, em trabalho publicado pelo IPEA,

As mulheres têm obtido avanços importantes no sentido de obterem melhores condições de vida, trabalho e participação política e social, embora ainda persistam o preconceito e a desigualdade provocados pela diferenciação de gênero, com destaque para os menores rendimentos do trabalho percebidos por elas quando comparados aos verificados para os homens.

[...]

Dessa forma, há ainda um longo caminho a percorrer para alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, não apenas em termos de rendimento, como também em termos de taxa de participação, formalização do emprego e acesso a cargos de direção. Portanto, é necessário que as políticas públicas destinadas diretamente à questão de gênero sejam mais efetivas e passem a ter maior interface com as políticas adotadas em todos os segmentos¹⁹⁷.

Estudos demonstram que as mulheres são vítimas preferenciais de assédio, nas relações de trabalho.

Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo

Uma de cada quatro mulheres diz ter sido demitida ao voltar de licença-maternidade; nenhum homem relatou o mesmo problema.

Apesar de esforços de empresas para enfrentar a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho, mulheres seguem sendo as que mais sofrem com assédios e demissões após licença parental. Cerca de 18,3% já sofreram assédio sexual no trabalho, percentual cinco vezes maior que os homens – 3,4%. Quando o assunto é assédio moral, 31% das mulheres relatam já terem sofrido esse tipo de violência, enquanto para os homens o patamar é de 22%. Os dados são de levantamento da startup de aconselhamento jurídico Forum Hub¹⁹⁸.

Portanto, os estudos mostram que as mulheres sofrem mais discriminações no ambiente de trabalho e ganham menos pela realização das mesmas tarefas profissionais, apesar de terem um grau de escolaridade superior ao dos homens. As

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ CIRINO, J. F. **Discriminação por Gênero no Mercado de Trabalho**: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br>; https://www.google.com/search?q=discrimina%C3%A7%C3%A3o+sistem%C3%A1tica+e+universal+da+mulher+no+mercado+de+trabalho&rlz=1C1SQJL_pt-BRBR941BR941&oq=discrimina%C3%A7%C3%A3o+sistem%C3%A1tica+e+universal+da+mulher+no+mercado+de+trabalho&aqs=chrome..69i57.21665j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 30 ago. 2023.

¹⁹⁸ ERLICH, F. Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo. **Veja Mercado**. Atualizado em 27 jun. 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo>.

mulheres apresentam maiores dificuldades para a obtenção de emprego, além de ser a vítima preferencial de assédio sexual no ambiente de trabalho.

Diante do cenário atual relativo à questão de gênero, torna-se necessário refletir se o Direito tem conseguido superar a desigualdade de gênero.

Sem adentrar a Teoria Feminista do Direito, cuja formulação mais conhecida da tese que o direito “tem sexo” e que esse sexo é masculino, feita pela jurista estadunidense Frances Olsen¹⁹⁹, o fato é que embora pareça exagerada essa ideia, em muitas situações, não só as regras jurídicas, também elas, corroboram a tese de Olsen.

Toma-se, por exemplo, a luta pelo direito de voto que, no Brasil, conforme mencionado, foi conquistado apenas em 1932. Sabadell²⁰⁰ assevera que

As estudiosas feministas lembram que o direito moderno foi criado pelos homens. Se mesmo no século XX, em diversas partes do mundo, as mulheres não tinham direito ao voto, isso significa que também não podiam ser eleitas e elaborar leis. E sabemos que até hoje a representação das mulheres nos órgãos políticos continua sendo bastante reduzida²⁰¹.

Nota-se que as diferenças históricas e sociais, culturalmente construídas entre os sexos, estabilizadas por muitos e muitos séculos, justificadas pelo patriarcado e pela divisão sexual do trabalho, foram abaladas por movimentos sucessivos, que pouco a pouco impactaram no modelo estabelecido e induziram a mudanças revolucionárias.

Primeiramente, o Liberalismo trazido pela Revolução Francesa com sua ideologia de Igualdade, Fraternidade e Liberdade. Após, outro fato importante foi a Revolução Industrial, que abriu o mercado de trabalho para a mulher. Também, atuou nessa mudança, a conquista do direito ao voto, que marcou o início do reconhecimento de identidade da mulher como ser pensante, capaz de tomar decisões e influir nos destinos políticos do País.

¹⁹⁹ OLSEN, F. The sex of law. In: KAIRYS, David (ed.). **The politics of law**. New York. Pantheon Books, 1990, p. 453-467. Em um texto denominado “O sexo do direito”, onde ela observa que na civilização ocidental, predomina um sistema dualista de pensamento: o racional se opõe ao irracional, o ativo ao passivo, o abstrato ao concreto, sendo o primeiro desses termos identificado ao masculino, o segundo ao feminino; bem como considerando-se que nesse sistema dualista atribui-se valores femininos e masculinos às coisas e às pessoas e as tratamos diferentemente em função desse valor atribuído, sendo sempre superior o valor masculino.

²⁰⁰ SABADELL, A. L. **Manual de Sociologia Jurídica**. Introdução a uma leitura externa do Direito. 4. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 261.

²⁰¹ PENA, C. A. M. T. de G. A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo. **Revista Emerj**. v. 11, n. 43, 2008. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

Os momentos de pós-guerras, considerando-se os efeitos devastadores, principalmente aquele após a Segunda Guerra Mundial, quando as mulheres convocadas para ocupar os postos de trabalho deixados pelos homens envolvidos com o conflito armado, também agem na sociedade como fator modificador, já que as mulheres viram-se forçadas a voltar ao ambiente restrito do lar.

Naquele momento histórico, em razão das profundas alterações de valores sociais vigentes, não mais permitiam à volta do *status quo*, de total interiorização da mulher ao cotidiano das relações domésticas. Inconformadas, batalharam pela sua inserção definitiva no mercado de trabalho.

Nesse contexto, a Declaração de Direitos do Homem, na ONU, em 1948, “declara a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade dos direitos dos homens e das mulheres, e no progresso social e melhores condições de vida, com mais liberdade”.

Seguiu-se, nos anos sessenta, com o surgimento dos movimentos organizados de militância feminina, quando são questionadas as raízes culturais da desigualdade de gênero, a inferioridade natural da mulher, predestinada a cumprir as funções procriadora e administradoras do universo restrito do lar, afastada dos papéis de comando, papel delegado unicamente ao homem.

No Brasil, seguindo-se a linha do tempo, em 27 de agosto de 1962, o ex-presidente da República, João Goulart, sancionou a Lei nº 4.121, o Estatuto da Mulher Casada, diploma legal marcante no ordenamento jurídico brasileiro, que visou a estabelecer um tratamento mais paritário entre os cônjuges, no que tange aos efeitos jurídicos do casamento e às relações patrimoniais²⁰².

²⁰² 1. exclusão da mulher casada do rol dos relativamente incapazes; 2. assunção de papel de maior relevo dentro do lar, elevada à posição de colaboradora do marido na chefia da sociedade conjugal; 3. Não ser ela obrigada a aceitar passivamente o domicílio conjugal imposto pelo marido, sendo-lhe facultado recorrer ao juiz se o mesmo domicílio é escolhido em detrimento dos seus interesses; o EMC imprimiu nova redação ao artigo 233, inciso III do C. Civil de 1916. 4. como colaboradora do marido, nos encargos familiares, caber-lhe-á velar pela direção material e moral da família; 5. como colaboradora do marido, no exercício do pátrio poder, poderá apelar para o juiz no caso de divergência com o outro titular; 6. no caso de dissolução litigiosa do casamento, terá a guarda dos filhos menores de um e de outro sexo; 7. não perde o pátrio poder sobre os filhos menores do leito anterior a viúva que contrair novas núpcias; 8. não há mais incapacidade da mulher casada para estar em juízo, sendo, assim, desnecessária, para o mister, outorga marital; 9. suprimiram-se, outrossim, as demais limitações do Direito anterior, tais como aceitar ou repudiar herança ou legado, aceitar tutela, curatela ou outro múnus público, aceitar mandato e exercer profissão; 10. direito de usufruto ao cônjuge viúvo, se o regime de bens do casamento não era o da comunhão universal, sobre a quarta parte dos bens do cônjuge falecido, se houver filhos deste ou do casal, e a metade se não houver filhos deste ou do casal, enquanto durar a viuvez, mesmo que sobrevivam ascendentes do “de cujus”; 11. Direito real de habitação ao cônjuge sobrevivente, casado sob o regime de comunhão universal, enquanto viver

Embora o Estatuto da Mulher Casada fosse considerado diploma legal avançado para a época, não conseguia estabelecer a efetiva igualdade jurídica, que só veio acontecer com a Constituição Federal de 1988, cujos princípios foram incorporados ao Código Civil de 2002.

1.5.2.3 A Constituição Federal e o direito positivo brasileiro

A Constituição Federal de 1988, promulgada há quase 36 anos, um marco histórico para a democracia brasileira após o período da ditadura militar também representa importante evolução do direito da mulher.

No seu artigo quinto estabelece, pela primeira vez, que “Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações”. Embora soe como óbvio para os tempos atuais, a frase representa uma das maiores conquistas das mulheres brasileiras. Muito embora não tenha sido colocado em prática em sua totalidade, o atual texto constitucional trouxe importantes avanços para as mulheres, tendo mudado radicalmente o status jurídico das brasileiras, que até então estavam em posição de inferioridade e submissão aos homens. Assim, as mulheres passam a ser equiparadas, juridicamente, aos homens, abrindo espaço para uma busca pela igualdade real.

Essa conquista, porém, como afirmado, não se materializou totalmente e nem de forma automática. Esse caminho para o avanço das mulheres em direitos exige mobilização por parte da sociedade. O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM)²⁰³, por exemplo, é um órgão integrante da estrutura da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, que atuou na Constituinte para a inclusão de direitos às mulheres, juntamente com outras mulheres, cujo movimento ficou conhecido como “Lobby do Baton” e continua na busca da concretização desse direito constitucional.

e permanecer viúvo, relativamente ao imóvel destinado à residência da família desde que seja o único bem daquela natureza a inventariar. Cf. Revista da EMERJ, v. 11, nº 43, 2008 77

²⁰³ O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) é um órgão colegiado de natureza consultiva e deliberativa, criado pela Lei nº 7.353, de 29 de agosto de 1985 e regulamentado pelo Decreto Nº 6.412, de 25 de março de 2008, que tem por finalidade a promoção em âmbito nacional, de políticas que visem eliminar a discriminação das mulheres, assegurando-lhes condições de liberdade e de igualdade de direitos, bem como sua plena participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do País. Disponíveis em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7353.htm e https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6412.htm, respectivamente. Acesso 20. fev. 2024.

O ambiente esperado pela Constituição de 1988 somente será realidade se houver efetiva igualdade entre homens e mulheres.

A democracia preconizada pela Constituição da República só pode ser plenamente alcançada quando homens e mulheres efetivamente usufruírem dos mesmos direitos e toda discriminação fundamentada no gênero for superada. É preciso que seja assegurada às mulheres igualdade de condições na fruição de direitos com os homens. Não se trata da outorga de privilégios, o que seria vedado pela própria Constituição, mas sim da garantia efetiva dos direitos fundamentais às mulheres²⁰⁴.

No capítulo da família, eliminou-se a figura do homem como chefe da relação conjugal. No âmbito da violência, estabeleceu-se o dever do Estado coibir a violência intrafamiliar, o que forneceu a base para que fosse formulada a Lei Maria da Penha, aprovada em 2006 e considerada pelo Banco Mundial, referência global no combate à violência contra a mulher no ambiente familiar e doméstico.

Feitas essas colocações, passa-se a enumeração das principais conquistas para as mulheres, que com a Isonomia – igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, seja na vida civil, no trabalho, e na família, são incluídas em todos os demais direitos e demais garantias constitucionais como “Ninguém pode ser levado a fazer o que não quer, desde que não seja obrigado por Lei” (Legalidade); no âmbito dos Direitos Humanos, proibição de tortura, tratamento desumano ou degradante e inviolabilidade da intimidade, da vida privada e da casa; quanto aos Direitos e deveres individuais e coletivos, permanência da presidiária com seus filhos durante o período de amamentação e prática do racismo é definida como crime, sujeito à pena de reclusão, inafiançável e imprescritível. No que se refere aos Direitos Sociais, direito à educação, saúde, trabalho lazer, segurança, previdência social; Direitos Trabalhistas, proibição de diferença de salário, admissão e função, por motivo de sexo; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos; Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento, até 6 anos de idade em creches e pré-escolas. No que tange aos Direitos das Trabalhadoras Domésticas, salário mínimo, proibição da redução do salário, 13º salário, folga semanal, férias anuais remuneradas, licença à gestante de 120 dias, licença

²⁰⁴ MACIEL, R. M; MARQUES-MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro; RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues P. **A Constituição de 1988 e o Direito das Mulheres**. Disponível em: <https://fenadepol.org.br/wp-content/uploads/2022/01/A-Constituicao-Por-Elas.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

paternidade, aposentadoria, integração à previdência Social. Na seara da Seguridade Social, saúde, Previdência e Assistência Social. No âmbito familiar, direitos e deveres referentes à sociedade conjugal passam a ser exercidos igualmente pelo homem e pela mulher; é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar; a família pode ser formada por qualquer dos pais e seus filhos; o prazo do divórcio diminui para 1 (um) ano, em caso de separação judicial; e para 2 (dois) anos, em caso de separação de fato e a proteção do Estado, para coibir violência familiar, como direito assegurado, devendo aquele criar mecanismos para tal finalidade. No que se refere ao Direito à propriedade, a mulher passa a ter direito ao título de domínio e à concessão de uso da terra, independentemente, de seu estado civil, tanto na área urbana como rural.²⁰⁵

Vê-se, pois que a Constituição Federal de 1988 foi o grande marco interno, em relação à igualdade de gênero, provocando consequências no direito positivo brasileiro.

A nossa Constituição de 1988 “é um divisor de águas em relação aos direitos humanos das mulheres, instituindo e garantindo de forma plena o princípio de igualdade entre o homem e a mulher, rompendo definitivamente com o cunho sistêmico discriminatório contra as mulheres.”²⁰⁶

A afirmação de que todos são iguais perante a lei, sem qualquer distinção (artigo 5º) e que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações (art. 5º, inciso I), são textos afirmativos da igualdade de gênero, porém o artigo 226, § 5º ao declarar “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”, afirma de forma indubitável a paridade também na sociedade conjugal, via de consequência revogando todo o capítulo sobre Direito de Família do Código Civil de 1916.

O direito positivo brasileiro tem buscado harmonizar todas as leis com o princípio constitucional da igualdade de gênero, merecendo destaque o Código Civil de 2002, a reforma penal e a Lei Maria da Penha, que dispõe sobre a violência doméstica contra a mulher. Além disso, a Magna Carta alterou a compreensão

²⁰⁵ Resumo das principais conquistas. Cf. SOLIDARIEDADE MULHER. **Os avanços da Constituição de 1988 para as mulheres**. 5 out. 2021. Disponível em: <https://solidariedademulher.org.br/direito-da-mulher/>. Acesso 20 fev. 2024.

²⁰⁶ PENA, C. A. M. T. G. In **A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo**. Revista da EMERJ, V. 11, N. 43, 2008. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

quanto às formas de constituição de família, ao prever que “Para efeito de proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar a sua conversão em casamento” (CF, art. 226, § 3º),²⁰⁷ bem como instituindo que: “Entende-se, também, como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes” (CF, art. 226, § 3º).²⁰⁸

As normas constitucionais irradiaram seus efeitos por todo o ordenamento jurídico e no Código Civil de 2002, há alguns dispositivos que merecem destaque. No Livro das Pessoas, artigo 1º, substituiu-se a palavra “homem”, por “pessoa”, alinhando-se ao princípio da isonomia da Constituição Federal. A acepção etimológica da expressão “pessoa” engloba homens e mulheres, sem qualquer distinção de gênero, raça, idade ou credo, em consonância com os artigos 1º, III, artigo 3º, IV, artigo 5º, incisos, I, VI, XLI, XLII, e artigo 19, I da Constituição da República²⁰⁹.

O princípio da igualdade na condução da sociedade conjugal foi expressamente inserido no Código Civil em vigor.

No artigo 1.511 dispõe: “O casamento estabelece comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges”, afastando definitivamente o instituto da “chefia da sociedade conjugal”²¹⁰ conferida anteriormente ao cônjuge varão.

A corresponsabilidade do casal na condução da criação, educação e quaisquer decisões nos interesses dos filhos, gestão assumida de forma conjunta por pais e mães, aboliu a expressão “pátrio poder”, hoje “poder familiar”, conforme redação do artigo 1.630: “Os filhos estão sujeitos ao poder familiar enquanto menores”²¹¹.

O domicílio conjugal foi tratado no artigo 1.569, em conformidade com o princípio da igualdade e as circunstâncias da realidade dos nossos dias, ocupando

²⁰⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

²⁰⁸ Ibid.

²⁰⁹ PENA, C. A. M. T. G. In **A Desigualdade de Gênero. Tratamento Legislativo**. Revista da EMERJ, V. 11, N. 43, 2008. Disponível em https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

²¹⁰ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

²¹¹ Ibid.

a mulher largo espaço no mercado de trabalho, e para tanto dispendo: “O domicílio do casal será escolhido por ambos os cônjuges, mas um e outro podem ausentar-se do domicílio conjugal para atender a encargos públicos, ao exercício de sua profissão, ou a interesses particulares relevantes”.²¹²

No rol das causas de anulação do casamento por vício de vontade, havendo por parte de um dos nubentes, ao consentir, erro essencial quanto à pessoa do outro, excluiu-se a necessidade de comprovação por parte da nubente de sua virgindade.

Nos dispositivos que cuidam do regime de bens, a mulher não tem mais que provar honestidade para fazer jus à herança paterna.

O adultério, descriminalizado à luz do Código Penal, permanece no Código Civil, mas o cônjuge culpado não está mais obrigado a abrir mão do apelido do outro cônjuge e proibido de receber pensão alimentícia, desde que prove a necessidade da continuidade do uso do apelido do cônjuge (art. 1.578 e incisos I, II e III),²¹³ bem como do pensionamento (art. 1.694, § 2º)²¹⁴.

O parágrafo único do artigo 1.565 do Código Civil permite a qualquer dos cônjuges adotarem os apelidos do outro, logo pela nova redação do diploma substantivo o varão poderá acrescer ao seu nome os apelidos da virago, prática, contudo, ainda em desuso.

Essa breve síntese sobre os impactos da Constituição Federal de 1988 no ordenamento jurídico brasileiro dá uma noção da sua importância para a igualdade de gênero, sendo que juntamente com as normativas internacionais também impactaram de forma decisiva na legislação do trabalho, a qual será analisada, a partir de alguns marcos internos mais relevantes, afetos às relações do trabalho.

1.5.2.4 A Consolidação das Leis do Trabalho

Conforme demonstrado acima, as diretrizes internacionais, assim como a Constituição Federal de 1988 provocaram e provocam inúmeras mudanças no campo das relações do trabalho, notadamente no campo de gênero.

A Consolidação das Leis do Trabalho é de 1943, portanto, é intuitivo que foi objeto de muitas alterações ao longo de todos esses mais de 90 anos, umas

²¹² BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

²¹³ Ibid.

²¹⁴ Ibid.

anteriores à Constituição de 1988, porém, posteriormente houve inúmeras modificações e continua a ser alterada, como os tempos atuais exigem.

Observa-se que alguns avanços legislativos importantes ocorreram após a Constituição de 1988, cujo art. 5º., inciso I, assegura a igualdade de direitos e de deveres entre homens e mulheres; proíbe-se no art. 7º., inciso XXX, a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor e estado civil.

Em consequência de tais mandamentos, adveio a Lei nº. 7.855, de 1989, que revogou vários artigos da CLT ao proibir o trabalho noturno das mulheres na indústria, o trabalho nos subterrâneos, nas minerações em subsolo, nas pedreiras e obras da construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres.

Atualmente, em face da ratificação pelo Brasil, em 2003, da Convenção nº. 171, da OIT, o trabalho noturno é vedado somente às mulheres no ciclo gravídico puerperal, no período de dezesseis semanas, sendo oito obrigatoriamente antes do parto. Manteve-se a proibição do trabalho extraordinário, salvo força maior, até que o preceito contido no art. 376 da CLT foi revogado em 2001, pela Lei nº. 10.244. Persistiu a proibição apenas no que tange a serviços que demandam emprego de força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional (art. 390, da CLT)²¹⁵; considera-se que a força muscular da mulher é inferior à do homem. Essas leis que, de início, tinham um caráter protetor, passaram a ser restritivas, pois não seguiram o ritmo das modificações registradas nas condições de trabalho, como consequência da evolução tecnológica.

Muitos desses preceitos encerravam nada mais do que a atitude da sociedade a respeito da divisão do trabalho típica da primeira metade do século XX²¹⁶, tendo as suas razões fundadas em noções tradicionais, impregnadas de estereótipos sexistas, a respeito do papel da mulher na sociedade.

²¹⁵ Cf. 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.

²¹⁶ RATNER, R. S. Paradójica proteccíon: legislacíon sobre duracíon máxima del trabajo en los Estados Unidos. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 99, n. 2, p. 235 a 247, abr./jun. 1980.

²¹⁶ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

A revogação da legislação sobre as restrições citadas no parágrafo anterior visou a ampliar o campo de trabalho da mulher e a tornar a legislação mais consentânea com o que ocorre na vida cotidiana e na realidade social. A rigor, a falsa proteção era desprezada e na prática as mulheres trabalhavam e trabalham em condições insalubres, principalmente nos serviços paramédicos, em hospitais, à noite e em regime de horas extras.

Nesse aspecto, importa ponderar que se o trabalho insalubre, perigoso, noturno e extraordinário ou em outras condições penosas, é arriscado, deve ser eliminado, reduzido com o uso de EPI – Equipamento de Proteção Individual e a diminuição da jornada ou compartilhado, pois o agente agressivo é capaz de ocasionar prejuízos indistintamente a homens ou a mulheres.

Sobre este tema, Barros pronuncia-se:

A nosso ver, mesmo as atividades que exigem elevado vigor físico podem ter diminuída tal característica mediante o emprego de modernos recursos da técnica e da automação, pelos quais as engrenagens mecânicas poderão substituir facilmente e até com mais eficiência a força masculina e, o que é mais importante, com a vantagem de eliminarem o excessivo desgaste físico, na maioria das vezes nocivo à saúde humana, em geral²¹⁷.

A par da revogação de vários preceitos legais, com o objetivo de combater a discriminação e fomentar a igualdade de salário e de oportunidades, em 1999 a Consolidação das Leis do Trabalho foi objeto de alteração significativa e relevante, conforme observado nos parágrafos anteriores. Inseriu-se no artigo 373, da CLT²¹⁸, a alínea A, pela Lei nº. 9.799, de 26 de maio de 1999: a proibição de ser publicado,

²¹⁷ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

²¹⁸ “Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.”. Cf. BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em :23 set. 2023.

em anúncios de emprego, referência a sexo, salvo se a natureza da atividade exigilo; recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa por motivo de sexo; considerar o sexo como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, situação familiar ou estado de gravidez.

O artigo 391 e parágrafo único da CLT²¹⁹, reforçado por vários itens do art. 373-A, introduzido em 1999, coíbiam a discriminação por motivo de estado civil ou estado de gravidez.

Não obstante os referidos preceitos, é comum o empregador investigar as circunstâncias pessoais, como o estado civil ou a gravidez da mulher e levar a cabo a discriminação na época de admissão de pessoal, no curso da relação de emprego ou no término do contrato de trabalho²²⁰.

Ora, ao admitir que o empregador investigue a gravidez da trabalhadora, por meio de testes ou exames, sobretudo na fase de seleção de pessoal, o princípio da não-discriminação restaria mutilado, pois o empregador, em face dos inconvenientes que a contratação de uma mulher grávida poderia acarretar, deixaria de admiti-la, sem que ela tivesse oportunidade de insurgir-se contra a medida, com êxito, o que tornaria inútil o preceito constitucional que veda o tratamento diferenciado na admissão por motivo de sexo. Ademais, estar-se-ia permitindo, ainda, violação ao direito à intimidade, assegurado no inciso X, do art. 5º., da Constituição vigente, ao cidadão brasileiro, em geral. Comprovada a infringência ao direito à intimidade da empregada, é cabível compensação por dano moral.

Torna-se relevante lembrar que a Lei nº. 9.029, de 13 de abril de 1995²²¹, no seu artigo 1º., dispõe que:

²¹⁹ “Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.” Cf. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em :23 set. 2023.

²²⁰ “DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. Comprovado, à saciedade, que a reclamante, ao contrário dos demais empregados da empresa, exceto o gerente que ocupava cargo de confiança, foi dispensada pela sucedida e não reaproveitada nos quadros da sucessora, exatamente por encontrar-se grávida, a conduta dos representantes da sucessora e da sucedida é discriminatória e atrai a incidência do art. 373-A, II, da CLT, bem como do art. 4º da Lei 9.029/95 que faculta à empregada optar pela reintegração ou pela percepção da remuneração do período de estabilidade provisória. Incide, ainda, na hipótese o E. 244 do C. TST”. TRT-3ª Região - Ac. 7ª Turma - RO-00499-2004-109-03-00-6 - Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 18.11.2004.

²²¹ 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. Disponível em:

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.

O artigo 2º., da Lei citada, tipifica como condutas criminosas as seguintes práticas: exigência de teste; exame; perícia; laudo, atestado; declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem indução ou instigação à esterilização genética; bem como a promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS), cuja pena cominada é de detenção de um a dois anos, além de multa administrativa, correspondente a dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% na hipótese de reincidência e proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais (art. 3º.).

O parágrafo único do artigo 2º., da Lei citada, menciona que poderá responder por essas condutas a pessoa física do empregador, o seu representante legal ou ainda o dirigente, direto ou por delegação de órgãos públicos e entidades da administração direta, indireta ou fundacional.

Por fim, estabelece a referida Lei, no seu artigo 4º., que rompido o contrato de trabalho por esses atos discriminatórios, faculta-se à empregada optar entre a reintegração, com o pagamento das remunerações relativas ao período de afastamento, corrigidas monetariamente, ou a percepção em dobro dessas importâncias, acrescidas de juros e correção monetária.

A referida Lei não consagra estabilidade no emprego, não obstante haja respeitáveis pronunciamentos nesse sentido. Segundo a jurisprudência atual, proíbe-se a dispensa da empregada apenas quando praticada com intuito discriminatório, configurador do exercício abusivo do direito de despedir²²².

Observa-se que algumas disposições contidas nessa Lei foram inseridas na CLT por meio da Lei nº. 9.799, de 1999; por exemplo, verifica-se no artigo 373-A,

[²²² TEIXEIRA, S. T. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr, 1998, p. 401.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=L9029&text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013, trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em :24 set. 2023.</p>
</div>
<div data-bbox=)

inciso IV, a proibição de o empregador exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego. A tutela dirige-se ao direito à intimidade e à igualdade, o que impede que a gravidez da empregada possa ser utilizada como causa da discriminação. Ainda, no que se refere à questão da intimidade da trabalhadora, a mesma Lei introduziu o inciso VI, no artigo 373-A, a proibição de o empregador ou seus prepostos de submeter as empregadas a revistas íntimas²²³. Como o fundamento da proibição reside na dignidade do ser humano, em geral, melhor teria sido inserir o preceito na mesma seção que trata da higiene e segurança do trabalho, à semelhança de algumas legislações estrangeiras; porém, com fundamento no inciso I do artigo 5º., da Constituição Federal de 1988, que considera homens e mulheres iguais em direitos e deveres, aqueles poderão invocar, por analogia, o citado inciso VI, do artigo 373-A, para insurgirem-se também contra as revistas íntimas, pois se a razão jurídica da norma é a mesma, ou seja, proteger a dignidade da pessoa humana, igual deverá ser a solução. A consequência para o empregador que realizar revista íntima é o pagamento da compensação por dano moral, sem prejuízo da rescisão indireta (art. 483 da CLT)²²⁴.

²²³ “Dano moral. Caracterização. Para o deferimento da indenização por danos morais, é necessária a prática de ato ilícito que, por sua vez, atinja bens incorpóreos, tais como a auto-estima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, a emoção, a vergonha e outros. O conjunto probatório revela que a empregadora, no curso das investigações de furto, submeteu a reclamante a situação extremamente vexatória, obrigando-a a se despir diante de policiais femininas em busca do numerário desaparecido, sendo que nada foi encontrado. Mesmo tendo a empresa motivos para investigar as irregularidades denunciadas, o exercício desse direito pela empregadora não pode colidir com as garantias individuais asseguradas pela Lei Maior, no caso, a da inviolabilidade da intimidade (art. 5º, inc. X). Assim, demonstrada a existência de dano conexo com ato ilícito praticado pela empresa, impõe-se o deferimento do pedido de indenização por dano moral, nos termos do art. 159 do Código Civil.” TRT-12ª Reg. - RO-V-2100/00 - Ac. 8312/00 - 1ª T. - Rel.: Juiz Idemar Antônio Martini - DJSC 08.09.2000. **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre: HS, 2000, p. 94.

²²⁴ “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º. - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.”(BRASIL, 1943).

Com o objetivo de combater o assédio sexual, que além de violar a intimidade do trabalhador, em geral, é considerado uma forma de violência contra a mulher, o Brasil ratificou a Convenção Interamericana de Belém do Pará/MRE, tornando-a pública por meio do Decreto de Promulgação nº. 1.973, de 1º. de agosto de 1996. Essa norma internacional considera o assédio sexual como violência contra a mulher, nos termos da alínea “b” do artigo 2º..

Na mesma direção, a Lei nº. 10.778, de 24 de novembro de 2003, estabelece “a notificação compulsória, no território nacional, do caso de violência contra a mulher que for atendida em serviços de saúde públicos ou privados”. O artigo 1º., § 2º., inciso II, dessa Lei, entende por violência contra a mulher “o assédio sexual no lugar de trabalho”.

No parágrafo único do mesmo artigo 373-A da CLT, consagram-se as ações afirmativas, ao permitir a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento de políticas de igualdade.

Pode-se dizer que essas alterações foram inspiradas nas Convenções nº. 100²²⁵ e 111²²⁶ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que garantem a igualdade de salário e de oportunidades, e na Convenção da ONU sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher²²⁷.

No que se refere à proteção à maternidade, a Constituição de 1988 ampliou a licença para 120 dias, cujo encargo constitui ônus do órgão previdenciário se persistir a relação de emprego. A CLT traz regras sobre esse item nos artigos 391 a 400, sendo que essa seção foi objeto de inúmeras alterações nos anos 1967, 1999, 2002, 2009, 2013, 2016, 2017, 2020.²²⁸

²²⁵ CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SECRETARIADO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100 – Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor.** 1953. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%20C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%20%20C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 23 set. 2023.

²²⁶ C111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, em vigor desde 15 de junho de 1960. (ILO. **Convenções.** Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang-pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2023).

²²⁷ CEDAW. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** (1979). Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ipc.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

²²⁸ BRASIL. **Lei nº. 985, de 7 de abril de 2020.** Institui pensão especial destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019, beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Art. 5º No caso de mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019 acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da Síndrome Congênita do Zika Vírus, será observado o seguinte: I - a

O início da licença tornou-se mais flexível, pois a partir da nova redação dada ao artigo 392, § 1º, da CLT²²⁹, em 2002, ela poderá ocorrer dentro dos 28 dias anteriores ao parto e não 28 dias antes do mesmo, possibilitando que a futura mãe opte pelo período mais adequado, considerando as inúmeras funções que permitem à mulher desfrutar do descanso em data mais próxima ao parto. Nesses casos, os dias restantes da licença serão desfrutados após o parto.

O legislador, em 1999, autorizou à gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de no mínimo seis consultas médicas e demais exames complementares, a teor do artigo 392, § 4º, mantido pela nova redação dada ao dispositivo em 2002.

As inovações legislativas ocorridas em 2002 foram tímidas.

Na hipótese de falecimento da mãe no parto, ter estendido ao pai o restante da licença-maternidade para cuidar da criança, como já procede a legislação espanhola, a legislação da Colômbia e do Chile apenas nos países latinos. A propósito, há decisão do STF do Brasil sobre o tema, de 1951, cujo relator é o Ministro Edgar Sanchez, e garante ao cônjuge supérstite o restante da licença-maternidade, quando a mãe falece após o parto, mas ainda no decurso da referida licença²³⁰. Na atualidade, o tema é objeto do Projeto de Lei do Senado Federal nº. 492/2015, remetido à Câmara Federal, em 22 de junho de 2016²³¹. Referido Projeto recebeu o no. 5.656/2016 na Câmara Federal; atribuiu-se-lhe o regime de apreciação

licença-maternidade de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de 180 (cento e oitenta) dias; II - o salário-maternidade de que trata o art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, será devido por 180 (cento e oitenta) dias.” (BRASIL. **Lei nº. 13.985, de 7 de abril de 2020**. Institui pensão especial destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019, beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm#art5i. Acesso em: 24 set. 2023).

²²⁹ “Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.” Cf. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

²³⁰ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

²³¹ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei do Senado nº. 492, de 2015**. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122422?_gl=1*rb1mxd*_ga*MTA2ODcwMjg2Ny4xNjgxMzEwMjM2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5NTU4OTUzNS40LjEuMTY5NTU5MDMzNi4wLjAuMA. Acesso 24 set. 223.

prioritário, em 28 de junho de 2016, apensado ao Projeto de Lei nº. 6.753/2010, o qual se encontra apensado ao Projeto de Lei nº. 3.935/2008, cujo projeto de origem é o PLS 165/2006²³².

Por estar há muitos anos sem deliberação pelo Congresso Nacional, o Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº. 6327²³³, julgada em 21 de outubro de 2022, cujo relator foi o Ministro Edson Fachin, observou-se pelo relator que a jurisprudência do Supremo tem considerado que a falta de previsão legal não impede o deferimento do pedido e que o fato de uma proposição sobre a matéria tramitar há mais de cinco anos, na época, no Congresso Nacional, demonstra que a via legislativa não seria um caminho rápido para a proteção desses direitos.

A reforma de 2002 poderia também ter estendido ao pai o intervalo para aleitamento artificial, como já procede a legislação espanhola²³⁴.

Outra inovação ocorrida na legislação trabalhista em 2002 (Lei nº. 10.421) foi a extensão à mãe adotiva da licença-maternidade, conforme nova redação dada ao art. 392, alínea A, que posteriormente foi modificada pela Lei nº. 13.509/2017, da CLT²³⁵. A Lei nº. 10.421, de abril de 2002, equiparou ao parto o ingresso da criança adotada no lar; e fixou os limites de idade com referência às exigências físicas e afetivas do adotado.

No Brasil, há muito, os direitos trabalhistas são rotulados como obstáculos para o desenvolvimento do país e no caso envolvendo as mulheres, isso sem dúvida é um fator que contribui para a desigualdade, pois essa questão sempre é levantada, quando da contratação de mulheres, principalmente, com idade reprodutiva, assim, os encargos trabalhistas são historicamente colocados na prateleira dos entraves para o crescimento econômico e a geração de emprego, contribuindo em boa parte o chamado “custo Brasil”.

²³² BRASIL. Câmara dos Deputados. **PL 7653 de 2010**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=465832>. Acesso 24 set. 2023.

²³³ STF. **ADI 6327**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>. Acesso em: 24 set. 2023.

²³⁴ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 82.

²³⁵ “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.” Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso 24 set. 2023.

Não obstante os rótulos acima mencionados, os direitos dos trabalhadores passaram quase intocados pelas últimas décadas, durante o período em que o País terminava a ditadura militar, consolidava direitos sociais com a Constituição de 1988, estabilizava a economia com o Plano Real e iniciava a busca pela redução da desigualdade social, com políticas públicas de distribuição de renda e de promoção social.

Esse cenário reverteu-se, porém, com as mudanças estruturais, por exemplo, a revolução tecnológica, a globalização da produção de bens e serviços, o processo de desindustrialização global, que atingiu também o Brasil e atingiu o ambiente laboral e, por conseguinte, reconfigurou o mundo do trabalho de modo geral, afetando seu modo de se relacionar com o capital.

Em 2017, as crises política e econômica elevaram a taxa de desemprego. Conforme divulgado pelo IBGE²³⁶:

No país, a taxa de desemprego atingiu 12,7% em 2017, o que significa que 13 milhões de pessoas estavam desempregadas no ano. Essa foi a maior taxa da série histórica iniciada em 2012. Comparado a 2014, a população desempregada subiu 86,4%.

A pesquisa também revelou que a taxa de subutilização da força de trabalho (pessoas ocupadas com jornada inferior a 40 horas semanais + força de trabalho potencial), em 2017, foi de 23,8%, o que representa 26,5 milhões de pessoas.

Esse ambiente propiciou lançar mudanças na CLT e nesse contexto a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi impulsionada pelo governo de Michel Temer, aprovada pelo Congresso Nacional e entrou em vigor em 11 de novembro de 2017²³⁷. Foi anunciada sob o verniz da “modernização”, prometia reduzir o custo do trabalho, porém ao preço de restringir direitos dos trabalhadores.

Dentre os mais de 100 artigos alterados, revogados ou editados na CLT, o cerne da reforma reside em três profundas alterações na carta de emancipação econômica dos trabalhadores: prevalência do negociado sobre o legislado; fim da

²³⁶ BRASIL. Entre 2014 e 2017, desemprego cresceu mais em Santa Catarina e no Rio. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20118-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro#:~:text=No%20pa%C3%ADs%20a%20taxa%20de,desempregada%20subiu%2086%2C4%25>. Acesso em: 20 fev. 2024.

²³⁷BRASIL. **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: 20 fev. 2024.

obrigatoriedade da contribuição sindical e a edição de normas que impactaram na busca pela Justiça do Trabalho.

A primeira delas trata do negociado versus legislado. O conceito do negociado sobre o legislado permitiu que acordos individuais, convenções ou acordos coletivos se sobreponham à lei no que diz respeito a várias questões, como a jornada de trabalho, o intervalo de almoço, o plano de cargos e salários; a participação nos lucros (artigo 611-A da CLT); as horas extras, o banco de horas; a jornada 12x36 (artigos 59 e 59-A); o parcelamento do período de férias (artigo 134, parágrafo 1º); e a rescisão em comum acordo (artigo 484-A)²³⁸.

A norma foi submetida à apreciação do Supremo Tribunal Federal, que em junho de 2022 considerou constitucional, com repercussão geral, no sentido de que normas previstas em acordos coletivos que restrinjam ou limitem direitos trabalhistas, com exceção dos previstos na Constituição (Tema 1.046). No Tribunal Superior do Trabalho, empresas têm conseguido reverter decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho que negaram a validação das negociações coletivas. A jurisprudência fixada no TST, porém, é a de que as novas normas só devem ser aplicadas nos casos posteriores à data de vigência da Reforma Trabalhista (11 de novembro de 2017). O entendimento de que as normas editadas pela reforma só têm prevalência sobre casos posteriores à lei tem sido estendido na análise de recursos envolvendo tanto questões de Direito processual quanto de direito material, como parcelamento de férias e honorários sucumbenciais²³⁹.

Em relação ao fim da contribuição sindical, se, por um lado, a reforma deu voz às negociações coletivas no âmbito jurídico, por outro, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical atingiu a principal fonte de receita dos sindicatos, o que pode refletir na sobrevivência de entidades sindicais, que atuam no poder de negociação com o patronato e a mobilização dos trabalhadores.

238 Essas mudanças geraram discussões. Há entendimentos contrários, mas há também entendimentos favoráveis. Neste sentido: ‘Vice-presidente do TRT-12 (Santa Catarina), Wanderley Godoy Junior acredita que a flexibilização das regras era necessária para amparar as especificidades do mercado. “Empregado e empregador, através de seus sindicatos, podem decidir questões que envolvem apenas determinado setor, em vez de se aplicar a regra geral da CLT. Um motorista não pode ter as mesmas regras que um empregado do comércio ou de um jogador de futebol, por exemplo.” (CARVALHO, Júnior. Reforma da CLT flexibiliza regras e restringe direitos dos trabalhadores. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/reforma-da-clt-flexibiliza-regras-e-restringe-direitos-dos-trabalhadores/> . Acesso em: 20 fev. 2024.

²³⁹ Ibid.

Nesse ponto, em setembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar Embargos de Declaração no Agravo em Recurso Extraordinário 1.018.459, validou o desconto compulsório da contribuição assistencial sindical, desde que decidida em convenção coletiva dos trabalhadores, dando ao trabalhador o direito de opor-se expressamente ao desconto. Esse entendimento, portanto, mudou, o entendimento firmado no julgamento do agravo, em 2017, quando entendeu ser constitucional o fim do imposto sindical determinado pela reforma²⁴⁰.

O terceiro ponto da reforma refere-se aos honorários sucumbenciais. A reforma trabalhista introduziu na CLT os artigos 790-B e 791-A, que previam que a parte que perder a ação deveria pagar os honorários periciais e de sucumbência de 5% a 15% sobre o valor em discussão. Inicialmente, a redação estabelecia que, caso a parte vencida fosse hipossuficiente, os valores poderiam ser descontados de créditos obtidos na mesma ou em outra ação.

Porém, o Supremo Tribunal Federal, chamado também a posicionar-se sobre o tema, ao julgar a ADI 5.766, em 2021, invalidou trechos dos artigos que não poupavam os beneficiários da Justiça gratuita. Por maioria de votos, a Suprema Corte acatou a tese da Procuradoria-Geral da República, no sentido de que as normas violavam as garantias processuais e o direito fundamental dos trabalhadores pobres à gratuidade para acesso à Justiça. Com a inconstitucionalidade parcial, ficou mantida a previsão de que, caso a parte vencida seja beneficiária da Justiça gratuita, os honorários poderão ser executados se, nos dois anos seguintes, o credor provar que a situação de insuficiência de recursos se reverteu, entendimento que vem sendo adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho.²⁴¹

Por fim, quanto ao terceiro aspecto mais relevante da reforma de 2017, que também impacta nas relações de trabalho envolvendo as mulheres, envolve o trabalho intermitente (artigo 452-A, CLT). Tipo de trabalho cujo formato prevê que o profissional possui vínculo empregatício, mas só é remunerado pelo período em que

²⁴⁰ Ibid.

²⁴¹ “O impacto da Reforma Trabalhista na busca pela Justiça do Trabalho ainda não está claro. De 2017, último ano antes da reforma, para 2018, primeiro ano de vigência das novas regras, o número de processos recebidos nas varas de Trabalho caiu 34%: saiu de 2,6 milhões em 2017 para 1,7 milhão no ano seguinte, segundo dados do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022. A partir de 2020, contudo, a curva voltou a apontar para cima e cresceu 12% em dois anos.” CARVALHO, J. **O impacto da Reforma Trabalhista na busca pela Justiça do Trabalho ainda não está claro.** [s.d.] Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/reforma-da-clt-flexibiliza-regras-e-restringe-direitos-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

for convocado para trabalhar, recebendo por horas ou diárias, um similar do trabalho zero hora, existente na Inglaterra. Esse instituto também suscita controvérsias. Há uma corrente que defende que o novo dispositivo apenas passou a amparar legalmente a informalidade (trabalhos temporários, os chamados bicos) que já existia no mundo laboral, mas que estava à margem da legislação. Para outra corrente, crítica à reforma, esses trabalhadores continuam desamparados, já que direitos como décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e contribuições ao Instituto Nacional de Seguridade Social são pagos e recolhidos proporcionalmente²⁴².

Assim, infere-se que no campo do Direito Trabalhista as mais recentes e importantes leis que modificaram a CLT são: a Lei nº. 9.799/1999, que inseriu na CLT regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências; a Lei nº. 12.812/2013, que acrescentou o artigo 391-A à CLT, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea *b* do inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; a Lei 13.467/2017, que alterou mais de 100 artigos da CLT (Custo Brasil), que para alguns seria a desconsolidação do trabalho, que de alguma forma impacta também na vida da mulher trabalhadora, embora não só a ela; a Lei nº. 14.451, de 21 de setembro de 2023 (Lei Emprega + Mulheres); e a Lei nº. 14.611/2023, que versa sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

Na realidade, conclui-se que o Direito não conseguiu superar as desigualdades de gênero, porque ele reflete a realidade social impregnada de estereótipos sexistas. Homens e mulheres são humanos e, assim, portadores de um valor que é a dignidade humana, são, pois, iguais, em direitos e deveres.

Depreende-se dos textos legais que mudanças legislativas ocorrem, porém, nem sempre elas se dão na vida real de cada envolvida. A necessidade de participação equitativa das mulheres nos diversos postos de trabalho, nas esferas de poder e nos centros decisórios é uma imposição do direito à plena cidadania, que não se adquire com mera igualdade na lei, clamando por condições, por possibilidades materiais que lhes permitam alcançar à igualdade de resultados,

²⁴² CARVALHO, J. **O impacto da Reforma Trabalhista na busca pela Justiça do Trabalho ainda não está claro.** [s.d]. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/reforma-da-clt-flexibiliza-regras-e-restringe-direitos-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

contrariamente, “o princípio da igualdade encerrará uma evidente hipocrisia, ao esconder fatores de várias ordens, dos sociais aos culturais, que favorecem os homens, colocando-os em situações privilegiadas”²⁴³.

Deve-se lembrar que, de acordo com os dados fornecidos pela Organização Mundial do Trabalho (OIT), as mulheres têm uma participação significativa entre os pobres e analfabetos; logo, a saúde, a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais, principalmente no campo do trabalho subordinado²⁴⁴.

Fala-se atualmente também em cidadania empresarial, definida pelo Fórum Econômico Mundial como o “compromisso das empresas de adotar um comportamento responsável em todas as suas atividades e de criar vínculos estreitos com todos os interessados”²⁴⁵. Sustenta-se que a cidadania empresarial “pode converter-se em um meio eficaz de eliminar a pobreza e a desigualdade no mundo”.

E as mulheres podem esperar por isso? Enquanto se aguarda uma resposta, o Direito pode ser um instrumento primordial para alcançar e manter a igualdade de oportunidades e de tratamento, mas na medida em que reflitam mudanças sociais capazes de permitir romper com os estereótipos e equilibrar a força física com a destreza, o altruísmo familiar com as aspirações profissionais, a sensibilidade com a atitude e as características pessoais dos dois sexos com a compreensão e com o amor, a fim de que a mulher, maior vítima da discriminação, tenha a possibilidade e a capacidade de escolher o seu plano de vida²⁴⁶ e alcançar a plena cidadania.

O contexto envolvendo a mulheres, no Brasil, é no sentido de que são a maioria da população e que a inserção no mercado de trabalho tem ocorrido; porém, há dificuldades de acesso a cargos de chefia e na equiparação salarial com os homens. Fora do ambiente profissional, existem outras barreiras que precisam ser

²⁴³ BARRETO, I. A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia. Dimensão jurídica. **Cadernos Condição Feminina**. Portugal, 1991, n. 33, p. 65.

²⁴⁴ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023. p. 83.

²⁴⁵ *Ibid.*, p. 83.

²⁴⁶ Os seres humanos, com o devido apoio educativo e material, podem ser plenamente aptos para o exercício de suas capacidades básicas, inatas, que pertencem ao indivíduo e o habilitam para desenvolver outras capacidades que influem na qualidade de vida. NUSSBAUM, Martha. Mujeres e igualdad según la tesis de las capacidades. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 118, n. 3, Ginebra, 1999, p. 270-271.

derrubadas. A maioria das mulheres acumula sozinha as tarefas de casa; e conciliar a casa e o trabalho é um dilema feminino, o que dificulta a sua dedicação ao trabalho.

Em termos numéricos, as mulheres permanecem as principais responsáveis pelas atividades domésticas e pelo cuidado com os filhos e com outros familiares, o que traz uma sobrecarga para aquelas que realizam alguma atividade econômica. Pesquisa publicada pelo IBGE²⁴⁷ demonstra uma diferença profunda entre a dedicação masculina e a feminina aos afazeres domésticos: em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.

Assim, as regras de proteção ao trabalho feminino, obtidas ao longo do tempo, visam equilibrar as desigualdades entre os gêneros. Não faltam vozes; no entanto, no sentido de que tais normas seriam discriminatórias, porque ofenderiam o princípio da igualdade além de causar maiores dificuldades a maior inserção da mulher no mercado de trabalho. No entanto, prevalece o entendimento no sentido contrário, ou seja, de que as regras de proteção ao trabalho da mulher representam a aplicação do princípio constitucional da igualdade, que busca dar equilíbrio, com o tratamento desigual aos desiguais.

A título de exemplo, um dispositivo legal que gerou polêmica foi o art. 384, da CLT, ao estabelecer que, em caso de prorrogação do horário normal de trabalho da mulher, ela terá direito a um descanso mínimo de 15 minutos antes de iniciar o cumprimento das horas extras. E, caso esse intervalo não seja concedido, a trabalhadora deverá receber esses 15 minutos como extras, a cada dia de jornada extraordinária cumprida. Por tratar-se de um intervalo garantido exclusivamente às mulheres; ou seja, os empregados do sexo masculino não têm direito ao benefício, foi taxado de inconstitucional, por conflitar com o art. 5º., inciso I, da CF, por Sérgio Pinto Martin..²⁴⁸

²⁴⁷ IBGE. **Em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas.** 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 1 out. 2023.

²⁴⁸ “Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para poder prorrogar a jornada de trabalho da mulher”. MARTINS, S. P. Fundamentos do Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas. 2001. p. 307-308.

A jurisprudência consolidou-se em sentido contrário. O Tribunal Superior do Trabalho, em sessão do Tribunal Pleno no dia 17 de novembro de 2008, decidiu, no julgamento do Recurso de Revista nº. 1.540/2005-046-12-00.5, que o art. 384, da CLT, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, cujo entendimento foi seguido pelos órgãos fracionários.

Neste sentido:

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER - HORAS EXTRAS - INTERVALO PARA DESCANSO ANTES DO INÍCIO DA JORNADA EXTRAORDINÁRIA - ART. 384 DA CLT - CONSTITUCIONALIDADE. 1. O Tribunal Pleno desta Corte, ao julgar o IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, decidiu rejeitar o Incidente de Inconstitucionalidade do art. 384 da CLT ao fundamento de que o princípio da isonomia, segundo o qual os desiguais devem ser tratados desigualmente na medida de suas desigualdades, possibilita tratamento privilegiado às mulheres no tocante aos intervalos para descanso. 2. Nesse contexto, reconhecida a constitucionalidade do art. 384 da CLT, impõe-se o provimento do apelo para deferir à Empregada o pagamento de horas extras decorrentes da não concessão do intervalo previsto no referido dispositivo. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST - RR: 17 17/2008-006-12-00.5, Relator: Maria Doralice Novaes, Data de Julgamento: 25/11/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 27/11/2009)²⁴⁹.

A questão chegou ao Supremo Tribunal Federal, que em 2022, reconheceu, em procedimento de análise de Repercussão Geral, pela constitucionalidade do dispositivo tratado no Tema 528²⁵⁰.

Tema 528 - Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário. Relator MIN. DIAS TOFFOLI. Leading Case: RE 658312. Descrição: Recurso Extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 5º, I, e 7º, XXX, da Constituição Federal de 1988, a recepção, ou não, por este diploma, do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que prevê a concessão, exclusivamente para as mulheres, de intervalo de 15 minutos antes do início da jornada extraordinária. Tese: O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras.

Em relação a essa questão, esse julgamento gerou muita repercussão, no âmbito das discussões de gênero, em razão da justificativa apresentada pelo Supremo Tribunal Federal, nestes termos:

EMENTA Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Direito

²⁴⁹BRASIL. TST. **Recurso de Revista.** Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/5699590/inteiro-teor-11858690>. Acesso em: 1 out. 2023.

²⁵⁰STF. **Tema 528 - Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528#:~:text=384%20da%20Consolidacao%20das%20Leis,do%20in%C3%ADcio%20da%20jornada%20extraordin%C3%A1ria>. Acesso em: 1 out. 2023.

do Trabalho e Constitucional. Recepção do art. 384 da Consolidação das Leis do Trabalho pela Constituição Federal de 1988. Constitucionalidade do intervalo de 15 minutos para mulheres trabalhadoras antes da jornada extraordinária. Ausência de ofensa ao princípio da isonomia. Mantida a decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso não provido. 1. O assunto corresponde ao Tema nº 528 da Gestão por Temas da Repercussão Geral do portal do Supremo Tribunal Federal na internet. 2. O princípio da igualdade não é absoluto, sendo mister a verificação da correlação lógica entre a situação de discriminação apresentada e a razão do tratamento desigual. **3. A Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: i) em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho; ii) considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher; e iii) observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho – o que é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma. 4. Esses parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva, como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças. 5. Recurso extraordinário não provido, com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras. (g.n.)²⁵¹**

Enfim, no âmbito da oferta de trabalhadoras, houve mudanças significativas.

Resta, no entanto, muito a ser mudado.

Após as alterações acima mencionadas, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sofreu alterações por duas leis importantes e recentes que passam a ser analisadas separadamente.

1.5.2.5 A Lei Emprega mais Mulheres

Conforme tratado no tópico anterior, além das alterações que ocorreram na Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1943, até os dias atuais, outras leis foram promulgadas com impacto no tema objeto do presente estudo. Em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº. 14.457, originariamente, a Medida Provisória nº. 1.116/2022, que dispôs sobre diretrizes para o estabelecimento do novo Programa Emprega + Mulheres, com vistas a fomentar a inclusão e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho.

²⁵¹Cf. BRASIL. **STF. Tema 528** - Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528#:~:text=384%20da%20Consolidacao%20das%20Leis,do%20in%20ADcio%20da%20jornada%20extraordin%C3%A1ria>. Acesso em: 1 out. 2023.

Editou-se a referida Lei no período pós pandemia Covid-19, pelo qual passou o Planeta, nos anos de 2020 e 2021, atingiu a todos e alterou todas as relações sociais; porém, no campo das relações com o trabalho, os efeitos foram mais intensos. A possibilidade de realizar as tarefas de maneira remota trouxe o benefício da flexibilidade; mas, por outro lado, fez aumentar o volume de demandas, tornando confusos os limites entre casa e trabalho.

Esse impacto foi sentido por todos; no caso das mulheres, historicamente responsáveis pelo trabalho de cuidado da casa e da família, sem dúvida foi o grupo mais atingido. Aquele período também provocou instabilidade econômica e redução de postos de trabalho, de maneira que a participação feminina no mercado de trabalho sofreu uma redução drástica. Conforme o Relatório Especial COVID-19, nº. 9, divulgado em 10 de fevereiro de 2021, pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade, a crise gerada pela pandemia da COVID-19 impactou negativamente as ocupações e as condições de trabalho das mulheres na América Latina e no Caribe, gerando um retrocesso de mais de uma década nos avanços alcançados em sua participação no mercado de trabalho²⁵².

Os eventos em tela contribuem para o incremento da situação relativa às mulheres no mercado de trabalho, e, conseqüentemente, a necessidade de que a legislação brasileira, sobretudo no campo trabalhista, atue para determinar a equidade de gênero na sociedade. No o Brasil, a Lei a ora tratada (Lei nº. 14.457, de 21 de setembro de 2022), dispôs sobre diretrizes para o estabelecimento do novo Programa Emprega + Mulheres, com vistas a fomentar a inclusão e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Observa-se que a Lei incorpora algumas práticas que a doutrina já identificava como praticadas por algumas empresas, ditas como as melhores para trabalhar-se no Brasil²⁵³.

O tema *mercado de trabalho e gênero* suscita sempre questões peculiares à mulher, como exemplo, a maternidade, que é tratada como o maior fator de vulnerabilidade feminina, em razão da cultura que delega à mulher, tradicionalmente,

²⁵² CEPAL. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>. Acesso em: 4 out. 2023.

²⁵³ PIRES, F. M. P.; LUCAS, Angela Christina Lucas; ANDRADE, Sandra Mara de; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; FISCHER, André Luiz. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, 2010, p. 81-94. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v3n1/v3n1a09.pdf>. Acesso em: 4 out. 2023.

todo o trabalho de cuidado com a casa e com a família. A CLT, ao versar sobre a proteção ao trabalho da mulher, fá-lo para estabelecer regramento específico relacionado à maternidade e às suas consequências, como o afastamento para o cuidado com a prole e, nesse aspecto, ao analisar a legislação mais atual, pode-se observar que essa proteção do trabalho da mulher apresenta mais relação com o incentivo da entrada e a manutenção de mulheres no mercado, bem como o incremento da participação feminina nos núcleos de decisões das empresas do que um tema estritamente ligado à prole.

A referida Lei, em seu art. 30²⁵⁴, estabelece previsão expressa acerca da garantia de igualdade salarial às mulheres empregadas, relativamente a outros trabalhadores que exerçam função idêntica, prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais estabelecem vedação da utilização do gênero como variante determinante para fins de remuneração, formação profissional ou oportunidades de ascensão profissional (art. 373-A, inciso III, CLT); bem como o dever de pagamento de salário igual para trabalho de igual valor, em caso de identidade de funções, observadas as diretrizes temporais previstas em lei, mediante a cominação de multa em caso de discriminação comprovada de gênero (art. 461, *caput* e parágrafos, da CLT). Esse artigo reforça as normas celetistas, que regiam o instituto da equiparação salarial, e representam um avanço legislativo sob o prisma da equidade de gênero no mercado de trabalho.

Uma das características dessa lei é o reforço às normas existentes, mas excede e promove modificação terminológica, que representa o início da mudança de paradigma, há muito necessária, como o termo *parentalidade*, em lugar de *maternidade*, o que dá mostras de que o legislador, que representa a vontade popular, nos termos da Constituição Federal, começa a demonstrar que a prole é de responsabilidade da família, e não exclusivamente da mãe/mulher, e estabelece previsões que fixam as medidas denominadas de apoio à parentalidade (art. 1º).

²⁵⁴ “Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Cf. BRASIL. **Lei nº. 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 1 out. 2023.

A primeira delas é o benefício de reembolso creche (arts. 1º e 2º/5º), a ser pago aos trabalhadores de empresas que com mais de 30 empregados, que tenham filhos menores de 6 anos. A existência do benefício deve ser comunicada a todos os trabalhadores, dos sexos masculino e feminino, esclarecendo que tal benefício não configura espécie de premiação. Os valores pagos a tal título ostentam natureza não salarial e, portanto, não incorporam à remuneração dos trabalhadores para os fins legais e de direito, não sendo por isso tributáveis, tampouco inseridos na base de cálculo do FGTS, observando-se que as empresas que adotarem o benefício em comento ficarão desobrigadas de estabelecer instalação apropriada para crianças em período de amamentação.

Na sequência, o diploma legal prevê diversas alternativas para a flexibilização do regime de trabalho, cuja finalidade é viabilizar a conciliação entre o trabalho e a parentalidade (arts. 1º., inciso II e 7º./14). Dentre as previsões, cita-se a priorização do trabalho em sistema remoto para colaboradoras(es) com crianças menores de seis anos de idade ou com deficiência, neste último caso, sem limite de idade; a possibilidade de adoção de regime de trabalho em tempo parcial (art. 58, CLT); o regime de banco de horas (art. 59, CLT); jornadas em escala de 12x36 (art. 59-A, CLT); antecipação de férias; e horários de entrada e saída flexíveis. O estabelecimento de qualquer dessas medidas deverá ser feito até o 2º. ano do nascimento, da adoção ou da guarda da criança.

Os artigos 1º., inciso III e 15 e 16 trazem medidas para a qualificação das mulheres, consistentes na suspensão do contrato de trabalho para a qualificação profissional e o estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos Serviços Sociais Autônomos. A suspensão contratual depende de requisição da trabalhadora e deve ocorrer para que ela participe de cursos de capacitação, prioritariamente, em áreas que promovam a sua ascensão profissional; ou, ainda, em seguimentos do mercado de trabalho que tenha baixa participação feminina. Durante esse período, a colaboradora deverá receber bolsa de qualificação profissional, que poderá ser complementada por ajuda compensatória, sem natureza salarial, oferecida pelo empregador. A suspensão contratual deve ser comunicada ao Ministério do Trabalho e não poderá ocorrer dispensa da empregada durante a capacitação e até seis meses de seu encerramento, sob pena de multa.

Foram também fixadas medidas para o apoio no retorno das mulheres ao trabalho após a licença maternidade (arts. 1º. e 17/19). Dentre as previsões, está a

possibilidade de suspender o contrato de trabalho do empregado com filho(a), cuja companheira esteja retornando de licença maternidade, com percepção de bolsa qualificação profissional e possibilidade de ajuda compensatória pelo empregador, sem natureza salarial. Tal situação deve ocorrer mediante pedido do trabalhador e destina-se a promover o cuidado e o estabelecimento de vínculos com os filhos(as), bem como viabilizar o acompanhamento do desenvolvimento da criança, além de apoiar o retorno da mãe a suas atividades laborais. O trabalhador que optar pela suspensão contratual prevista em legislação não poderá ser dispensado durante o período de suspensão e até seis meses após o encerramento do curso, sob pena de aplicação de multa ao empregador.

Há críticas ao texto da lei, na medida em que prevê a suspensão do contrato apenas ao "trabalhador", sem considerar que a mulher em retorno de licença maternidade pode ter uma companheira. Ao considerar que a família homoafetiva é entidade reconhecida pelo STF, desde o julgamento da ADPF nº. 132 e ADI nº. 4.277, será necessário, nesse caso, aplicar a legislação de maneira ampliada ante os termos utilizados.²⁵⁵

A Lei também prevê (arts. 17/18) que deve ser divulgada na empresa a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho de parceiros de mulheres no retorno de licença maternidade. Da mesma forma, os trabalhadores devem ser cientificados acerca dos procedimentos necessários para a adoção dessa medida e dispõe sobre a previsão expressa que as empresas devem promover ações periódicas para a conscientização a respeito da parentalidade responsável e igualitária.

Todas as medidas elencadas na nova Lei dependem de provocação por parte da trabalhadora ou do trabalhador; devem ser formalizadas por meio de previsão em acordo individual ou em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (arts. 21/22). A inclusão das diretrizes em normas coletivas determina a efetiva segurança às partes no que se refere à validade do acordado, conforme o entendimento pacificado pelo STF, no tema 1046²⁵⁶.

²⁵⁵ BORGES, M. S. **A nova lei 14.457 e a mudança do paradigma legislativo da proteção do trabalho da mulher.** Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/379077/lei-14-457-e-a-mudanca-do-paradigma-legislativo-da-protacao-da-mulher>. Acesso em: 30 mai. 2023.

²⁵⁶ Cf. "**Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Há Repercussão? **Sim.** Relator(a): MIN. GILMAR MENDES. **Leading Case:** ARE 1121633. **Descrição:** Recurso extraordinário com agravo

No artigo 24, a Lei nº. 14.457/2022 versa sobre disposições que se referem à prevenção e ao combate ao assédio sexual e outras violências enfrentadas pelas mulheres no ambiente do trabalho. As empresas devem estabelecer códigos de conduta específicos em relação ao tema, concedendo-lhes divulgação ampla entre os seus colaboradores; necessidade de estabelecer-se procedimentos para o recebimento e a apuração de denúncias e fatos, além da aplicação de sanções, atentando-se para o anonimato do denunciante; ações de capacitação, orientação e sensibilização das equipes sobre o tema em todos os estratos hierárquicos.

A nova lei também fixa o "Selo Emprega + Mulheres" (arts. 24/28), que se destina a reconhecer as empresas que se destaquem na organização e manutenção de creches e pré-escolas a atender as necessidades de suas colaboradoras; bem assim aquelas que adotem boas práticas, tais como o estímulo à contratação, à ocupação de postos de liderança e à ascensão profissional de mulheres; a divisão igualitária da parentalidade; a promoção à cultura da equidade de gênero; a oferta de vagas flexíveis; o efetivo apoio a trabalhadoras em caso de assédio/violências, além da implementação de programas de contratação de mulheres em situação de vulnerabilidade.

As empresas que receberem o "Selo Emprega + Mulheres" deverão prestar contas anualmente, a fim de comprovar a regularidade da adoção das práticas, para que possam receber o selo e usá-lo, para os devidos fins, como por exemplo, as microempresas e as empresas de pequeno porte que receberem o selo serão beneficiadas com estímulos creditícios.

Por fim, a Lei "Emprega mais Mulheres" traz estímulo ao crédito, ao dispor no artigo 29 que "Nas operações de crédito do Programa de Simplificação do Microcrédito Digital para Empreendedores (SIM Digital), de que trata a Lei nº. 14.438, de 24 de agosto de 2022, serão aplicadas condições diferenciadas, exclusivamente quando os beneficiários forem: I - mulheres que exerçam alguma atividade produtiva

em que se discute, à luz dos arts. 5º, incisos II, LV e XXXV; e 7º, incisos XIII e XXVI, da Constituição Federal, a manutenção de norma coletiva de trabalho que restringe direito trabalhista, desde que não seja absolutamente indisponível, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias. **Tese:** São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." STF. **Tema 1046 - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046> . Acesso em: 5 out. 2023.

ou de prestação de serviços, urbana ou rural, de forma individual ou coletiva, na condição de pessoas naturais; II - mulheres, na condição de pessoas naturais e de microempendedoras individuais no âmbito do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado (PNMPO).” Os parágrafos (1º. a 3º.) do referido artigo trazem especificações sobre valores, taxas de juros e garantias.

Nesse aspecto, o legislador brasileiro caminhou bem, pois sem dúvida essa Lei pode contribuir para mudanças no campo das relações de trabalho e gênero. Há normas, regras, porém um novo desafio surge, qual seja, a aplicação efetiva e, para tanto, exige-se a maturidade das empresas e a fiscalização adequada. Se aplicadas de maneira efetiva, representarão avanços significativos no caminho da equidade de gênero no mercado de trabalho. A tarefa das empresas, portanto, como agentes modificadores da sociedade, será promover e dar aplicação efetiva à norma, numa ação continuada e direcionada, com vistas a uma sociedade mais justa e igualitária, conforme pretende a Constituição Federal.

1.5.2.6 A Lei de Igualdade Salarial

Em continuidade no âmbito interno, na perspectiva de igualdade de gênero, nas relações de trabalho, o Brasil posiciona-se novamente por meio da Lei nº. 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023, que tem por objeto alterar a Consolidação da Leis do Trabalho e dispor sobre medidas para promover igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Importa ressaltar que esse direito é tratado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 10 de dezembro de 1948. No seu artigo 23²⁵⁷, ao esclarecer que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses. (g.n.)

²⁵⁷ ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 6 out. 2023.

A CLT foi alterada em 1952, pela Lei nº. 1.723, de 8 de novembro de 1952²⁵⁸, e dispõe no art. 461 que: “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.” Em 2017, esse dispositivo foi objeto de nova alteração pela Lei nº. 13.467, ao acrescentar a impossibilidade de distinção por etnia²⁵⁹.

A Constituição Federal de 1988, no seu art. art. 5º., *caput* e inciso I, determina:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;”

Os dispositivos em comento, assim como o contido no § 5.º do art. 226, no sentido de “os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher”, não deixam dúvidas quanto à importância que a Constituição confere ao princípio da igualdade, tão ampla quanto possível, entre homens e mulheres.

Essa situação, que nem sempre foi assim, caracteriza as relações entre homens e mulheres nas sociedades ocidentais deste final de milênio, após muitos séculos de desigualdades, com visíveis privilégios para os homens.

Como se não bastasse a regra geral de que todos são iguais perante a lei, consagrada no *caput* do art. 5º., o constituinte atentou-se em condenar as distinções entre homens e mulheres que acrescentou, no inciso I do mesmo artigo, a particular igualdade entre o homem e a mulher, explicitada no inciso IV do art. 3º., ao determinar como objetivo da República Federativa do Brasil a promoção do bem de

²⁵⁸ BRASIL. **Lei nº. 1.723, de 8 de novembro de 1952**. Modifica o artigo 461, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1723.htm#:~:text=%22Art.,de%20sexo%2C%20nacionalidade%20ou%20idade. Acesso em: 6 out. 2023. ²⁵⁹ “Art. 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.” Cf. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

²⁵⁹ “Art. 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.” Cf. BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

todos, sem preconceitos, entre outros, de sexo. Para reafirmar a regra geral, a Constituição ainda a confirma no caso particular, quando prescreve a igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres diante do casamento e dos filhos, no art. 226, § 5º.

Portanto, é inquestionável que a igualdade tem amparo amplo, no âmbito internacional e nacional, o que não foi suficiente para que a realidade fosse alterada, razão pela qual, o Estado brasileiro, por meio do Congresso Nacional continua a legislar.

Conforme abordado nos parágrafos anteriores, no âmbito interno, a Lei nº. 14.457/2022, em seu art. 30²⁶⁰. traz previsão expressa acerca da garantia de igualdade salarial às mulheres empregadas, relativamente a outros trabalhadores que exerçam função idêntica, prestada ao mesmo empregador e atualmente, em 2023, nova lei (Lei nº. 14.611/2023), acrescenta parágrafos ao mencionado art. 461, da CLT, e reforça a obrigação de igualdade salarial e estabelece o dever de publicação semestral de um relatório de transparência salarial e de ocupação de cargos por homens e mulheres. A cada momento, o legislador amplia e melhor disciplina o tema.

A nova lei inova ao determinar que empresas com 100 ou mais empregados publiquem, a cada seis meses, relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Neles deverão constar os dados anonimizados que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de cargos de direção, gerência e chefia, ocupados por mulheres e homens. Referidos dados deverão ser acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre as desigualdades relacionadas à raça, etnia, nacionalidade e idade.

Dispõe a nova lei que a empresa, diante da identificação de desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, deverá apresentar e implementar um plano de ação que visa a mitigar as desigualdades encontradas. É necessário que o plano de ação preveja metas e prazos, bem como que seja garantida a participação de

²⁶⁰ “Art. 30. Às mulheres empregadas é garantido igual salário em relação aos empregados que exerçam idêntica função prestada ao mesmo empregador, nos termos dos arts. 373-A e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Cf. BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 1 out. 2023.

representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

A não publicação do relatório semestral importará na aplicação de multa administrativa correspondente a até 3% da folha de salários dos empregados, limitada a 100 salários-mínimos (R\$132.000,00, em 2023). Referida penalidade não limita a aplicação das sanções legais aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens ou o direito de ação visando à indenização por danos morais pelo empregado lesado.

Os relatórios de transparência emitidos pelas empresas serão disponibilizados pelo Poder Executivo em plataforma eletrônica de acesso público, que contará também com indicadores sobre o mercado de trabalho e de renda desagregados por sexo, indicadores de violência contra a mulher, vagas em creches públicas, acesso às formações técnica e superior e serviços de saúde. Disponibilizar-se-á também outros dados que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

Além do estabelecimento de mecanismos de transparência, a nova lei prevê como forma de garantia de igualdade salarial e de critérios remuneratórios o 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 e a promoção e a implementação de programas de diversidade e de 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.

O Poder Executivo deverá estabelecer um protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

A nova lei também dispõe sobre as alterações à CLT ao aumentar o valor máximo de multa ao empregador que violar a obrigação de pagamento do mesmo salário para o trabalho de igual valor, na mesma função, prestado no mesmo estabelecimento empresarial, sempre que o motivo da distinção fundamentar-se em sexo, raça, etnia, origem ou idade. De acordo com a Lei nº. 14.611/2023, a multa poderá ser fixada em até dez vezes o valor do novo salário do empregado discriminado, elevado ao dobro no caso de reincidência.

O artigo 6º., da Lei nº. 14.611/2023 reza que ato do Poder Executivo instituirá protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios

entre mulheres e homens; portanto, é de competência do Poder Executivo, porém não há uma definição clara sobre a qual órgão caberá a fiscalização. Fixou-se um mecanismo de fiscalização sobre essa temática; é importante que as empresas adaptem-se à nova legislação, refletindo sobre as atuais práticas dos empregadores, inclusive relacionadas à implementação de treinamentos, anuais e obrigatórios, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, buscando a equidade entre homens e mulheres, como dispõem os diversos diplomas legais.

A nova lei provoca a:

Necessidade de reflexão sobre a proporção de cargos de direção ocupados por homens e mulheres, bem como uma necessidade de reavaliação de seus canais de compliance e iniciativas adotadas para diminuir eventual desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. Para companhias abertas, a nova lei reforça as reflexões provocadas pelas alterações realizadas no Formulário de Referência pela Resolução CVM nº 59/2021, que impõe transparência sobre gênero dos empregados e dirigentes em todos os níveis hierárquicos²⁶¹.

A Lei de equiparação salarial está em vigor desde a data de sua publicação, que ocorreu em de 3 de julho de 2023.

O tema é atual e exige atos concretos; a legislação é abundante e dados estatísticos da Justiça do Trabalho apontam que, em 2022, a equiparação salarial ou a isonomia foi objeto de 36.889 processos ajuizados em todo o País. Sobre a promoção relacionada a diferenças salariais, o total foi de 9.669 processos, porém não há informação sobre um recorte específico que trata da diferença de gênero nas ações²⁶².

Diante do quadro real, em 2021, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) firmou o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero,²⁶³ com o propósito de orientar a magistratura para que os julgamentos ocorram sob a lente de gênero, a fim de evitar preconceitos e discriminação, bem como avançar na efetivação da

²⁶¹ MATTOS FILHO. **Lei da Igualdade Salarial**: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração.[s.d]. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/lei-igualdade-salarial-homens-mulheres/#:~:text=A%20Lei%2014.611%2F2023%2C%20que,remunerat%C3%B3rios%20entre%20homens%20e%20mulheres>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁶² BRASIL. TST. **Lei da Igualdade Salarial**: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração. www.tst.jus.br. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/31948024/pop_up#:~:text=Dados%20estat%C3%ADsticos%20da%20Justi%C3%A7a%20do,total%20foi%20de%209.669%20processos. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁶³ BRASIL. CNJ. **Protocolo para Julgamento para a Perspectiva de Gênero**, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 6 out. 2023.

igualdade e nas políticas de equidade. O documento funciona como um guia com orientações para que, nos julgamentos em que as mulheres são vítimas ou acusadas, não ocorra a repetição de estereótipos.

Em 2022, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) formaram o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade. Composto por 12 mulheres (entre magistradas e servidoras) e um juiz. O grupo tem o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho²⁶⁴.

Em razão do pouco tempo de vigência, não há dados reais sobre o impacto dessas últimas duas leis. No que tange à Lei de Igualdade Salarial, foi regulamentada pelo Decreto 11.795, de 23 de novembro de 2023.

O referido decreto dispõe sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios e Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, ressaltando que as medidas previstas no Decreto, aplicam-se às pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito (art. 1º.)

No artigo segundo, estabelece que o Relatório tem por finalidade a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos, além de trazer as informações mínimas exigidas no relatório: o cargo ou a ocupação contida na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, com as respectivas atribuições; o valor do salário contratual, do décimo terceiro salário, das gratificações, das comissões, das horas extras, dos adicionais noturno, de insalubridade, de penosidade, de periculosidade, dentre outros, do terço de férias, do aviso prévio trabalhado, relativo ao descanso semanal remunerado, das gorjetas, relativo às demais parcelas que, por força de lei ou norma coletiva de trabalho, compõem a remuneração do trabalhador. O formato e procedimento para envio do relatório será estabelecido por ato do Ministério do Trabalho (par. 1º., art. 2º.). Os dados devem ser anonimizados. A publicação (nos meses de março e setembro –

²⁶⁴BRASIL. TST. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 20 set. 2023.

par. 4º.) deve ocorrer nos sítios eletrônicos das próprias empresas, nas redes sociais ou em instrumentos similares, garantida a ampla divulgação para seus empregados, colaboradores e público em geral (par. 3º.).

No caso de ser verificada a desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas com cem ou mais empregados deverão elaborar e implementar Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, que deverá estabelecer as medidas a serem adotadas, as metas e os prazos, bem como a criação de programas relacionados à capacitação de gestores, lideranças e empregados a respeito do tema da equidade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho e, capacitação e formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (art. 3º), sendo que na elaboração e na implementação desse Plano de Ação deverá ser garantida a participação de representantes das entidades sindicais e dos empregados, preferencialmente, na forma definida em norma coletiva de trabalho (par. 1º).²⁶⁵

Finaliza o Decreto trazendo a competência do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres ((arts. 4º e 5º).²⁶⁶

Anota-se que a lei e o seu regulamento, em comento, estão sendo objeto de discussão, perante o Supremo Tribunal Federal, cuja ação foi proposta pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação Nacional do

²⁶⁵ “§ 2º Na ausência de previsão específica em norma coletiva de trabalho, a participação referida no § 1º se dará, preferencialmente, por meio da comissão de empregados estabelecida nos termos dos art. 510-A a art. 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 3º Na hipótese do § 2º, a empresa que tiver entre cem e duzentos empregados poderá promover procedimento eleitoral específico para instituir uma comissão que garanta a participação efetiva de representantes dos empregados.”

²⁶⁶ “I - disponibilizar ferramenta informatizada para: a) o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e b) a divulgação dos Relatórios e de outros dados e informações sobre o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres; II - notificar, quando verificada desigualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho, as empresas para que elaborem, no prazo de noventa dias, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens; III - disponibilizar canal específico para recebimento de denúncias relacionadas à discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; IV - fiscalizar o envio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelas empresas; e V - analisar as informações contidas nos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

Art. 5º Compete conjuntamente ao Ministério das Mulheres e ao Ministério do Trabalho e Emprego: I - dispor sobre outras medidas e orientações complementares que visem a garantir a implementação do disposto na Lei nº 14.611, de 2023; e II - monitorar os dados e o impacto da política pública e a avaliação dos seus resultados.”

Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC,²⁶⁷ , ADI 7612, que diante da relevância da matéria constitucional suscitada e de seu especial significado para a ordem social e a segurança jurídica, seguirá o rito do art. 12 da Lei 9.868/1999, ou seja, que autoriza o julgamento da ação, pelo Plenário, diretamente no mérito, sem prévia análise do pedido de liminar.

1.5.3.6.1 A Lei de igualdade salarial no Direito Estrangeiro

A igualdade salarial, desde 1919, no Tratado de Versalhes é objeto de preocupação pelos organismos internacionais e a Consolidação das Leis do Trabalho, desde a sua entrada no ordenamento jurídico brasileiro, em 1º. De maio de 1943, estabelece, no seu artigo 5º., que “A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.” No entanto, passadas tantas décadas, o tema é recorrente e se mantém como um dos fatores que obstam e identificam a desigualdade de gênero, no âmbito das relações do trabalho, seja no ambiente interno, como também no ambiente internacional.

Passa, a seguir a analisar o tema, no direito comparado, no Reino Unido e na Comunidade Europeia e Argentina.

Explica-se a escolha pelo Reino Unido e Comunidade Europeia, por se tratarem de países em outro nível de desenvolvimento econômico, países desenvolvidos e que quando se fala em desigualdades, surge uma falsa ideia de que

²⁶⁷ Onde pleiteiam: “a) a declaração de inconstitucionalidade da expressão “independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”, contida no § 2º do art. 5º da Lei 14.611/2023, “por violação direta à isonomia (arts. 5º, caput e incisos I, V, X; e 7º, inciso XXX, da Carta)”; b) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do § 6º do art. 461 da CLT, alterado pelo art. 3º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE “fixe interpretação para que o pleito de dano moral somente seja cumulável se presente situação de discriminação em sentido estrito (exigindo-se dolo), sem que a essa hipótese se equipare a mera existência objetiva de uma diferença salarial, em consonância com o princípio da segurança jurídica”; c) a declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 5º da Lei 14.611/2023, para que, mediante interpretação conforme a Constituição, esta SUPREMA CORTE “fixe interpretação no sentido de que não seja possível a aplicação de qualquer penalidade (e notadamente a imposição da elaboração do plano de ação) sem que antes o empregador fiscalizado tenha tido a oportunidade de apresentar defesa, assim como não seja possível a publicação dos relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios que envolva a divulgação (pontualmente, pela média ou mediana) de valores salariais e remuneratórios vinculados a cargo ou função, em respeito aos arts. 1º, inciso IV; 5º incisos V, X, LIV, LV e LXXIX; e art. 170, inciso IV, todos da Constituição”; d) a declaração de inconstitucionalidade, por arrastamento, do Decreto 11.795/2023 e da Portaria MTE 3.714/2023, por incorrerem nas mesmas violações apontadas. Sucessivamente, pleiteiam a declaração de inconstitucionalidade dessas normas por violação direta à Constituição Federal, ou, ainda, o recebimento da Ação Direta de Inconstitucionalidade como Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental no ponto.” Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/Deciso7612.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2024.

ela ocorre somente em países de nível de desenvolvimento mais baixos, o que não se revela verdadeiro. Quanto a abordagem dos países latino-americanos, dá-se por serem de mesmo nível econômico ocupado pelo Brasil, os chamados países em desenvolvimento, ou emergentes.

1.5.3.6.1.1 Lei de igualdade salarial no Reino Unido

Nos últimos anos, vários países desenvolvidos e em desenvolvimento começaram a adotar uma série de reformas e regulamentações destinadas a reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres. O Fundo Monetário Internacional publicou oficialmente a sua estratégia para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, identificando-a como uma questão de prioridade alta, dada a sua presunção de que a igualdade de gênero aumenta o crescimento econômico, a estabilidade e a resiliência; e reduz a desigualdade de rendimentos²⁶⁸.

No Reino Unido há um projeto semelhante ao do Brasil, lançado em 2017²⁶⁹. O Reino Unido (UK) aprovou os Regulamentos da Lei da Igualdade do Reino Unido de 2010 (Deveres Específicos e Autoridades Públicas) de 2017, denominada “Lei da Igualdade”, que obriga todos os empregadores com 250 ou mais empregados a calcular e divulgar uma série de medidas específicas para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres, com o objetivo de aumentar a transparência e a precisão das comparações entre as remunerações recebidas pelas mulheres e pelos homens²⁷⁰.

Todas as orientações são disponibilizadas pelo Governo do Reino Unido para melhor eficácia da Lei. Na sequência trar-se-á essas informações, úteis para o Direito interno, para servir de diretriz, eis que sob a ótica desse estudo será necessário que se implante protocolos, seja em relação à Lei da Igualdade Salarial, como em relação à Lei Emprega + Mulheres.

A lei obriga as empresas públicas e privadas a divulgar as disparidades salariais horárias e de bônus, bem como a percentagem de homens e mulheres em

²⁶⁸ ABUDY, M. M. *et al.* Mercados de ações e participação feminina na força de trabalho. **J. Internacional**. Finanças Mercado. Inst. Dinheiro, 2021.

²⁶⁹ REINO UNIDO. **Escritório de Igualdade do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/news/government-launches-pay-transparency-pilot-to-break-down-barriers-for-women>. Acesso em: 20 set. 2023.

²⁷⁰ GHOU, S. El *et al.* A responsabilidade social corporativa afeta o custo de capital? **Banco J. Finança**, 2011.

cada faixa da distribuição salarial. Além disso, a lei fornece orientações específicas sobre como calcular essas medidas.

No Reino Unido, deixar de relatar os seus dados sobre disparidades salariais entre homens e mulheres dentro do prazo é ilegal; é responsabilidade de cada empresa determinar se deve relatar informações sobre disparidades salariais entre homens e mulheres e há penalidades, para o caso de inércia, no prazo legal. Se a empresa não reportar no prazo ou relatar dados imprecisos, a Comissão para a Igualdade e os Direitos Humanos (EHRC) poderá tomar medidas coercivas, o que pode levar a ordens judiciais e multas²⁷¹.

Além disso, há um risco reputacional. A empresa receberá um 'crachá de atraso' no serviço de disparidades salariais entre homens e mulheres se não relatar e publicar os seus dados para qualquer ano solicitado. Os crachás atrasados são visíveis ao público. Se precisar de apoio e aconselhamento, é possível uma recomendação sobre como gerenciar as suas disparidades salariais entre homens e mulheres no Serviço de Consultoria, Conciliação e Arbitragem (Acas), por meio de *e-mail* para o Gabinete de Igualdade do Governo em gpg.reporting@geo.gov.uk, se precisar de ajuda com dificuldades técnicas, gerenciamento de sua conta ou uso do serviço de disparidades salariais entre homens e mulheres ou se usa uma tecnologia assistiva, como um leitor de tela, e não consegue acessar todo ou parte do serviço. Não é prestada nenhuma orientação caso a caso, sobre como calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres ou interpretar os regulamentos. Se a orientação disponível não responder às suas dúvidas, há orientação para que se busque aconselhamento profissional²⁷².

Quanto ao momento do relatório, no Reino Unido, as datas dos “instantâneos” são: 31 de março para a maioria dos empregadores das autoridades públicas e 5 de abril para empregadores privados, voluntários e todas as outras autoridades públicas. A base de cálculos de disparidades salariais entre homens e mulheres deve ser os dados da folha de pagamento obtidos na data do relatório. Quanto aos prazos de relatórios, é necessário relatar e publicar as informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres no prazo de um ano, a partir da data do

²⁷² REINO UNIDO. **Escritório de igualdade do governo**. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview>. Acesso em: 6 out. 2023.

“instantâneo”, sendo que os prazos de reporte são: 30 de março para a maioria dos empregados das autoridades públicas e 4 de abril para empregadores privados, voluntários e todas as outras autoridades públicas. A obrigação é anual e deverá ser cumprida pela empresa que tiver 250 ou mais funcionários na data do relatório²⁷³. O site do governo traz exemplos para que a informação possa chegar de maneira didática a todos os destinatários²⁷⁴.

O *site* do governo do Reino Unido disponibiliza informações para que se descubra que tipo de empregador a empresa é, empregador da autoridade pública ou um empregador privado, voluntário ou outra autoridade pública; informa quais são os empregadores da autoridade pública; e organismos independentes. Além disso, chama a atenção para que os dados sejam informados antecipadamente, pois assim pode: (i) ser mais fácil obter os dados necessários para calcular as disparidades salariais entre homens e mulheres; (ii) ser mais fácil gerenciar os funcionários envolvidos na preparação do seu envio; (iii) resolver quaisquer problemas ou complicações inesperadas mais cedo; (iv) começar a agir antecipadamente para resolver quaisquer disparidades salariais que tenha; e (v) ter um impacto positivo na reputação da sua organização²⁷⁵.

Os principais itens que deverão ser enviados, são: números sobre disparidades salariais entre homens e mulheres; uma declaração por escrito, o que a maioria dos empregadores de autoridades públicas não precisa fazer. A empresa também pode optar por publicar: uma narrativa de apoio; um plano de ação; informando o Governo do Reino Unido que antes de assim proceder, deverá certificar-se que de compreender as disparidades salariais entre homens e mulheres²⁷⁶, se houver.

²⁷³ Ibid.

²⁷⁴ Ibid. Exemplo: o ano de referência. Acme Ltd é uma empresa privada limitada, portanto, a data do instantâneo é 5 de abril. A Acme Ltd tinha um quadro de funcionários de 250 funcionários em sua última data instantânea, 5 de abril de 2022. Eles devem basear seus cálculos de disparidades salariais entre homens e mulheres nas informações de sua folha de pagamento nesta data. O prazo para apresentação de relatórios é 4 de abril de 2023. O ano de referência é de 2022 a 2023. Acme Ltd deve enviar seus dados sobre o serviço de disparidades salariais entre homens e mulheres. Eles também devem publicar os dados e uma declaração por escrito em seu site.

²⁷⁵ REINO UNIDO. **Escritório de igualdade do governo**. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁷⁶ **Perguntas-chave que os empregadores devem fazer e que o ajudarão a identificar diferentes causas potenciais das disparidades salariais entre homens e mulheres.** As pessoas ficam “presas” em determinados níveis da sua organização? Existe desequilíbrio de gênero nas suas promoções? As mulheres são mais propensas a serem recrutadas para funções com salários mais baixos na sua organização? Homens e mulheres deixam a sua organização em ritmos

Os números sobre disparidades salariais entre homens e mulheres devem ser calculados, relatados e publicados em *site* da empresa, assim considerados: porcentagem de homens e mulheres em cada trimestre de pagamento por hora; disparidade salarial média (média) entre homens e mulheres para pagamento por hora; disparidade salarial mediana entre homens e mulheres para pagamento por hora; porcentagem de homens e mulheres que recebem bônus e, disparidade salarial média (média) entre homens e mulheres para pagamento de bônus. Além disso, quanto aos números, deverá incluir uma declaração por escrito, se a empresa for do setor privado ou voluntário. A maioria dos empregadores das autoridades públicas não precisa de fazer isto. A declaração escrita deve confirmar que as informações sobre disparidades salariais entre homens e mulheres que publicou são precisas. Essa assinatura deverá ser assinada por pessoa “apropriada”, ou seja, a competente para tanto. Pessoa jurídica que não seja uma sociedade de responsabilidade limitada, o diretor (ou equivalente); sociedade de responsabilidade limitada, membro designado; parceria limitada, sócio geral; outro tipo de parceria, o parceiro; órgão não constituído de pessoas que não sejam uma parceria, o membro do corpo diretivo ou um diretor sênior; qualquer outro tipo de órgão, o funcionário mais antigo.

Deverão ser publicados o relatório das informações sobre disparidades salariais entre homens e mulheres e uma declaração por escrito, se aplicável, em um local de destaque em seu *site*. Se a empresa não tiver um *site*, publicará a sua declaração e relatar na *intranet* ou no *site* da empresa controladora, bem como os funcionários deverão ser informados sobre o local, onde eles podem encontrar essas informações e manter as informações *online* por pelo menos três anos após a sua publicação.

Todos os empregadores podem optar por publicar uma narrativa de apoio. Isso ajuda qualquer pessoa que leia o relatório sobre disparidades salariais entre homens e mulheres a compreender por que a empresa acha que tem disparidades salariais entre homens e mulheres e que ação tomou para analisá-lo e fechá-lo. Essa

diferentes? Aspectos específicos da remuneração (tais como salários iniciais e bônus) diferem consoante o gênero? Os homens e as mulheres recebem, em média, pontuações de desempenho diferentes? Você está fazendo tudo o que pode para apoiar o progresso dos funcionários de meio período? Você está apoiando homens e mulheres a assumirem responsabilidades de cuidados? In: **Oito maneiras de compreender as disparidades salariais entre homens e mulheres na sua organização.** (REINO UNIDO. **Escritório de igualdade do governo.** Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview>. Acesso em: 6 out. 2023.

narrativa de apoio pode incluir: explicações para cada um dos números das disparidades salariais entre homens e mulheres no seu relatório; uma explicação da diferença entre igualdade salarial e disparidades salariais entre homens e mulheres²⁷⁷ para contextualizar e deixar claro os resultados; estatísticas da força de trabalho, para que a empresa possa fornecer uma imagem mais clara da razão pela qual existem disparidades salariais entre homens e mulheres; uma análise mais detalhada das disparidades salariais entre homens e mulheres; informações sobre o que a empresa já fez para compreender e abordar as suas disparidades salariais entre homens e mulheres. Os benefícios de ter uma narrativa de apoio incluem: um impacto positivo na sua reputação; uma oportunidade para explicar que algumas das medidas que a empresa pode ter tomado para abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e seu impacto, podem demorar um pouco para serem refletidas no seu relatório anual sobre disparidades salariais entre homens e mulheres; uma oportunidade de mostrar o compromisso e a progressão dos seus objetivos para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres (se publicar uma narrativa de apoio todos os anos).

Todos os empregadores podem optar por publicar um plano de ação para explicar como planejam reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres²⁷⁸. Isso pode ser publicado como parte da narrativa de apoio ou junto com

²⁷⁷ "Igualdade salarial e disparidades salariais entre homens e mulheres. As disparidades salariais entre homens e mulheres e a igualdade salarial lidam com a disparidade salarial no trabalho, mas não são a mesma coisa.

A igualdade de remuneração significa que homens e mulheres que realizam trabalho igual, ou trabalho de igual valor, devem receber remuneração igual.

A igualdade de remuneração tem sido um requisito legal há décadas e atualmente é abrangida pela Lei da Igualdade de 2010.

Aplica-se ao salário e a todos os termos e condições contratuais de emprego, tais como: direito a férias; bônus; esquemas de remuneração e recompensa; pagamentos de pensões.

As disparidades salariais entre homens e mulheres medem a diferença entre os rendimentos médios de homens e mulheres numa organização. Não leva em consideração as funções ou a antiguidade das pessoas.

Um empregador com uma política de igualdade salarial eficaz ainda pode ter disparidades salariais entre homens e mulheres. Por exemplo, isto pode acontecer se a maioria das mulheres tiver empregos com salários mais baixos." REINO UNIDO, s.d..

²⁷⁸ "**Ações para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres.** Estas ações foram testadas em ambientes reais e tiveram um impacto positivo.

1. Incluir várias mulheres em listas de recrutamento e promoções –

Ao montar uma lista de candidatos qualificados, certifique-se de que mais de uma mulher esteja incluída. Listas com apenas uma mulher não aumentam a chance de uma mulher ser selecionada.

2. Use tarefas de avaliação baseadas em habilidades no recrutamento

Em vez de depender apenas de entrevistas, peça aos candidatos que realizem tarefas que seriam esperadas na função para a qual estão se candidatando. Use seu desempenho nessas tarefas para avaliar sua adequação para a função. Padronize as tarefas e como elas são pontuadas para garantir justiça entre os candidatos.

ela. O plano de ação deve incluir metas claras e específicas, mostrando que se compromete alcançar, dentro de um determinado período de tempo. Estas podem estar relacionadas com ações destinadas a compreender ou eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres. A publicação desse plano traz benefícios como: enviará um sinal forte sobre o seu compromisso com a igualdade de gênero no local de trabalho; pode atrair um grupo mais amplo de recrutadas em potencial para as vagas; pode desenvolver uma reputação de ser um empregador justo e progressista; a produtividade dos funcionários pode melhorar se eles sentirem-se valorizados e parte de uma cultura comprometida com o combate à desigualdade. O Governo do Reino Unido ainda disponibiliza exemplos para melhor compreensão sobre o relatório²⁷⁹.

3. “Use entrevistas estruturadas para recrutamento e promoções

As entrevistas estruturadas e não estruturadas têm pontos fortes e fracos, mas as entrevistas não estruturadas têm maior probabilidade de permitir que preconceitos injustos se insinuem e influenciem as decisões.

Use entrevistas estruturadas que:

Faça exatamente as mesmas perguntas a todos os candidatos em uma ordem e formato predeterminados

Classifique as respostas usando critérios padronizados e pré-especificados. Isto torna as respostas comparáveis e reduz o impacto do preconceito inconsciente

4. Incentive a negociação salarial mostrando as faixas salariais

As mulheres são menos propensas a negociar o seu salário. Isto ocorre em parte porque as mulheres ficam desanimadas se não tiverem certeza sobre o que é uma oferta razoável. Os empregadores devem comunicar claramente a faixa salarial oferecida para uma função, a fim de incentivar as mulheres a negociarem o seu salário. Isso ajuda o requerente a saber o que pode razoavelmente esperar.

Se o salário de uma função for negociável, os empregadores devem indicar isso claramente, pois isso também pode encorajar as mulheres a negociar. Se as mulheres negociarem mais os seus salários, acabarão por receber salários mais próximos dos salários dos homens.

5. Introduzir transparência nos processos de promoção, pagamento e recompensa

Transparência significa estar aberto sobre processos, políticas e critérios para a tomada de decisões. Isto significa que os funcionários sabem claramente o que está envolvido e que os gestores compreendem que as suas decisões precisam de ser objetivas e baseadas em evidências, porque essas decisões podem ser revistas por outros. A introdução de transparência nos processos de promoção, remuneração e recompensa pode reduzir as desigualdades salariais.

6. Nomear gestores de diversidade e/ou forças-tarefa de diversidade

Os gestores de diversidade e as forças-tarefa monitoram os processos de gestão de talentos (como recrutamento ou promoções) e a diversidade dentro da organização. Podem reduzir decisões tendenciosas no recrutamento e promoção porque as pessoas que tomam decisões sabem que a sua decisão pode ser revista. Esta responsabilização pode melhorar a representação das mulheres na sua organização.

Os gestores de diversidade devem: Ter uma função sênior/executiva dentro da organização. Tenha visibilidade dos dados internos. Estar em posição de pedir mais informações sobre por que as decisões foram tomadas. Ter autonomia para desenvolver e implementar estratégias e políticas de diversidade.” REINO UNIDO. **Guidance Actions to close the gender pay gap**. 2017. Disponível em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/actions-to-close-the-gap/effective-actions>. Acesso em: 6 out. 2023).

²⁷⁹ “Exemplo: Aumentando a compreensão do seu relatório sobre disparidades salariais entre homens e mulheres. Um empregador tem uma disparidade salarial moderada entre homens e mulheres. Eles criam um plano de ação para reduzi-lo. O plano identificou as razões da lacuna e contém ações a

No *site* do Governo do Reino Unido há instruções de como proceder, antes de calcular os números das disparidades salariais entre homens e mulheres, sobre a coleta de dados da folha de pagamento de cada funcionário, informando cinco tarefas e outras informações para o cálculo²⁸⁰.

1.5.3.6.1.2 A Lei de igualdade salarial na União Europeia

Na Europa tem-se a Lei de Transparência Salarial. O Parlamento Europeu, por seu Conselho, adota novas regras em matéria de transparência salarial, conforme a Diretiva de Transparência Salarial, em 11 de abril de 2023.²⁸¹ O Conselho adotou novas regras para combater a discriminação salarial e ajudar a combater as disparidades salariais entre homens e mulheres na União Europeia (EU).

Segundo a diretiva relativa à transparência salarial, as empresas da UE serão obrigadas a partilhar informações sobre quanto pagam às mulheres e aos homens por trabalho de igual valor e a tomar medidas caso as disparidades salariais entre homens e mulheres excedam 5%.

Assim como no Brasil e no Reino Unido, a nova diretiva também inclui disposições sobre indenizações para as vítimas de discriminação salarial e sanções, incluindo multas, para empregadores que infrinjam as regras.

tomar para ajudar a colmatá-la. O empregador utiliza a narrativa de apoio para explicar isto e para confirmar que estão em vigor medidas para reduzir a disparidade.

Exemplo: Explicar que algumas ações podem levar algum tempo para ter impacto nas disparidades salariais entre homens e mulheres. Um empregador implementou algumas ações para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Estas incluem uma revisão dos esquemas de bônus do pessoal, dos processos de recrutamento e das oportunidades de desenvolvimento de carreira. Eles esperam que as mudanças comecem a ter impacto nos próximos 2 a 4 anos. O empregador utiliza a narrativa de apoio para fornecer uma breve visão geral das medidas em vigor.

Exemplo: mostrar que você reduziu as disparidades salariais entre homens e mulheres. Uma organização de investigação tomou medidas para aumentar o recrutamento de mulheres. A organização atua no setor científico. A maioria de suas novas recrutas ocupa cargos de nível inicial ou júnior. Isto deve-se à falta de mulheres atualmente a trabalhar no sector científico. Apenas uma pequena proporção de funcionárias ocupa cargos de chefia. O empregador percebe que este é um grande passo em frente, mas as disparidades salariais entre homens e mulheres podem ter aumentado a curto prazo.

O empregador utiliza a sua narrativa de apoio para explicar isto. Eles expõem o impacto positivo que as suas ações têm na diversidade de género. Acrescentam que esperam ver uma diminuição das disparidades salariais entre homens e mulheres a longo prazo.” (nossa tradução). REINO UNIDO. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/what-to-report>. Acesso 06 out. 2023.

²⁸⁰REINO UNIDO. **Government Equalities Office**. Statutory Guidance. 9 jan. 2024. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data> e <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/making-your-calculations>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁸¹UNIÃO EUROPEIA. Diretiva de Transparência Salarial. **Parlamento Europeu**. Conselho da União Europeia. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>. Acesso em: 6 out. 2023.

Essa medida é necessária também na Europa, porque as mulheres na UE ganham, em média, 13% menos do que os seus equivalentes masculinos, e as disparidades salariais entre homens e mulheres estagnaram em grande parte na última década. Conforme informa o Conselho da UE, embora vários fatores contribuam para esta diferença, a discriminação salarial foi identificada como um dos principais obstáculos à consecução da igualdade salarial entre homens e mulheres e essa desigualdade salarial coloca as mulheres em maior risco de pobreza e contribui para as disparidades salariais nas pensões da UE, que em 2018 girava em torno de 30%²⁸².

As novas regras tornarão obrigatório que os empregadores informem os candidatos a emprego sobre o salário inicial ou a faixa salarial dos cargos anunciados, seja no anúncio de vaga ou antes da entrevista. Os empregadores também serão impedidos de perguntar aos candidatos sobre o seu histórico salarial. Após admitidos no exercício das funções, os trabalhadores terão o direito de solicitar aos seus empregadores informações sobre os níveis salariais médios, discriminados por sexo, para categorias de trabalhadores que realizam o mesmo trabalho ou trabalho de igual valor. Terão também acesso aos critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão na carreira, que devem ser objetivos e neutros em termos de gênero²⁸³.

Quanto aos relatórios anuais, as empresas com mais de 250 empregados serão obrigadas a apresentá-los sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres na sua organização à autoridade nacional competente. Para organizações menores, inicialmente, aquelas com mais de 150 funcionários, a obrigação ocorrerá a cada três anos. Se o relatório indicar uma disparidade salarial superior a 5%, que não possa ser justificada por critérios objetivos e neutros em termos de gênero, as empresas serão obrigadas a tomar medidas, sob a forma de uma avaliação salarial conjunta realizada em cooperação com os representantes dos trabalhadores.²⁸⁴

²⁸² UNIÃO EUROPEIA. Disparidade salarial entre homens e mulheres. **Conselho da União Europeia**. (nossa tradução). Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁸³ UNIÃO EUROPEIA. Disparidade salarial entre homens e mulheres. **Conselho da União Europeia**. (nossa tradução). Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁸⁴ Ibid.

Segundo a nova diretiva, os trabalhadores que tenham sofrido discriminação salarial entre homens e mulheres podem receber compensação, incluindo a recuperação total dos salários atrasados e bônus ou pagamentos em espécie relacionados. Neste aspecto, sob o aspecto do ônus da prova, em casos de discriminação salarial, tradicionalmente, recaía sobre o trabalhador, caberá ao empregador provar que não violou as regras da UE em matéria de igualdade salarial e transparência salarial. As sanções por violações devem ser eficazes, proporcionais e dissuasivas e incluirão multas.

Pela primeira vez, a discriminação interseccional, ou seja, a combinação de formas múltiplas de desigualdade ou desvantagem, como o gênero, a etnia ou a sexualidade, foi incluída no âmbito das novas regras. A diretiva também contém disposições que garantem que as necessidades dos trabalhadores com deficiência sejam consideradas²⁸⁵.

O direito à igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou de valor igual está consagrado no art. 157.º, do TFUE, e na Diretiva nº. 2006/54/CE relativa à igualdade de remuneração; no entanto, a implementação e a aplicação desse princípio é um desafio há muito tempo. Isto deve-se, em parte, ao fato de a discriminação salarial muitas vezes passar despercebida devido à falta de transparência salarial, o que significa que as vítimas são impedidas de apresentar reclamações, conforme informa o Conselho da UE²⁸⁶.

Observa-se que, no âmbito da Comunidade Europeia, a transparência salarial entre homens e mulheres foi incluída como uma prioridade fundamental na Estratégia da UE para a Igualdade de Gênero 2020-2025 e, em 4 de março de 2021, a Comissão publicou a sua proposta de diretiva. O Parlamento Europeu e o Conselho, liderados pela presidência checa, chegaram a um acordo político em 15 de dezembro de 2022. O Parlamento Europeu adotou a diretiva na sua sessão plenária em 30 de março de 2023²⁸⁷.

A diretiva sobre transparência salarial entrará em vigor após publicação no Jornal Oficial da UE²⁸⁸. Os países da UE terão o prazo de três anos para “transpor”

²⁸⁵ UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva de Transparência Salarial. Parlamento Europeu.** Conselho da União Europeia. Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>. Acesso em: 6 out. 2023.

²⁸⁶ Ibid.

²⁸⁷ Ibid.

²⁸⁸ “Article 36 Entry into force The Directive shall enter into force on the twentieth day following its publication in the Official Journal of the European Union.” (UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva de**

a diretiva, adaptando a sua legislação nacional para ter em conta as novas regras. Dois anos após o prazo de transposição, a obrigação de reportar informações sobre remunerações por gênero de três em três anos será alargada às empresas que empregam mais de 100 trabalhadores (inicialmente, a obrigação de reporte só se aplicará às empresas com 150 ou mais trabalhadores)²⁸⁹.

1.5.3.6.1.3 A Lei de igualdade salarial na América Latina

O combate à discriminação salarial de gênero é uma questão global, abordada de maneiras distintas em diferentes regiões e provoca reações contraditórias. Se por um lado há reflexos positivos, na medida em que uma lei nesse sentido atua como um instrumento de visibilidade de uma realidade social e econômica existente, por outro lado, se trazer mecanismo com carga punitiva às empresas que não observarem os preceitos legais, pode atuar de maneira contrária à igualdade de gênero nas relações de trabalho. O ideal, segundo o que se pode concluir nesse estudo, seria a premiação, o incentivo às empresas, para que possam atuar como instrumento de concretização da igualdade, no âmbito laboral. A pesquisa sobre as perspectivas latino-americanas e europeias no combate à discriminação salarial vão nesse sentido.

Helio Zylberstajn, em artigo sobre a questão da discriminação salarial, observa que “A Lei 14.611 pretende combater a discriminação contra a mulher (e também contra pretos e pardos, minorias incluídas durante a tramitação no Congresso Nacional), mas seus dispositivos se aplicam apenas aos empregados celetistas do setor privado que trabalham em empresas com 100 ou mais empregados.”²⁹⁰

O combate à discriminação salarial de gênero, conforme já observado anteriormente, é uma questão global, abordada de maneiras distintas em diferentes

transparência salarial. [www.data.consilium.europa.eu](https://data.consilium.europa.eu). Disponível em: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>. Acesso em: 20 set. 2023).

²⁸⁹ Disparidades salariais entre homens e mulheres: Conselho adota novas regras em matéria de transparência salarial. (UNIÃO EUROPEIA. www.consilium.europa.eu. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso 20 set. 2023. Maiores informações: Página da reunião. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>. Acesso em: 20 set. 2023).

²⁹⁰ ZYLBERSTAJN, H. **Transparência salarial e opacidade legal**. 04.mar.2024. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/transparencia-salarial-e-opacidade-legal/>. Acesso em 01 jul. 2024.

regiões, razão pela qual, é importante que a Lei 14.611/23 do Brasil, um marco nessa direção, seja analisada, sob o viés do seu impacto, através da comparação com legislações de outros países.

José Eduardo Gibello Pastore²⁹¹ apresenta uma comparação entre a abordagem brasileira com a de países latino-americanos que não estabelecem um número mínimo de empregados para a aplicação de suas leis e também com o modelo adotado por países europeus, alguns acima tratados, que utilizam o critério do número de empregados para combater a discriminação salarial de gênero.

No que se refere à comparação com países latino-americanos, diferente do Brasil, cuja aplicação da Lei 14.611/23 se limita a empresas com mais de 100 empregados, com obrigação de elaboração de relatórios de transparências, os países latino-americanos como Argentina, México, Uruguai, Colômbia e Chile implementam legislações que não fazem distinção baseada no tamanho da empresa, nem tampouco exigências especiais para empresas de maior porte, no que tange o combate à discriminação salarial de gênero.

Na Argentina, há um esforço para enfrentamento da disparidade salarial de gênero, por meio de lei, como a Lei de Contrato de Trabalho do país (Lei nº 20.744), a qual inclui disposições que proíbem a discriminação salarial baseada no gênero. Além disso, a Lei nº 27.555, conhecida como a Lei do Teletrabalho, aprovada em 2020, inclui medidas específicas para garantir a igualdade de tratamento e oportunidades para homens e mulheres no ambiente de teletrabalho. Essa lei se aplica a todas as relações de trabalho, não especificando um mínimo de empregados para sua aplicação.²⁹²

Pastore traz que:

No México, a legislação relativa à não discriminação, incluindo a discriminação salarial, é regida principalmente pela Lei Federal do Trabalho (Ley Federal del Trabajo). Esta lei, junto com a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos e outras regulamentações específicas, como a Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 em Igualdade Laboral e Não Discriminação, estabelece o quadro legal para a promoção da igualdade e a prevenção da discriminação no ambiente de trabalho, incluindo a discriminação de gênero e salarial. A Lei Federal do Trabalho (Ley Federal del Trabajo) proíbe a discriminação, incluindo a discriminação salarial, sem

²⁹¹ In Perspectivas latino-americanas e europeias no combate a discriminação salarial. 19.03.2024. Disponível em: <http://corhale.org.br/jose-eduardo-gibello-pastore/perspectivas-latino-americanas-e-europeias-no-combate-a-discriminacao-salarial/>. Acesso em 01 jul. 2024.

²⁹² ZYLBERSTAJN, H. **Transparência salarial e opacidade legal**. 04.mar.2024. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/transparencia-salarial-e-opacidade-legal/>. Acesso em 01 jul. 2024.

especificar um número mínimo de empregados para que a legislação seja aplicável²⁹³.

O Uruguai, por sua vez, tem sido reconhecido por suas políticas avançadas em relação à igualdade de gênero. A Lei N° 18.104, aprovada em 2007, estabelece a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres no trabalho. Além disso, a Lei n° 18.561 promove a igualdade salarial e proíbe a discriminação de gênero no emprego, incluindo disposições para combater a discriminação salarial. A legislação é aplicável a todas as empresas, independentemente do número de empregados.²⁹⁴

Quanto à Colômbia, através da Lei 1496 de 2011, o Estado colombiano estabelece medidas para garantir a igualdade salarial e a não discriminação no ambiente de trabalho. Essa lei é aplicável a todas as empresas, sem mencionar um limite mínimo de empregados. No mesmo sentido no Chile, a lei sobre igualdade salarial (Ley N° 20.348) estabelece a igualdade de remuneração para homens e mulheres que realizam o mesmo trabalho. Essa lei se aplica a todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores.²⁹⁵

Pela breve comparação acima, conclui-se que os países latino-americanos adotam uma abordagem universalista, o que reflete um compromisso com a igualdade de gênero, que transcende a escala empresarial, potencialmente oferecendo uma cobertura mais ampla e eficaz no combate à discriminação.

Com relação ao modelo europeu, países como França, Islândia, Alemanha, Reino Unido, Suécia e Espanha adotam critérios baseados no número de empregados para a aplicação de suas leis de igualdade salarial.

Na França, empresas com mais de 50 empregados devem publicar anualmente um índice de igualdade de gênero, facilitando a identificação e correção de disparidades salariais. Na Islândia, conhecida por suas políticas avançadas, exige que empresas com 25 ou mais empregados obtenham uma certificação que comprove a igualdade salarial. Já na Alemanha, a Lei de Transparência Salarial permite que funcionários em empresas com mais de 200 empregados solicitem informações sobre critérios de remuneração, promovendo a igualdade de gênero. Quanto ao Reino Unido, o número de funcionários é mais elevado, empresas com

²⁹³ Ibid.

²⁹⁴ Ibid.

²⁹⁵ ZYLBERSTAJN, H. **Transparência salarial e opacidade legal**. 04.mar.2024. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/transparencia-salarial-e-opacidade-legal/>. Acesso em 01 jul. 2024.

250 ou mais empregados devem reportar diferenças salariais entre gêneros, visando aumentar a transparência e combater a discriminação. A Suécia e a Espanha implementam medidas semelhantes, exigindo que grandes empresas realizem auditorias salariais e reportem disparidades.²⁹⁶

O modelo europeu, ao estabelecer um critério, baseado no número de empregados, foca em grandes empresas, presumivelmente por sua maior capacidade administrativa para cumprir com as exigências legais. Embora isso possa facilitar a implementação e fiscalização, também limita o escopo de aplicação das leis, potencialmente excluindo pequenas e médias empresas onde a discriminação salarial de gênero também pode ser prevalente e por esse motivo, a reflexão de Helio Zylberstajn deve ser considerada.

Pastore pontua que:

Convém se estudar com mais afinco, como se dá a fluidez na comunicação anti discriminação salarial das empresas nos países que optaram pelo corte de número de empregados, visto que estas se submetem ao Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (GDPR, General Data Protection Regulation) da União Europeia.

Vê-se que a comparação entre a abordagem brasileira e as de países latino-americanos e europeus, no combate à discriminação salarial de gênero, revela uma diversidade de estratégias, cada uma com suas vantagens e limitações. Enquanto a abordagem latino-americana oferece uma aplicabilidade mais universal, o modelo europeu foca em transparência e *accountability* em grandes empresas.²⁹⁷

A reflexão sobre essas diferenças entre os diversos modelos pode inspirar ajustes na Lei 14.611/23, buscando um equilíbrio entre abrangência de aplicação e eficácia na implementação, com o objetivo de combater a discriminação salarial de gênero no país, sempre atento às realidades do país.

As ações, com vistas a igualdade salarial, devem sempre levar em consideração as peculiaridades de cada país.

²⁹⁶ Ibid

²⁹⁷ ZYLBERSTAJN, H. **Transparência salarial e opacidade legal**. 04.mar.2024. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/transparencia-salarial-e-opacidade-legal/>. Acesso em 01 jul. 2024.

1.5.3.6.1.3.1 Disparidades salariais entre gêneros na América Latina: diferenças significativas

Ainda que o direito a igualdade salarial entre gêneros seja declarado há mais de um século, desde o Tratado de Versalhes de 1919, ratificado pelo Decreto nº 13.990/1920, que traz em seu art. 427, item 7, a consagração do “princípio de igual salário, sem distinção de sexo, para o trabalho de igual valor”,²⁹⁸ passando pelo Artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) das Nações Unidas, de 1948, o qual declara que "Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual"²⁹⁹ muito foi feito para combater a disparidade salarial entre gêneros, com a discriminação se tornando ilegal em muitas jurisdições. No entanto, essa é uma área de trabalho que ainda precisa evoluir muito.

Conforme já abordado, apesar das inegáveis melhorias, muitas organizações renomadas acreditam que, no ritmo atual de progresso, a disparidade salarial entre gêneros poderia levar décadas, ou talvez séculos, para ser resolvida.

Os resultados do mais recente estudo anual do ADP Research Institute sobre as opiniões dos funcionários, Dimensão pessoal e trabalho em 2023: Uma visão da força de trabalho global,³⁰⁰ reflete essa desconfiança. Essa pesquisa mostra que ainda existem diferenças significativas entre os rendimentos de homens e mulheres nos países da América Latina incluídos no estudo.

Também como abordado anteriormente, as disparidades salariais entre gêneros são evidentes na América Latina, porém, não é um problema regional, esse é um problema global, cruzando culturas e fronteiras. Apesar de muitos

²⁹⁸ Para consultar mais informações, acessar: <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>. Acesso 01 jul. 2024.

²⁹⁹ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 6 out. 2023.

³⁰⁰ Os países latino-americanos entrevistados incluem Argentina, Brasil e Chile. Realizado entre 28 de outubro e 18 de novembro de 2022, **Dimensão pessoal e trabalho em 2023: Uma visão da força de trabalho global** é um estudo do ADP Research Institute® que apresenta informações essenciais sobre as atitudes, aspirações, desejos e necessidades de 32.612 trabalhadores em 17 países, incluindo mais de 8.613 trabalhando exclusivamente em gig economy. ADP RESEARCH INSTITUTE, Dimensão pessoal e trabalho em 2023: Uma visão da força de trabalho global. 2023.

Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/insights/dimensao-pessoal-e-trabalho-2023-em-uma-visao-da-forca-de-trabalho-global.aspx>. Acesso em 25 mar. 2024.

governos, organizações e empresas terem feito avanços consideráveis, tanto na igualdade de gênero, quanto na participação das mulheres no local de trabalho, outros fatores podem atrapalhar essa evolução. Entre eles temos, por exemplo, desigualdades sociais, culturais e até religiosas.

Com relação ao progresso sobre a desigualdade salarial entre gêneros varia na América Latina. Mais homens (51%) do que as mulheres (45%), na região, acreditam que a disparidade salarial entre gêneros diminuiu na empresa onde trabalham, nos últimos anos (três, observando-se que o estudo é de 2023), resultado que se reflete nos números nacionais: **Argentina**: 40% homens, 35% mulheres; **Chile**: 43% homens, 33% mulheres; **Brasil**: 54% homens, 46% mulheres. Em média, 51% dos trabalhadores brasileiros dizem que a igualdade salarial entre gêneros melhorou na empresa, mas apenas 38% dos trabalhadores argentinos concordam.³⁰¹

Uma variação se verifica em relação ao pagamento. Quase 3/4 (72%) dos trabalhadores latino-americanos classificam o salário como o principal motivo para trabalhar. Isso está bem acima da resposta média global (61%).³⁰²

Outra diferença entre a América Latina e outras regiões do mundo é o fato de os homens e as mulheres considerarem o pagamento igualmente importante (72% e 73%, respectivamente). No entanto, embora 48% dos homens dizem estar satisfeitos com seu salário, a porcentagem de mulheres (46%) que concordam é ligeiramente menor. A principal causa de insatisfação com o emprego da força de trabalho na região, para 44% dos funcionários, é "aumento de responsabilidade sem aumento de pagamento". E mais mulheres (51%) relatam isso do que homens (36%).

O estudo revela ainda os fatores que influenciam a disparidade salarial entre gêneros como sendo o teto de vidro (obstáculos que impedem as mulheres de subir na carreira); chão grudento (desvantagens que prendem as mulheres em funções com salários menores; a penalidade pela maternidade (perda de ganhos ao longo da vida de mulheres que criam os filhos).³⁰³

³⁰¹ADP. **Em busca da paridade salarial na América Latina**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/g/disparidade-salarial-entre-generos.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

³⁰² Ibid.

³⁰³ ADP. **Dimensão pessoal e trabalho em 2023: uma visão da força de trabalho global**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/insights/dimensao-pessoal-e-trabalho-2023-em-uma-visao-da-forca-de-trabalho-global.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

Verificam-se disparidades salariais entre gêneros na América Latina. Cerca de 86% dos funcionários da região se sentem otimistas sobre os próximos cinco anos no local de trabalho, o que se equipara à média global. Porém, existem preocupações sobre a igualdade de pagamento entre gêneros e o trabalho flexível, o que mostra que os empregadores da América Latina ainda têm trabalho a fazer, em relação aos aumentos salariais diferentes entre homens e mulheres.³⁰⁴ Mais mulheres do que homens latino-americanos acreditam estar recebendo menos do que deveriam: 44% das mulheres acreditam receber menos do que deveriam pelo seu trabalho, enquanto 41% dos homens acreditam receber menos do que deveriam, pelo seu trabalho.³⁰⁵

Em relação as carreiras, a comparação entre os gêneros, de acordo com os entrevistados, na América Latina se apresentam da seguinte forma:

"A progressão da minha carreira é satisfatória"
Homens 45%, mulheres 43%

"Meu empregador e eu conversamos sobre progressão na carreira"
Homens 58%, mulheres 53%

"Minhas contribuições são notadas e reconhecidas"
Homens 63%, mulheres 61%

"Meu empregador me oferece orientação sobre bem-estar financeiro"
Homens 48%, mulheres 43%

Número médio de horas extras não remuneradas trabalhadas por semana
Homens 5,88, mulheres 4,85.³⁰⁶

De acordo ainda com o estudo objeto de análise, mais de 1/3 dos funcionários latino-americanos (36% dos homens e 41% das mulheres) acreditam que o empregador deles não fez nenhum progresso em relação à desigualdade salarial em comparação há 3 anos atrás. Isso mostra que os empregadores ainda têm um longo caminho a seguir para mostrar à força de trabalho, que estão levando a questão da igualdade salarial a sério. Mais do que isso, que estão trabalhando nos bastidores para acabar com as disparidades salariais e ao analisar-se os detalhes por trás das estatísticas acima, verifica-se que a realidade é mais complexa. Por exemplo, o nível de insatisfação com a disparidade salarial entre gêneros aumenta conforme os trabalhadores ficam

³⁰⁴ Ibid.

³⁰⁵ ADP. **Em busca da paridade salarial na América Latina**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/g/disparidade-salarial-entre-generos.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

³⁰⁶ Ibid.

mais velhos, de 8% para aqueles entre 18 e 24 anos, a 12% para quem tem mais de 55 anos.³⁰⁷

Os resultados da pesquisa sobre as atitudes dos trabalhadores em relação a disparidade salarial entre gêneros, na verdade, não variam apenas entre homens e mulheres e conforme a idade, como mencionado acima. Eles variam também se os funcionários têm filhos ou não, pela idade dos dependentes, pela região e pelo tamanho do empregador.³⁰⁸

Globalmente, o mais notável aumento nas percepções dos trabalhadores sobre a igualdade salarial entre gêneros ocorreu nas maiores corporações, com mais da metade (53%) dos trabalhadores percebendo melhorias. Na América Latina, os números variam mais do que a média global sugere. Por exemplo, 59% das pessoas em empresas com 501 a 999 funcionários concordam que a disparidade salarial entre gêneros melhorou, mas apenas 49% daqueles em empresas com mais de 1.000 funcionários dizem o mesmo.³⁰⁹

Considerando a igualdade de gênero no local de trabalho, as estatísticas por status familiar, no sentido de que a empresa onde trabalha teria melhorado a igualdade de pagamento entre gêneros, em comparação com a situação de três meses atrás (estudo de 2023), apresentam os seguintes resultados: 50% dos funcionários com filhos concorda/46% sem filhos concordam; 48% das mães concordam/51% dos pais concordam; 52% dos funcionários com filhos com menos de um ano concordam e, 40% dos funcionários com filhos com mais de 18 anos concordam.³¹⁰

Acabar com a disparidade salarial entre gêneros é uma questão de missão crítica, pois Inúmeros estudos mostram que os funcionários satisfeitos com o compromisso da organização deles com diversidade, igualdade e inclusão (DEI, Diversity, Equity and Inclusion) são mais engajados do que aqueles insatisfeitos.³¹¹

Assim, as empresas inclusive da América Latina, também podem ser beneficiadas, com o fim da disparidade salarial entre gêneros. Para tanto, devem

³⁰⁷ Ibid.

³⁰⁸ Ibid.

³⁰⁹ ADP. **Em busca da paridade salarial na América Latina**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/g/disparidade-salarial-entre-generos.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

³¹⁰ Ibid.

³¹¹ Ibid.

recrutar e os melhores talentos e dessa forma, melhorar a moral institucional e a motivação de toda a equipe; permitir que a organização se promova, como justa e transparente, o que acaba com a difícil tarefa do departamento de recursos humanos, no momento do recrutamento, explicar a estratégia salarial desigual, além de se manter em conformidade legislativa, reduzindo o risco de multas e danos na reputação, que podem ocorrer devido a uma violação.³¹²

Ignorar a disparidade salarial entre gêneros pode causar possíveis perigos. Em um estudo anterior³¹³ do *ADP Research Institute*, descobriu-se que quase 3/4 dos trabalhadores latino-americanos disseram que se demitiriam se descobrissem que o empregador tem uma disparidade salarial entre gêneros injusta.

Com base nos estudos tratados, entende-se que para acabar com a disparidade salarial, as empresas devem: a) apoiar os colaboradores com filhos, através de assistência familiar econômica e confiável; opções de trabalhos flexíveis, como oportunidades de meio período e de compartilhamento de tarefas; b) contratar mulheres em posições de liderança sênior, pois a representação feminina no topo é essencial, para ajudar a lidar com disparidades salariais e de funções; c) promover transparência, com fornecimento de dados sobre as taxas salariais da empresa e do setor; d) examinar e eliminar disparidades salariais, para que essas não ocorram num futuro próximo, desenvolvendo políticas e práticas claras, no sentido de que tornar a igualdade um valor central da organização.³¹⁴

Diante desse quadro apresentado, fica evidente que a questão de igualdade salarial ainda é muito atual e que desafia, não só o Estado, a sociedade, mas também as empresas, as principais envolvidas nas relações de trabalho

³¹² ADP. **Em busca da paridade salarial na América Latina**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/g/disparidade-salarial-entre-generos.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

³¹³ ADP. **Dimensão pessoal e trabalho em 2023: uma visão da força de trabalho global**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/insights/dimensao-pessoal-e-trabalho-2023-em-uma-visao-da-forca-de-trabalho-global.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

³¹⁴ Ibid.

2. A EMPRESA E A ORDEM ECONÔMICA A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição Federal de 1988 introduziu uma ordem econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre-iniciativa, tendo por fim, assegurar a todos, existência digna e possibilita, portanto, uma intervenção do estado na economia de modo a defender os interesses sociais, com base em princípios fundamentais atinentes a atividade econômica. As empresas, que anteriormente à Constituição Federal de 1988, tinham um papel único de obter lucros, passam a ter também uma função social e uma responsabilidade perante seus empregados, a sociedade, os consumidores, os seus acionistas e o meio ambiente.

Assim a Constituição Federal transformou as empresas em um importante objeto de manutenção da ordem social, passando aquelas a ter fundamental papel na sociedade, na proporção em que ela mantém o emprego e gera recursos, porém, sem se afastar da responsabilidade social, tem-se a existência de práticas socialmente responsáveis que trazem benefícios para as empresas e para coletividade.

2.1 A dignidade da pessoa humana e a igualdade na Constituição de 1988

A dignidade da pessoa humana e a igualdade são valores caros ao legislador constituinte e irradia seus efeitos por todas as relações humanas, seja, nas relações sociais, políticas, econômicas e nas relações de trabalho.

Desse modo, necessária a análise dos diversos aspectos envolvendo esses valores, bem como, interligando-os, pois não se pode falar em igualdade, sem que se fale de dignidade, pois essa pressupõe aquela.

2.1.1 A Dignidade humana como fundamento do Estado Democrático de Direito

A palavra dignidade origina-se do latim *dignitate* e significa respeitabilidade; autoridade moral³¹⁵.

Nicola Abbagnano sobre a dignidade da pessoa humana registra que:

O que tem preço pode ser substituído por alguma outra coisa *equivalente*, o que é superior a qualquer preço, e por isso não permite nenhuma

³¹⁵ BUENO, F. S. **Minidicionário da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 1996, p. 213.

equivalência, tem dignidade. Substancialmente, a dignidade de um ser racional consiste no fato de ele não obedecer a nenhuma lei que não seja também instituída por ele mesmo. A moralidade, como condição dessa autonomia legislativa, é, portanto, a condição da dignidade do homem, e moralidade e humanidade são as coisas que não tem preço³¹⁶.

O tema envolvendo dignidade humana tem fundamental importância para a presente pesquisa, na medida em que só se pode falar em igualdade entre homens e mulheres, quando se traz o fundamento como valor estruturante de um sistema jurídico, pois a dignidade pressupõe igualdade e liberdade.

A Constituição de 1988, no seu artigo 1º., inciso III, dispõe sobre a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil.

Além de ser um dos fundamentos da organização de um Estado Democrático de Direito, é também um princípio do qual emanam outros direitos fundamentais, individuais e coletivos. Lamounier posiciona-se no sentido de que:

O princípio da dignidade da pessoa humana, como fundamento da República Federativa do Brasil, como raiz fundante dos demais direitos fundamentais, possui essa precípua função hermenêutica no sistema jurídico, ou seja, confere as balizas norteadoras tanto da atividade interpretativa das normas jurídicas, quanto da própria atividade legiferante infraconstitucional e mesmo do poder constituinte reformador³¹⁷.

Em sentido semelhante, Luiz Antônio Ramalho Zanoti pontua:

Assim, o postulado da dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da organização nacional, tendo passado a se constituir no vértice para o qual convergem todos os direitos individuais (da pessoa humana) e coletivos (dos sindicatos, das associações, das entidades de classe, dentre outras), proclamados nas constituições democráticas de uma sociedade cada vez mais pluralista³¹⁸.

Portanto, diante do contexto constitucional que rege a ordem econômica, as atividades econômicas só poderão ter a proteção jurídica se atuarem de acordo com os ditames do artigo 170, da Carta de 1988, quem tem como finalidade a existência digna. Deve a empresa atuar na concretização da igualdade de gênero, pois ao afastar-se desse princípio, não pode dizer que cumpre a sua função; de acordo com a Constituição, não respeita a mulher como ser humano e em consequência nega-lhe a existência digna.

Mais uma vez, oportuna a lição de Eros Grau:

³¹⁶ ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. Tradução Alfredo Bosi. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

³¹⁷ LAMONIER, J. M. P. Interpretação do princípio da dignidade humana. In: FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (org.). **Direito Civil: atualidades III**. Princípios jurídicos no direito privado. Belo Horizonte: Del Rey, 2009. p. 145.

³¹⁸ ZANOTI, L. A. R. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 122.

A dignidade da pessoa humana é adotada pelo texto constitucional concomitantemente como fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e como fim, da ordem econômica (mundo do ser) (art. 170, caput – à ordem econômica... tem por fim assegurar a todos existência digna”). Embora assuma concreção como direito individual, a dignidade da pessoa humana, enquanto princípio, constitui, ao lado do direito à vida, o núcleo essencial dos direitos humanos³¹⁹.

O Direito rege as relações que envolvem a pessoa humana e outros sujeitos ou coisas. No centro do Direito, quase sempre, o ser humano é o centro de todo o Direito, em qualquer de suas representações. Todo o Direito é feito pelo homem e para o homem, que constitui o valor mais alto de todo o ordenamento jurídico. Sujeito primário e indefectível do direito, ele é o destinatário final da mais prosaica quanto da mais elevada norma jurídica³²⁰.

Por essa razão, todos os princípios constitucionais encontram a sua razão e origem no homem, fundamento de todo o dever-ser. E, por ser fundamento, o homem não constitui, em si, um princípio, pois o “fundamento não é um princípio, mas a *justificação radical* dos próprios princípios.”³²¹.

No plano jurídico, como em tudo mais, o homem é a medida de todas as coisas. “A finalidade última do direito é a realização dos valores do ser humano. Pode-se, pois, dizer que o direito mais se aproxima de sua finalidade quanto mais considere o homem, em todas as suas dimensões, ao realizar os valores que lhe são mais caros.”³²².

Embora muito se diga, sobre o que seria a dignidade humana, é tarefa difícil a sua conceituação. Um ser humano, pelo fato de integrar o gênero humano, é detentor de dignidade. Esta é qualidade ou atributo inerente a todos os homens, decorrente da condição humana, que o torna credor de igual consideração e respeito por parte de seus semelhantes³²³.

³¹⁹ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 196.

³²⁰ TOBEÑAS, J. C. **Los Derechos da la Personalidad**. Madrid: Reus. 1952, p. 6.

³²¹ COMTE-SPONVILLE, André. **A sabedoria dos modernos**. São Paulo: Martins Fontes. 1999, p. 90.

³²² ANDRADE, A. G. C.. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/34652>. Acesso em: 15 nov. 2023.

³²³ “a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.” **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2001, p. 60.

Não se ignora tratar-se de um valor universal, não obstante as diversidades socioculturais dos povos. A despeito de todas as suas diferenças físicas, intelectuais, psicológicas, as pessoas são detentoras de igual dignidade. Embora diferentes em sua individualidade, apresentam, pela sua humana condição, as mesmas necessidades e faculdades vitais³²⁴.

A dignidade humana é um valor, porém composta de um conjunto de direitos existenciais compartilhados por todos os homens, em igual proporção, e por essa razão contesta-se a ideia de que a dignidade humana encontre o seu fundamento na autonomia da vontade. Comte-Sponville, nesse sentido, expõe que a titularidade dos direitos existenciais, porque decorre da condição humana, independe da capacidade da pessoa de relacionar-se, expressar-se, comunicar, criar, sentir. Dispensa a autoconsciência ou a compreensão da sua existência, porque “um homem continua sendo homem mesmo quando cessa de funcionar normalmente.”³²⁵. E observa Ingo Wolfgang Sarlet: “mesmo aquele que já perdeu a consciência da própria dignidade merece tê-la (sua dignidade) considerada e respeitada.”³²⁶.

Nessa linha de pensamento, portanto, reconhece-se que o conjunto de direitos existenciais que compõem a dignidade pertence aos homens em igual proporção, pelo que não é possível falar em maior ou menor dignidade, pelo menos no sentido atribuído à expressão, de conjunto aberto de direitos existenciais. O ser humano, apenas pela sua natureza humana, não perde a sua dignidade, por mais indigna ou infame que seja a sua conduta³²⁷.

Ao abordar-se a dignidade, deve-se consignar que ela pressupõe a igualdade entre os seres humanos, que será objeto de análise em tópico específico e crucial, também, para o estudo e a compreensão do tema da presente pesquisa. A igualdade é um dos pilares da dignidade. É da ética que se extrai o princípio de que os seres humanos devem ter os seus interesses igualmente considerados, independentemente de raça, gênero, capacidade ou outras características individuais. Conforme pondera Peter Singer, “O princípio da igual consideração de interesses não permite que a nossa prontidão em considerar os interesses dos outros

³²⁴ DALLARI, D. A. **Direitos Humanos e Cidadania**. São Paulo: Moderna, 2002, p. 8.

³²⁵ COMTE-SPONVILLE, A. **A sabedoria dos modernos**. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 126.

³²⁶ SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

³²⁷ *Ibid.*, p. 43.

dependa das aptidões ou de outras características destes, excetuando-se a característica de ter interesses.”³²⁸. Os interesses comuns como, evitar-se a dor, manter relações afetivas, ter uma moradia, satisfazer a necessidade básica de alimentação e tantos outros, independem da inteligência, da força física ou de outras aptidões que o indivíduo possa ter³²⁹.

Esse princípio da igual consideração de interesses, lembrado por Singer, consiste em atribuir aos interesses alheios peso igual ao que se atribui ao próprio interesse. Não por generosidade, ou seja, doar, em atender ao interesse alheio, sem o sentimento de que, com isso, se esteja a atender a algum interesse próprio, mas por solidariedade, que é uma necessidade imposta pela vida em sociedade. O solidário é a pessoa que defende os interesses alheios porque, direta ou indiretamente, eles são interesses próprios. A solidariedade, como bem sintetizado por André Comte-Sponville, “é uma maneira de se defender coletivamente”.³³⁰

Sob essa ótica, o respeito à dignidade humana não constitui ato de generosidade, mas dever de solidariedade. Dever que a todos é imposto pela Ética, antes que pelo Direito ou pela Religião. A igual consideração de interesses, é importante frisar, constitui não um princípio de igualdade absoluta, já que esta é virtualmente inalcançável, mas um “princípio mínimo de igualdade”, que pode impor até um tratamento desigual entre as pessoas, se necessário for para a diminuição de uma desigualdade³³¹.

Conforme exalta a doutrina, a liberdade é outro pilar da dignidade. É a liberdade, em sua concepção mais ampla, que permite ao homem exercer plenamente os seus direitos existenciais e encontra limites em outros direitos integrantes da personalidade humana, como a honra, a intimidade e a imagem. A liberdade exige responsabilidade social e o seu exercício pressupõe a existência de condições materiais mínimas. Não é verdadeiramente livre a pessoa que não tem acesso à educação e à informação, à saúde, à alimentação, ao trabalho, ao lazer.

Esses dois pilares da dignidade humana são mencionados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 1º.: “Todas as pessoas nascem livres

³²⁸ SINGER, P. **Ética Prática**. São Paulo: Martins Fontes. 1998, p. 32.

³²⁹ Ibid., p. 32.

³³⁰ COMTE-SPONVILLE, A. **Apresentação da Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes. 2002, p. 32.

³³¹ SINGER, 1998, op.cit., p. 33.

e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.”³³².

Consigne-se neste estudo, que não se desconhece toda a discussão em torno da dignidade humana, em outras áreas do conhecimento, principalmente na Filosofia, por exemplo, em Emmanuel Kant e Arthur Schopenhauer, porém não é a intenção desse trabalho, uma análise mais aprofundada sob esse viés, mas vale registrar de forma sintetizada, as posições de ambos.

Kant afirma que “o homem – e, de uma maneira geral, todo o ser racional – existe como fim em si mesmo, e não apenas como meio para o uso arbitrário desta ou daquela vontade.”³³³. Assim, dessa dualidade, meio e fim, extraiu o princípio fundamental de sua ética: “age de tal maneira que tu possas usar a humanidade, tanto em tua pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente, como fim e nunca simplesmente como meio.”³³⁴.

Tratar o outro como fim significa reconhecer a sua inerente humanidade, pois “o homem não é uma coisa; não é, portanto, um objeto passível de ser utilizado como simples meio, mas, pelo contrário, deve ser considerado sempre e em todas as suas ações como fim em si”³³⁵. A dignidade constitui, na moral kantiana, um valor incondicional e incomparável em relação ao qual só a palavra respeito constitui a expressão conveniente da estima que um ser racional lhe deve prestar³³⁶.

Kant contrapõe-na ao preço e ilustra o seu caráter único e insubstituível. “Quando uma coisa tem preço, pode ser substituída por algo equivalente; por outro lado, a coisa que se acha acima de todo preço, e por isso não admite qualquer equivalência, compreende uma dignidade.”³³⁷.

Importa ressaltar que há uma corrente filosófica que se posiciona no sentido de que o fato de reconhecer-se a existência de uma dignidade como característica universal de todo ser humano não significa afirmar que ele seja bom por natureza. Na visão de Schopenhauer, a consideração para com o outro não é natural ao

³³² UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 10 nov. 2023.

³³³ KANT, I. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Martin Claret. 2003, p. 58.

³³⁴ Ibid., p. 59.

³³⁵ Ibid., p. 60.

³³⁶ Ibid., p. 66.

³³⁷ Ibid., p. 65.

homem, ao contrário: “A motivação principal e fundamental, tanto no homem, como no animal, é o egoísmo, quer dizer, o ímpeto para a existência e o bem-estar.”³³⁸.

Para Schopenhauer, numa visão pessimista, posiciona-se no sentido de que o egoísmo humano é sem limites e comanda o mundo, pois o homem quer tudo dominar, toma-se pelo centro do mundo; o homem relaciona tudo ao seu interesse, ainda que esse interesse dirija-se a uma recompensa a receber fora deste mundo e a cordialidade entre os homens nada mais seja do que mera hipocrisia reconhecida e convencional³³⁹; porém, apesar dessa visão reconhece que, diariamente, há pessoas, “os poucos aequi [justos] no meio dos inumeráveis iniqui [injustos]”³⁴⁰, que não buscam apenas a própria vantagem, mas que também consideram os direitos do outro, com o qual se identificam, a contribuir para que a diferença total entre o eu e o outro, sobre a qual repousa o egoísmo, seja em alguma medida suprimida.

Assim, ao considerar que nem sempre o ser humano espontaneamente reconhece a existência da dignidade, necessário se faz que seja imposta como fundamento das relações sociais.

Infere-se, portanto, que a complexidade inerente ao conceito de dignidade torna dificultosa a determinação do seu conteúdo. O que venha a compor o conceito de dignidade é algo que não pode ser definido abstratamente, mas apenas em concreto, à luz de um ordenamento jurídico e dos influxos históricos e culturais de cada sociedade.

Toda a dificuldade teórica em identificar com precisão o conteúdo da dignidade da pessoa humana decorre da circunstância de que o conceito de dignidade insere-se na categoria dos denominados conceitos jurídicos indeterminados³⁴¹, caracterizados pela subjetividade de sentido, o que exigirá do intérprete a formulação de juízos intelectivos mais ou menos complexos e nisso, o dado cultural é indissociável da noção de dignidade. No entanto, as diferenças não eliminam o caráter universal da ideia de respeito à dignidade humana ou da existência de um direito inato da pessoa de ser tratada dignamente.

³³⁸ SCHOPENHAUER, A. **Sobre o Fundamento da Moral**. São Paulo: Martins Fontes. 2001, p. 120.

³³⁹ *Ibid.*, p. 122-123.

³⁴⁰ *Ibid.*, p. 130.

³⁴¹ A denominação empregada na doutrina para designar esses vocábulos é variada: “conceitos jurídicos indeterminados”, “conceitos juridicamente indeterminados”, “conceitos legais indeterminados”, “termos legais indeterminados”, “conceitos vagos”, “conceitos de valor”, “conceitos normativos”, “conceitos imprecisos”, “conceitos fluidos”. Cf. OHLWEILER, Leonel. **Direito Administrativo em Perspectiva**. Os termos indeterminados à luz da hermenêutica. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000, p. 15, nota 7.

O respeito necessário à dignidade humana constitui valor fundante no estágio atual da sociedade humana e em razão de sua fundamentalidade, o princípio da dignidade independe, para a produção de efeitos jurídicos, de inclusão expressa em texto normativo.

Por isso, sem a necessidade de recorrer à ideia da existência de direitos naturais, dissemina-se o entendimento de que o Direito não se resume ao texto legal, nem constitui produto exclusivo da ação estatal. Nas palavras de José de Oliveira Ascensão, “O Direito é uma ordem da sociedade, e não uma secreção do Estado”³⁴², assim, o Estado forma-se em torno de uma sociedade e não o inverso. Impõe-se, porém admitir que a introdução do princípio da dignidade humana nas diretivas internacionais e nos textos constitucionais é importante para a sua efetiva proteção. Como observa Ingo Sarlet: “a dignidade evidentemente não existe apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida em que este a reconhece, já que constitui dado prévio, não esquecendo, todavia, que o Direito poderá exercer papel crucial na sua proteção e promoção”.³⁴³.

Diante dessa complexidade que o tema da dignidade humana suscita, passou-se, após a Segunda Guerra Mundial, a ser objeto de atenção das autoridades em todo mundo.

Conforme é de amplo conhecimento, foi valor que, na Lei Fundamental alemã, de 1949, marcou a transição para valor filosófico-teológico para textos juridicamente vinculativos³⁴⁴.

Trata-se de conceito que atravessou dois mil e quinhentos anos de história da Filosofia, ganhou configurações variadas nas mais diversas tradições filosóficas³⁴⁵ e transformou-se em preceito constitucional supremo em resposta aos horrores e séries de violações ocorridas na Segunda Guerra Mundial.

Na Constituição de Weimar havia menção à dignidade humana, no art. 151, inciso III, que dispunha “a disciplina da atividade econômica deve corresponder aos

³⁴² ASCENSÃO, J de O. O Direito. **Introdução e Teoria Geral**. 2001, p. 52.

³⁴³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008, p. 41-42.

³⁴⁴ HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: **Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 75.

³⁴⁵ PIEROTH/SCHLINK, Grundrechte II. Heidelberg: C.F. Müller, 2008, p. 81. 3 HÄBERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: **Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 48.

princípios da justiça, com vista a assegurar uma existência humana digna para todos. Nesses limites assegurar-se-á a liberdade econômica aos indivíduos”. Mesmo que a dignidade não ocupasse lugar de destaque no texto de 1919, Peter Häberle indica que esta estava a delimitar, ainda que em um campo específico, a liberdade econômica individual. Esse dispositivo serviu de paradigma para as Constituições estaduais alemãs pós 1945 e 1989³⁴⁶, e alcançou o seu patamar máximo no art. 1º., inciso I, da Lei Fundamental, ao dispor: A dignidade da pessoa humana é intocável. Observá-la e protegê-la é dever de todos os poderes estatais.

Gilmar Mendes anota que:

A partir daí, diversas Constituições no mundo também passaram a alocar a dignidade humana em especial hierarquia. O Brasil, em 1988, seguindo igualmente o exemplo das Constituições portuguesa, de 1976, e espanhola, de 1978, definiu, em seu art. 1º, inciso III, que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamento a dignidade da pessoa humana, ao lado da soberania, cidadania, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e do pluralismo político³⁴⁷.

Bercovici pontua que:

A vinculação da dignidade da pessoa humana à constituição econômica tem sua origem, como quase tudo que diz respeito ao constitucionalismo contemporâneo, na Constituição alemã de 1919, a célebre Constituição de Weimar.

(...)

Da Constituição de Weimar, esta vinculação da constituição econômica à dignidade da pessoa humana chega às nossas constituições democráticas de 1935 (artigo 115, *caput*), 1946 (artigo 145) e 1988 (artigo 170, *caput*). A partir desta vinculação constitucional entre dignidade da pessoa humana e constituição econômica, vários autores vão afirmar que a decorrência ou concretização desta vinculação é que se costuma denominar de “mínimo existencial”.³⁴⁸

Ainda na lição de Bercovici, os autores que defendem o chamado mínimo existencial sempre se referem ao Tribunal Constitucional alemão, que em várias decisões, garantiu o direito ao mínimo existencial, com base nos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do Estado Social:

Pelas decisões do Tribunal, o Estado deve garantir o direito à vida e à integridade física dos seus habitantes por meio da prestação de serviços sociais essenciais. O Mínimo existencial, assim, obriga o Estado a dar

³⁴⁶ HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, I. W. (Org.). **Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 48.

³⁴⁷ MENDES, G. F. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional**. Brasília: IDP, Ano 6, no. 2, jul./dez. 2013. ISSN 1982-4564, p. 85.

³⁴⁸ BERCOVICI, G. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Almedina. 2022, pp. 145-146.

condições mínimas para assegurar uma existência digna de sua população³⁴⁹.

Outros autores que defendem o mínimo existencial partem de uma perspectiva liberal e individualista, como proteção negativa em relação à intervenção do Estado e, ao mesmo tempo, como algo garantido pelas prestações estatais por meio de políticas públicas focalizadas, não universalizantes, pois as políticas públicas para efetivação dos direitos sociais são entendidas como não obrigatórias.³⁵⁰

Porém, existem outras visões sobre o mínimo existencial, de acordo com a Constituição de 1988, como Ingo Sarlet, fundado nos direitos sociais.

Enfim, sob o amparo da Constituição Federal de 1988,

[...] o que importa aqui é afirmar que as relações entre a dignidade humana e constituição econômica não podem ser limitadas ao discurso do mínimo existencial. Pelo contrário, essas relações, sob a Constituição de 1988, vão além e não configuram-se “apenas” na universalização dos direitos fundamentais (de todos os direitos fundamentais, inclusive e especialmente os direitos econômicos e sociais). As relações entre a dignidade humana e a constituição econômica exigem também a realização da democracia econômica e social³⁵¹.

Verifica-se que ao consagrar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, o constituinte acabou por “reconhecer categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui finalidade precípua, e não meio da atividade estatal.”³⁵². O ponto de partida para qualquer reflexão sobre a Constituição, e sobre qualquer desenvolvimento de uma Constituição liberal, portanto, seria o homem e sua dignidade³⁵³. Nota-se que tanto a Lei Fundamental quanto a Constituição brasileira de 1988 especificam a dignidade humana como fundamento máximo de seus Estados Constitucionais no primeiro artigo. Esse fato indica o simbolismo que envolve o tema.

Peter Häberle entende que mencionar a dignidade humana no preâmbulo ou no início da Constituição concede significado singular a esse princípio. E complementa:

³⁴⁹ BERCOVICI, G. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Almedina. 2022, pp. 145-146.p. 146.

³⁵⁰ Ibid.

³⁵¹ Ibid.

³⁵² SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 80.

³⁵³ HÄBERLE P. *apud* VALADÉS, Diego. **Conversas acadêmicas com Peter Häberle**. Série IDP Saraiva. São Paulo: Saraiva, 2009, *passim*.

[...] uma Constituição que, de início, menciona a dignidade humana como um dos seus princípios supremos, deve-se preocupar com essa dignidade, seja como um objetivo pedagógico – desde as escolas até regulamentação de atividade de radiodifusão – ainda que o objetivo pedagógico não esteja explicitamente mencionado no texto constitucional. A Constituição assume esse compromisso a si própria ao prever textualmente a dignidade humana³⁵⁴.

Nesse sentido, ressalta a importância da socialização cultural, para ele indispensável, que deve começar na família e deve incluir “metas educacionais para inculcar a dignidade humana, tolerância, respeito às minorias e respeito mútuo pela igualdade dos direitos fundamentais, já comum em estados alemães.”³⁵⁵.

Destaca-se que, no Direito internacional, as referências à dignidade humana encontram-se sobretudo nos preâmbulos, como na Carta das Nações Unidas, de 26 de junho de 1945, no qual consta:

NÓS, OS POVOS DAS NAÇÕES UNIDAS, RESOLVIDOS a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que por duas vezes, no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes do direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade ampla³⁵⁶.

Na Constituição brasileira, a dignidade humana não está prevista apenas no art. 1º., inciso III, mas adicionalmente em três outras passagens.

O art. 226, que trata da família, base da sociedade, relaciona a dignidade humana ao planejamento familiar. De acordo com o §7º. do artigo 226, da Constituição:

Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas³⁵⁷.

Artigos que versam sobre a criança e os adolescentes e a proteção aos idosos fazem menção à dignidade humana. O art. 227 da Constituição dispõe que:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao

³⁵⁴ HÄBERLE, P. **A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional.** SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 49.

³⁵⁵ Peter Häberle em VALADÉS, 2009.

³⁵⁶ OAS. **Carta das Nações Unidas.** Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso 10. nov. 2023.

³⁵⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão³⁵⁸.

O artigo 230 indica que “A família, a sociedade e o Estado têm o dever de amparar as pessoas idosas, assegurando sua participação na comunidade, defendendo sua dignidade e bem-estar e garantindo-lhes o direito à vida.”³⁵⁹.

Mendes observa que ao seguir o princípio da simetria:

Algumas constituições estaduais brasileiras limitam-se a repetir os dispositivos do texto constitucional federal que vinculam a dignidade humana à proteção dos idosos e das crianças e adolescentes.

Todavia, assim como ocorreu na Alemanha e anotado por Häberle³⁶⁰, as constituições estaduais também deram especial destaque a questões de relevância local, iniciando um novo espectro de associação da dignidade humana a direitos fundamentais mais específicos à realidade regional³⁶¹.

Repetem-se, nos textos constitucionais estaduais brasileiros, referências à aplicação da dignidade humana ao tratamento de presos, à educação e à proteção da mulher. Há casos mais específicos, como no caso de São Paulo, o artigo 237 e seu inciso II prevê que:

A educação, ministrada com base nos princípios estabelecidos no artigo 205 e seguintes da Constituição Federal e inspirada nos princípios de liberdade e solidariedade humana, tem por fim:

I - a compreensão dos direitos e deveres da pessoa humana, do cidadão, do Estado, da família e dos demais grupos que compõem a comunidade;

II - o respeito à dignidade e às liberdades fundamentais da pessoa humana; [...]³⁶².

Também há previsão da dignidade humana como princípio da política agrícola e fundiária na Constituição do Estado da Bahia, por exemplo; como base do tratamento de portadores de deficiência, na Constituição do Estado de Goiás (art. 152, inciso IV); e da pesquisa tecnológica na Constituição do Estado do Rio Grande do Sul (art. 235, par. único).

³⁵⁸ Ibid.

³⁵⁹ Ibid.

³⁶⁰ HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: **Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. SARLET, 2009, p. 82.

³⁶¹ Ibid., p. 87.

³⁶² SÃO PAULO. **Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 10 nov. 2023.

A dignidade humana também é considerada essencial ao planejamento urbano, pela Constituição do Estado do Ceará, para a construção de moradias populares, saneamento básico e transporte, nas Constituições do Maranhão e do Pará e até para a manutenção de casas albergues para idosos, mendigos, crianças e adolescentes abandonados na Constituição do Rio Grande do Sul. No Brasil, dos 27 textos constitucionais estaduais, apenas um não faz menção à dignidade humana (Roraima) e três colocam-na em seus preâmbulos (Pará, Sergipe e Mato Grosso)³⁶³.

A realidade constitucional contribuiu para que surgisse uma multiplicidade de associações da dignidade humana a direitos fundamentais, diante da sua natureza; ou seja, o ponto de partida de outros direitos fundamentais, ele reforça o vínculo com outros direitos.

Mendes ressalta que:

Na Alemanha, a dignidade humana aparece nas decisões do Tribunal constitucional como valor jurídico supremo, valor jurídico mais elevado, fim supremo de todo o direito, determinação da inviolabilidade da dignidade humana, que está na base de todos os direitos fundamentais.

Entretanto, “o Tribunal Constitucional maneja o art. 1º, I, como ponto de partida do poder estatal, sem invocar a dignidade humana de modo inflacionário, evitando sua desvalorização. Ela não é utilizada em argumentação de forma panfletária”³⁶⁴, a fim de evitar sua banalização³⁶⁵.

Sob a ótica do Direito alemão, Mendes adverte que se deve “ver com ressalva a larga associação direta do princípio da dignidade humana aos mais variados e específicos direitos fundamentais, como ocorre em algumas constituições estaduais brasileiras, de modo que não se esvazie seu núcleo essencial.”³⁶⁶.

Tecidas essas considerações, depara-se com a difícil questão de definir a dignidade humana.

Sarlet, embora reconheça a dificuldade na definição do conceito de dignidade, enfatiza que: “a dignidade é algo real, já que não se verifica maior dificuldade em identificar as situações em que é espezinhada e agredida”³⁶⁷. É fato que embora haja

³⁶³ MENDES, G. F. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional, Brasília**, ano 6, n. 2, p. 31-48, jul./dez. 2013. ISSN 1982-4564. p. 88.

³⁶⁴ PIEROTH/SCHLINK, Grundrechte II. Heidelberg: C.F. Müller, 2008, p. 81.

³⁶⁵ Ibid., p. 88-89.

³⁶⁶ Ibid., p. 89.

³⁶⁷ SARLET, I. W. Op. cit., p. 39. V. também, do mesmo autor, **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 2001, p. 105.

dificuldade em conceituá-la, as situações concretas de violações são facilmente identificadas.

A doutrina atenta para o fato de que a invocação frequente do princípio da dignidade humana pode levar a sua banalização, por esse motivo exige-se a necessidade de adaptação do conceito de dignidade humana ao tempo presente, questão delicada, eis que os seus limites não podem ser muito estendidos. Esses limites são definidos com auxílio do desenvolvimento histórico-cultural da sociedade e de seus valores³⁶⁸.

Günter Dürig, um dos principais comentadores da Lei Fundamental, citado por Sarlet, entende que a dignidade humana consiste no fato de que:

Cada ser humano é humano por força de seu espírito, que o distingue da natureza impessoal e que o capacita para, com base em sua própria decisão, tornar-se consciente de si mesmo, de autodeterminar sua conduta, bem como de formatar a sua existência e o meio que o circunda³⁶⁹.

Peter Häberle reitera que a dignidade humana tem como base a referência ao outro, o reconhecimento de igualdade dos outros. O enunciado jurídico fundamental da dignidade humana é comumente acompanhado de palavras como o outro, próximo, irmão, no sentido de fraternidade. A palavra-chave da dignidade humana seria a co-humanidade comunicativa, que engloba a perspectiva futura e institui uma comunidade responsável com as gerações que estão por vir³⁷⁰.

O referido autor anota também que o “Estado Constitucional, bem como a cláusula da dignidade humana, foram concretizados por meio de longo desenvolvimento científico e constitui resultado provisório de muitos processos. Nesse sentido, a dignidade humana, situa-se no contexto dos fenômenos a serem manejados de forma interdisciplinar e científico-cultural.”³⁷¹.

A provisoriedade anotada por Häberle não significa que não exista um conceito eterno, universal de dignidade da pessoa humana, que poderia ser aplicável a todos a qualquer tempo. Há um conceito básico, interculturalmente válido³⁷².

³⁶⁸ BENDA, E. The protection of human dignity (article 1 of the Basic Law). In: **SMU Law Review**, v. 53, 2000, passim.

³⁶⁹ DÜRIG, G. apud SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011, p. 55.

³⁷⁰ HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: *Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 81

³⁷¹ HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: *Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional*. SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 81. p. 40.

³⁷² *Ibid.*, p. 79.

Peter Häberle destaca que:

O processo de formação de identidade parece ser alcançado no âmbito de uma liberdade enquadrada em uma determinada moldura. Essa moldura é também a “superestrutura” jurídica da sociedade. Por meio dela o princípio da dignidade humana transmite ao indivíduo determinadas “concepções normativas a respeito da pessoa”, que, por sua vez, são impregnadas pela cultura de onde surgiram³⁷³.

Esse traço orientador, qual seja, não ser estática, pois a noção de dignidade modifica-se de acordo com as particularidades culturais e exigirá que eventual violação seja analisada no caso concreto. O estado geral cultural de uma sociedade determina as diferentes concepções da dignidade humana. Assim, deve-se analisá-la, no caso brasileiro, a partir da realidade social e jurídica pátrias.

Ao encerrar esta abordagem, utiliza-se o conceito de Ingo Wolfgang Sarlet, que define a dignidade da pessoa humana como:

A qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos³⁷⁴.

Feitas essas ponderações sobre a dignidade humana como fundamento da República Federativa do Brasil e também como fim da ordem econômica, afirma-se que em obediência a essa diretriz, a atividade empresarial, à luz da Constituição, deve conferir a cada pessoa uma respeitabilidade, inerente à qualidade de ser humano e, por consequência, deve atuar para colocar o ser humano em condições idôneas para exercer as suas aptidões pessoais, independentemente do gênero, a contribuir para que assuma posição relevante na ordem econômica e social, e não valer como mais um mecanismo de discriminação.

Sob a ótica constitucional, o ser humano, homem e mulher, são sujeitos de direito e estão no centro do ordenamento jurídico³⁷⁵; portanto, a dignidade da pessoa humana deve ser observada não só pelo Direito público, mas também no Direito privado. Sobre esse aspecto, Eros Roberto Grau esclarece:

A dignidade da pessoa humana assume a mais pronunciada relevância, visto comprometer todo o exercício da atividade econômica, em sentido amplo – e em especial, o exercício da atividade econômica em sentido

³⁷³ Ibid.

³⁷⁴ SARLET, I. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2001, p. 60.

³⁷⁵ Importante observar-se que não se ignora a discussão de outros sujeitos de direitos.

estrito – com o programa de promoção da existência digna, de que, repito, todos devem gozar. Daí porque se encontram constitucionalmente empenhados na realização desse programa – dessa política pública maior – tanto o setor público quanto o setor privado. Logo o exercício de qualquer parcela da atividade econômica de modo não adequado àquela promoção expressará violação do princípio duplamente consagrado na Constituição³⁷⁶.

Bercovici ao abordar a dignidade da pessoa humana vinculada à ordem econômica constitucional, pontua que:

Ora, a Constituição de 1988 expõe de forma muito clara como se vinculam dignidade da pessoa humana e constituição econômica: esta vinculação se dá por meio da democracia econômica e social, no sentido de uma emancipação completa dos brasileiros, ela não se reduz à alternativa individualista, portanto, limitada, do discurso do mínimo existencial. Afinal, como já escrevia, em 1928, Hermann Heller: “*Sem homogeneidade social, a mais radical igualdade formal se torna a mais radical desigualdade, e a democracia formal, ditadura de classe dominante*”³⁷⁷.

Conclui-se, diante do exposto, que a Constituição estabelece a finalidade de toda a atuação da atividade empresarial, qual seja, assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social; portanto, é inaceitável que a atividade empresarial seja exercida, sem que se atente para a igualdade de gênero nas relações de trabalho e ainda pior, que não se atente para as condutas que reforçam a desigualdade de gênero, numa relação muito calcada na divisão “sexual” do trabalho.

2.1.2 O princípio da igualdade

O presente princípio passa a ser estudo após o fundamento da dignidade da pessoa humana, da República Federativa do Brasil, pois faz parte da sua essência, a igualdade. Não se pode falar em igualdade, se não se concretizar a dignidade. Essa é pressuposto daquela.

O princípio da igualdade em gênero é um desdobramento do princípio da igualdade. O princípio da igualdade, que tem fundamento na dignidade da pessoa humana, é o sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico³⁷⁸.

³⁷⁶ PIEROTH/SCHLINK. Grundrechte II. Heidelberg: C.F. Müller, 2008. p. 198.

³⁷⁷ BERCOVICI, G.. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Almedina. 2022, p. 150.

³⁷⁸ LIMA, R. de L. de; SILVA, A. K. B. da; SILVA, F. S. B. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. katálysis** 13 (1). Jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>. Acesso em 23 mar. 2024.p. 45, 49.

O princípio em estudo está estampado no artigo 1º. da Declaração Universal dos Direitos Humanos,³⁷⁹ como um de seus propósitos, para o encorajamento ao respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião. Também se repete no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)³⁸⁰, no artigo 2, que foi ratificado pelo Brasil³⁸¹; no Protocolo de San Salvador, que é o Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos sociais e culturais, concluído em 1988 e ratificado pelo Brasil em 30 de dezembro de 1999³⁸²

No âmbito interno, a Constituição dispõe, em seu artigo 1º., inciso III, que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, e o artigo 3º. define como um de seus objetivos fundamentais; no inciso IV, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. No art. 5º., *caput*, determina que todos são iguais perante a lei.

Esse princípio é reconhecido como um princípio constitucional inerente ao regime democrático, impõe-se a todos e ao Estado, em todos os seus ramos, nas esferas administrativa ou judiciária, mas também ao legislador, pois ao lado de uma desigualdade perante a lei, pode haver uma desigualdade da própria lei. Essa desigualdade da própria lei pode ocorrer quando a lei é editada para regular apenas um caso individual ou quando trata, de modo arbitrário, desigualmente os iguais e igualmente os desiguais³⁸³.

Nesse tema, é importante consignar que alguns autores consideram haver uma diferença entre o princípio da igualdade e o princípio da não discriminação; considera-se ser este espécie e aquele é gênero; considera-se o princípio da não discriminação como o conteúdo mínimo da igualdade, um pequeno passo no

³⁷⁹ UNICEF. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 11 nov. 2023.

³⁸⁰ UNFPA. Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

³⁸¹ BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 11. Nov. 2023.

³⁸² CIDH. Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Protocolo de San Salvador. Disponível em: https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

³⁸³ COMPARATO, F. K. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. p. 462.

caminho da igualdade³⁸⁴ e que, no âmbito laboral, o princípio da igualdade opera verticalmente e reduz a diferença entre o capital e o trabalho; e o princípio da não discriminação atua horizontalmente, ao evitar que se prejudique os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade³⁸⁵.

Respeitado o entendimento dos doutrinadores que adotam essa teoria, neste trabalho adota-se a expressão princípio da igualdade como sinônima da expressão princípio da não discriminação, por ser consagrada em várias teorias, mormente na doutrina, jurisprudência e legislação europeias que, por exemplo, usam a expressão discriminação também de forma positiva; logo, não há diferenças relevantes entre o uso das expressões princípio da igualdade e princípio da não discriminação³⁸⁶.

Observa-se que as normas internacionais utilizam-se tanto sobre normas repressivas de combate à discriminação negativa, como normas promocionais de discriminação positiva a expressão combate às formas de discriminação, como a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial e a Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher.

O princípio de igualdade é um princípio complexo, que comporta uma dupla vertente; ou seja, a vertente positiva e a vertente negativa, sendo necessários para o alcance do princípio da igualdade o combate à discriminação negativa e o fomento à discriminação positiva.

Segundo a lição de Bandeira de Mello, pode-se afirmar que a discriminação negativa ofende o princípio da igualdade; quando determinada norma que atinge um destinatário determinado; quando adota, como critério discriminador, elemento não residente nos fatos; quando atribui tratamentos jurídicos diferentes conforme o critério diferenciador adotado, sem a correspondente pertinência lógica de tal diferenciação; quando, apesar de a norma estabelecer critérios diferenciadores abstratos, os seus efeitos são dissonantes dos interesses prestigiados constitucionalmente; e quando a interpretação de determinada norma leva a

³⁸⁴ URIARTE, O. E. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25360/011_uriarte.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2023. p. XV.

³⁸⁵ Ibid.

³⁸⁶ THOME, C. F. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Tese_Integral_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

distinções que não foram expressas por ela de forma clara, mas de uma maneira implícita³⁸⁷. A discriminação seria a desigualdade arbitrária, inaceitável e injustificável³⁸⁸.

Essa questão é importante para a presente pesquisa, ao tratar de numa necessária igualdade de gênero, por ocorrer discriminação no ambiente laboral. Com efeito, conforme leciona Lima, para a análise da existência de determinada discriminação, é necessária a existência de uma relação comparativa, que pode ser realizada entre uma pessoa e outra, entre uma pessoa e um grupo ou entre um grupo e uma pessoa; observa-se que o rompimento do tratamento de igualdade pode não significar, necessariamente, uma prática discriminatória, há situações em que o ordenamento jurídico permite essa diferenciação³⁸⁹.

Em suma, o direito à igualdade é um direito relacional, deverá sempre permitir um processo comparativo; ou seja, deve ser factível a realização de juízos de comparação entre a situação de beneficiários e a situação dos que ainda não são.

Lima pondera que:

O modelo de comparação, necessariamente, deve possuir um vínculo de identidade com a vítima. Ele poderá ser beneficiado em função da situação diferenciadora, ao contrário da vítima. O que destacará como condição para figuração como modelo de comparação é que, de algum modo, no ponto que interessa para a atitude desafiada, possam ser comparáveis as situações da vítima e do modelo de comparação, principalmente se o modelo de comparação for beneficiado com a medida. Se não houver essa possibilidade de comparação e esse vínculo de identidade, não poderá ser considerada como existente a prática discriminatória. A maior dificuldade está em encontrar, ou mesmo escolher, quem seja o correto modelo de comparação, tarefa difícil que pode prejudicar bastante a alegação de discriminação³⁹⁰.

No âmbito das relações de trabalho, a discriminação ocorrerá, mediante qualquer atitude do tomador dos serviços, para impedir a aquisição e ou a continuidade regular de uma relação de emprego com um trabalhador, por qualquer

³⁸⁷ MELLO, C. A. B. de. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. **Revista de Direito Público – RDP**, v. 20, n. 84, p. 69-91, out./dez. 1987.p. 47-48.

³⁸⁸ MALLETT, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 1-24, jul./set. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2023, p. 16.

³⁸⁹ LIMA, Rita de Lourdes de; SILVA, Amanda Kelly Belo da; SILVA, Franciclécia de Sousa Barreto. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. katálysis** 13 (1) • Jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>. Acesso em 23 mar. 2024. p. 26-27.

³⁹⁰ LIMA, R. L. de; SILVA, A. K. B.; SILVA, F. S. B. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. katálysis** 13 (1) • Jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>. Acesso em 23 mar. 2024. p. 26-27. p. 75-81.

razão discriminatória³⁹¹; essa proibição de discriminar aplica-se a todas as fases da relação de emprego, desde a fase pré-contratual até o seu término, e abrange as situações de recrutamento, seleção, admissão e cessação do contrato de trabalho³⁹².

Importa salientar também, para fins dessa pesquisa, as três principais vertentes da concepção da igualdade trazidas por Piovesan. Para a referida doutrinadora, seriam: a igualdade formal, em que todos, abstratamente, são iguais perante a lei; a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça social e distributiva; e a igualdade material, correspondente ao ideal de justiça como reconhecimento de identidades. Corrobora-se a concepção de justiça de Fraser³⁹³, que considera necessárias para o alcance da justiça tanto as demandas de redistribuição como as demandas de reconhecimento³⁹⁴.

Assim, ao constatar a insuficiência de tratamento do indivíduo de forma genérica, geral e abstrata, surge a necessidade de especificação do sujeito de direito, que passa a ser visto em suas peculiaridades e particularidades, com a exigência de respostas específicas e diferenciadas para determinadas violações de direitos, deverá, conforme sustenta Piovesan, ser conferida uma proteção especial e particularizada a grupos específicos em razão de suas vulnerabilidades³⁹⁵.

No caso da presente pesquisa, surge a necessidade de ações específicas que visam à proteção das mulheres na busca de uma igualdade real de oportunidades, no âmbito das relações de trabalho, fazendo com que os organismos internacionais passassem, a partir desse processo de especificação do sujeito de direito, a ocupar-se dos problemas da discriminação negativa entre os homens e as mulheres, ao consagrar o princípio da igualdade em vários tratados e convenções internacionais, mediante a regulação dos direitos humanos das mulheres. A consagração genérica do princípio da igualdade e como de resto, todos os direitos humanos, não são suficientes para que os homens e as mulheres tenham os mesmos direitos e as mesmas oportunidades, emergindo a necessidade de se falar em direitos humanos da mulheres e especificamente, também, princípio da igualdade de gênero.

³⁹¹ BRITO FILHO, J. C. M. de. **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.p. 43.

³⁹² ROMITA, 2009, p. 125.

³⁹³FRASER, N. **Igualdade e diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro. 1997, p. 12-19.

³⁹⁴ PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 185.

³⁹⁵ Ibid, p. 138.

Portanto, os direitos humanos das mulheres são os constantes de instrumentos internacionais vigentes, principalmente a Convenção para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), de 1981, e o seu protocolo opcional de 2000, cuja adoção é o resultado de mais de trinta anos de ações múltiplas dos movimentos de mulheres e feministas para que os Estados assumissem a sua responsabilidade na promoção da efetiva igualdade entre os homens e as mulheres e incorporassem o enfoque desses direitos em suas políticas públicas³⁹⁶.

Há outras diretivas internacionais importantes que são parte dos documentos de definição e proteção dos direitos humanos das mulheres: a Convenção para a supressão do tráfico de pessoas e a exploração da prostituição de outros, de 1949; a Convenção dos direitos políticos das mulheres, que obriga os Estados-membros a permitir que as mulheres votem e possam ser votadas e ocupar cargos públicos nos mesmos termos que os homens, de 1952; a Convenção sobre a nacionalidade das mulheres casadas, que tem como objetivo a proteção dos direitos da mulher casada a manter sua nacionalidade, de 1957; a Convenção da UNESCO contra a discriminação na educação, que consagra a igualdade na oportunidade de educação para homens e mulheres, incluídas as meninas; a Declaração da ONU para a eliminação da violência contra as mulheres, que considera que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos cruciais pelos quais as mulheres são forçadas em posições subordinadas se comparadas aos homens, de 1993; a Declaração da OIT sobre os princípios fundamentais e direitos do trabalho, de 1998 e, a Convenção de Belém do Pará, sobre violência contra a mulher.

A seguir passa-se a uma abordagem rápida sobre o princípio da igualdade em gênero, especificamente.

2.1.3 O princípio da igualdade em gênero no âmbito da ONU

Esse princípio sempre foi objeto de atenção da ONU, conforme se pode concluir pela inserção em seus tratados.

O Tratado de Versalhes, de 1919, previa o princípio de salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor, em seu artigo 427 e atualmente a

³⁹⁶ CELIBERTI, L.; MESA, S. **La equidad de Género en los países del MERCOSUR. Montevideo: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.p. 14.**

Carta da ONU prevê, em seu artigo 76, como um dos objetivos básicos do sistema de tutela de acordo com os propósitos da ONU, o estímulo ao respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

Esse mesmo organismo internacional (ONU) produziu diversas normas sobre o direito à igualdade em gênero, podendo ser citadas, dentre várias, as seguintes: a Convenção sobre os direitos políticos da mulher, de 1952; a Convenção relativa à luta contra a discriminação no campo do ensino, de 1960; a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial, de 1965; a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979; a Convenção internacional sobre a eliminação e a punição do crime de *apartheid*, de 1973, e a Convenção sobre os direitos da criança, de 1989.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem afirma no seu preambulo a sua fé nos direitos humanos, na dignidade e no valor da pessoa humana e nos direitos iguais entre homens e mulheres [...]; no seu artigo 2º., dispõe que todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamadas na referida Declaração, e esclarece que o rol ali descrito é meramente exemplificativo e não restritivo; no artigo 7º., consagra o princípio da igualdade e da proibição da discriminação negativa; no artigo 23, proíbe a discriminação de salário por trabalho igual; e no artigo 25 dispõe que as mães e as crianças têm direito a cuidados e assistência especiais.

O Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (PIDCP) determina, em seu artigo 3º., que os Estados-partes que o ratificarem comprometem-se a assegurar a homens e mulheres igualdade no gozo de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente pacto, e determina que todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da lei (art. 26).

O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) estabelece, em seu artigo 2º., item 2, que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação; dispõe, especificamente, no tocante às mulheres, que os Estados-partes comprometem-se a assegurar o direito igual que têm o homem e a mulher ao gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no pacto, em seu artigo 3º.; o artigo 7º., do referido Pacto, incorpora o direito à igualdade salarial, e determina salários justos e remuneração igualitária para o trabalho de igual valor, sem distinção de tipo algum, são assegurados, em particular

às mulheres, sendo garantidas às mulheres, também, condições de trabalho não inferiores às dos homens; no artigo 10, traz a proteção especial que será dada às mães durante um período razoável antes e depois do nascimento de seu filho, sendo que durante tal período, as mães trabalhadoras deverão receber licença remunerada ou licença com benefício da seguridade social adequado.

A primeira conferência sobre as mulheres, na ONU, ocorreu em 1975, na Cidade do México. A conferência contou com delegados de 133 governos. A conferência teve origem em um plano chamado Declaração da Cidade do México, que denunciou os obstáculos ao progresso das mulheres e pediu uma nova ordem econômica que beneficiasse os Estados mais pobres. O plano, com duração de dez anos, também clamou pelo fim dos papéis de gênero estereotipados, o reconhecimento das mulheres em três papéis, quais sejam, esposas, mães e trabalhadoras, bem como a igualdade jurídica entre homens e mulheres e a igualdade de acesso aos postos de trabalho. Sua mais importante contribuição foi o reconhecimento da divisão sexuada do trabalho e os papéis sexuais estereotipados.

No ano de 1979, ocorreu a Assembleia Geral da ONU, que aprovou a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)³⁹⁷. Essa Convenção costuma ser considerada uma carta internacional de direitos para as mulheres e é o tratado internacional mais detalhado sobre os direitos humanos das mulheres. Ela define o que constitui discriminação contra a mulher³⁹⁸ e define uma agenda para ação nacional a fim de cessar tal discriminação; estabelece direitos para as mulheres em áreas que não eram estabelecidos em níveis internacionais, principalmente na vida pessoal e na vida familiar, além de referir-se aos direitos reprodutivos e aos direitos da mulher rural, pela primeira vez, em um tratado internacional.

Ao ratificar tal convenção, o Estado compromete-se a tomar uma série de medidas para eliminar a discriminação contra as mulheres em todas as suas formas,

³⁹⁷ CEDAW. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.** 1979. Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-1pg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

³⁹⁸ “Artigo 1º Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” Ibid.

Proíbe, portanto, tanto a discriminação direta contra as mulheres quanto a discriminação indireta.

incluindo a incorporação do princípio da igualdade entre homens e mulheres em seu sistema jurídico; abolir todas as leis discriminatórias e adotar leis apropriadas que proíbam a discriminação contra as mulheres; estabelecer tribunais e outras instituições públicas a fim de garantir a proteção efetiva da mulher contra a discriminação; e garantir a eliminação de todos os atos de discriminação contra as mulheres por pessoas, organizações ou empresas. Os Estados comprometem-se, também, a tomar todas as medidas apropriadas, incluindo as medidas especiais temporárias, para que as mulheres possam ter garantidos seus direitos humanos³⁹⁹.

O artigo 4º. faz menção específica à possibilidade de adoção de ações positivas para a eliminação da discriminação contra a mulher como medidas especiais temporárias com o objetivo de acelerar, efetivamente, a igualdade entre homens e mulheres, e consagrar a utilização da discriminação positiva. Essas medidas deverão cessar quando os objetivos delas forem atingidos. No tocante a essas medidas, a Recomendação Geral n. 5 ,do Comitê sobre a Eliminação de Discriminação contra a Mulher, recomenda que os Estados-partes façam maior uso de medidas especiais de caráter temporário como a ação afirmativa⁴⁰⁰, o tratamento preferencial ou o sistema de cotas para que a mulher se integre na educação, na economia, na política e no emprego e a Recomendação Geral n. 25 dispõe que os

³⁹⁹ Ibid.

⁴⁰⁰ O termo ação afirmativa chega ao Brasil carregado de uma diversidade de sentidos, o que em grande parte reflete os debates e experiências históricas dos países em que foram desenvolvidas. Após analisadas as posições que se encontram na doutrina, inclusive estrangeira, os principais aspectos envolvidos e em debate na definição de políticas de ação afirmativa, SABRINA MOEHLECKE, num esforço de síntese e incorporando as diferentes contribuições, conceitua ação afirmativa, de modo bastante preciso, no sentido de que “podemos falar em ação afirmativa como uma ação reparatória/compensatória e/ou preventiva, que busca corrigir uma situação de discriminação e desigualdade infringida a certos grupos no passado, presente ou futuro, através da valorização social, econômica, política e/ou cultural desses grupos, durante um período limitado. A ênfase em um ou mais desses aspectos dependerá do grupo visado e do contexto histórico e social.” MOEHLECKE, S. **Ação afirmativa: história e debates no Brasil**. Cadernos de Pesquisa, n. 117, p. 197-217, novembro/ 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 11 nov. 2023.

Para Bárbara Bergmann, “Ação afirmativa é planejar e atuar no sentido de promover a representação de certos tipos de pessoas – aquelas pertencentes a grupos que tem sido subordinados ou excluídos – em determinados empregos ou escolas. É uma companhia de seguros tomando decisões para romper com a tradição de promover a posições executivas unicamente homens brancos. É a comissão de admissão da Universidade da Califórnia em Berkeley buscando elevar o número de negros nas classes iniciais [...]. Ações Afirmativas podem ser um programa formal e escrito, um plano envolvendo múltiplas partes e com funcionários dele encarregados, ou pode ser a atividade de um empresário que consultou sua consciência e decidiu fazer as coisas de uma maneira diferente.” BERGMANN, B. **Defense of affirmative action**. New York: BasicBooks, 1996, p. 7.

Estados- partes deverão incluir em suas Constituições ou em sua legislação nacional disposições que permitam a adoção de medidas especiais de caráter temporário.

Os direitos políticos são consagrados nos artigos. 7º. e 8º. O artigo 11 consagra os direitos trabalhistas e determina que os Estados-partes comprometam-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego; o direito ao trabalho; o direito às mesmas possibilidades e emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção em matéria de emprego; o direito à livre escolha da profissão e do emprego; o direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho; o direito à formação profissional e à reciclagem; o direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor; o direito à seguridade social; o direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho.

O referido artigo 11 determina a proibição de despedida em razão de gravidez ou de gozo do direito a um período de interrupção do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedidas fundada no estado civil; a instituição da concessão do direito a um período de interrupção do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior; o encorajamento do fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, em particular favorecendo a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de guarda de crianças, bem como a garantia de uma proteção especial às mulheres grávidas cujo trabalho é comprovadamente nocivo.

Além disso, são consagrados na Convenção os direitos de educação e formação profissional (art. 9º.); direito à saúde (art. 12); direito a crédito (art. 13); direitos sobre condições das mulheres nas áreas rurais (art. 14), direito de igualdade jurídica (art. 15) e, direitos sobre casamento e família (art. 16). A parte final da Convenção trata sobre os mecanismos de aplicação da convenção (arts. 17 a 30).

O Protocolo adicional da CEDAW, de 1999, determina que, em caso de ratificação do protocolo por parte do Estado, esse reconhece a competência do Comitê para a eliminação da discriminação contra as mulheres para receber e examinar petições individuais com denúncias de violação dos direitos enunciados na

Convenção e para realizar procedimentos investigativos, para averiguação de existência de grave e sistemática violação aos direitos humanos das mulheres. Nesse sentido, a Declaração de Viena de 1993 recomendava a mesma forma de proceder.

Ainda que essa Convenção tenha um número de ratificações alto, é a Convenção que recebeu o maior número de reservas, dentre os tratados internacionais de direitos humanos, principalmente no tocante aos arts. 15 e 16, que dispõem sobre a igualdade da mulher em relação ao homem no âmbito da família, ao reforçar a dicotomia entre o espaço privado e o espaço público no tocante às relações de gênero. Alguns Estados chegam a fazer tantas reservas que o conteúdo da Convenção fica esvaziado e a ratificação da CEDAW por parte desses Estados torna-se um embuste, segundo Piovesan⁴⁰¹. No tocante a essas reservas, a Declaração de Viena dispõe, no art. 39, que “A Conferência Mundial de Direitos Humanos clama pela erradicação de todas as formas de discriminação contra a mulher, tanto explícitas como implícitas. As Nações Unidas devem 187 ratificações em 10 de janeiro de 2012, conforme dados obtidos no site da ONU.

Cinco anos após a Conferência sobre as Mulheres na Cidade do México, a Organização das Nações Unidas realizou a segunda Conferência sobre as Mulheres, em 1980, em Copenhague, com delegados de 118 Estados. O objetivo dessa conferência era avaliar o que havia sido feito para melhorar a vida das mulheres no mundo nos últimos cinco anos e planejar o que seria feito nos próximos cinco anos. Com exceção de alguns projetos específicos, a maioria dos Estados concordou que eles falharam na luta pela eliminação das desigualdades com fundamento em gênero e as mulheres continuaram a sofrer as limitações impostas pelos papéis de gênero estereotipados.

Em Nairóbi, em 1985, reuniram-se mais de 10.000 delegados, de 130 Estados para a Terceira Conferência sobre a Mulher. Clamavam por autonomia, igualdade e poder para as mulheres, o reconhecimento do trabalho não remunerado das mulheres, serviços de saúde e planejamento familiar, melhores oportunidades de educação e promoção da paz.

Em 1993, a ONU aprovou a Declaração sobre a Eliminação da Violência contra a Mulher e, em 1994, foi promulgada pela Organização dos Estados

⁴⁰¹ PIOVESAN. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 193-194.

Americanos a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, conhecida também como a Convenção de Belém do Pará.

A Quarta Conferência sobre a Mulher das Nações Unidas, realizada em Pequim, em 1995, contou com a participação de delegados de 185 Estados e teve como objetivos a discussão e o planejamento, por um período longo, das políticas para o desenvolvimento das condições das mulheres em 2000. Durante essa conferência, os problemas relacionados à igualdade em gênero no processo de desenvolvimento foram identificados e divididos em doze áreas críticas, representantes dos principais obstáculos para o desenvolvimento das mulheres.

A Declaração de Pequim e a sua Plataforma para Ação, de 1995, é o mais amplo documento de política global para o empoderamento da mulher e para a igualdade em gênero. Seguindo as diretrizes traçadas pela Declaração de Viena e por seu Programa de Ação adotado pela Conferência Mundial de Direitos Humanos, de 1993, a Conferência de Pequim e a sua Plataforma de Ação, de 1995, enfatizaram a declaração de que os direitos das mulheres são direitos humanos e reafirmaram que os direitos humanos das mulheres e das meninas eram uma parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos.

A Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Social realizada em 1995, em Copenhague, com mais de 118 líderes mundiais, chegou a um acordo sobre a necessidade de colocar as pessoas no centro do desenvolvimento social e efetuaram a Declaração Política e o Programa de Ação para reduzir a pobreza, expandir o emprego produtivo e reforçar a integração social, especialmente dos povos mais vulneráveis e marginalizados. Essa cúpula reforçou a dimensão de gênero das questões discutidas, uma vez que a situação das mulheres está no cerne dos problemas sociais. O Programa de Ação da Cúpula lançou um direcionamento global para o progresso e desenvolvimento social, expresso em dez compromissos.

A 23ª Sessão especial da Assembleia Geral da ONU, intitulada Mulher 2000: igualdade em gênero, desenvolvimento e paz para o século 21, adotou uma declaração política para a implementação da Declaração de Pequim e sua Plataforma para ação, conhecida como Pequim mais 5. A Revisão e Avaliação da Comissão sobre o Status da Mulher, em 2005, também chamada de Conferência Pequim mais dez foi realizada em Nova Iorque.

Em 2010, ocorreu a chamada Pequim mais 15, que enumerou os avanços e retrocessos dos doze temas priorizados em Pequim. Como um dos avanços

principais, foi citada a revogação de leis discriminatórias em uma grande parte dos Estados; como retrocesso, foram citados o aumento da violência contra a mulher e o déficit de seu empoderamento político, sendo detectados dois novos assuntos relacionados à questão de gênero: o avanço do HIV/AIDS, além de outras pandemias, e a crise financeira.

Em julho de 2010, a Assembleia Geral das Nações Unidas criou a ONU Mulher, a entidade das Nações Unidas para a igualdade em gênero e empoderamento das mulheres. As principais funções da ONU Mulher são: dar apoio aos organismos intergovernamentais na formulação de políticas, padrões globais e normas; e ajudar os Estados-membros a implementar esses padrões, providenciando apoio técnico e financeiro para aqueles países que pedirem e forjar parcerias efetivas com a sociedade civil. A nova entidade da ONU para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, a ONU Mulheres, fundiu quatro agências e escritórios da ONU: o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para Mulheres (UNIFEM), a Divisão para o Progresso das Mulheres (DAW), o Escritório do Assessor Especial sobre Questões de Gênero e o Instituto Internacional de Pesquisa e Formação das Nações Unidas para o Avanço da Mulheres⁴⁰².

A Declaração do Milênio estabeleceu como um de seus principais objetivos a promoção da igualdade em gênero e o empoderamento⁴⁰³ das mulheres, bem como melhorar a saúde materna.

As Nações Unidas estão atualmente voltadas ao trabalho de desenvolvimento global nos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). As mulheres têm um papel fundamental a desempenhar em todos os ODS, com muitas metas a reconhecerem especificamente a igualdade e o empoderamento das mulheres como objetivo e como parte da solução.

O Objetivo 5 - Igualdade de gênero - é conhecido como o objetivo individual de gênero, porque se dedica a alcançar a igualdade em gênero e para isso são

⁴⁰² NAÇÕES UNIDAS. **Igualdade de gênero**. 2017. Disponível em[^]: <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contra-o-terrorismoriade-5-8-de-fevereiro-de-2005proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivodireccao-do-comite-cont-3/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

⁴⁰³ “Empoderamento é o mecanismo pelo qual as pessoas, as organizações, as comunidades tomam controle de seus próprios assuntos, de sua própria vida, de seu destino, tomam consciência da sua habilidade e competência para produzir e criar e gerir”, cf. BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A.; MERCADO, C. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. de O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais** (p. 15-34). Rio de Janeiro: FGV, 2008.

necessárias profundas mudanças legislativas, legais e sociais para garantir os direitos das mulheres em todo o mundo. As grandes disparidades de gênero permanecem nos domínios econômico e político. Embora tenha havido algum progresso ao longo das últimas décadas, em média as mulheres no mercado de trabalho ainda ganham menos do que os homens e os cargos políticos, na expressiva maioria são preenchidos por homens.

Resumindo, os tratados da ONU sobre as mulheres declaram o princípio da igualdade em gênero, a necessidade de que as mulheres façam parte de todos os processos de tomadas de decisões e, conseqüentemente, a necessidade de adoção de medidas positivas no tocante à participação das mulheres em todas as instâncias de poder e em todos os espaços públicos, inclusive no mercado de trabalho.

2.1.4 O princípio da igualdade em gênero no âmbito da OIT

Assim como a ONU, a OIT tem uma produção normativa extensa acerca da mulher. As primeiras convenções da OIT sobre a proteção da maternidade (Convenção n. 3) e sobre o trabalho noturno (Convenção n. 4) tinham por objetivo proteger a mulher da exploração no local de trabalho e proteger a sua saúde, principalmente no que concerne ao seu papel reprodutivo. Esses parâmetros tinham por objetivo a proteção das mulheres trabalhadoras, consideradas indivíduos mais fracos e mais vulneráveis, que necessitavam atenção e consideração especial. Assim, essas normas tinham como objetivos, no tocante ao mercado de trabalho da mulher, muito mais direcionados à proibição de determinados tipos de serviço para a mulher que a sua inserção no mercado de trabalho, conforme sustenta Calil⁴⁰⁴.

No tocante ao trabalho da mulher, essa organização internacional alerta que a questão das medidas protetivas deve ser constantemente analisada, reformulada, suplementada, estendida, restringida ou subtraída, conforme os parâmetros técnicos e científicos atualizados, segundo a conclusão da Conferência Internacional do Trabalho de 1975, confirmada pela Resolução sobre igualdade de 1985.

Em junho de 1998, a Conferência Internacional do Trabalho reafirmou o seu compromisso com os ideais fundamentais da OIT, quando adotou a Declaração da Organização Internacional do Trabalho em matéria de direitos humanos, marcando

⁴⁰⁴ PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 30-31.

o compromisso de seus Estados-membros a respeitar, promover e realizar os princípios lá estabelecidos, dentre eles, a eliminação da discriminação em empregos e ocupações.

A Declaração dos Princípios Básicos da OIT foi a consolidação dos compromissos assumidos durante a Cúpula Social de Copenhague, quando sete das convenções foram identificadas como a plataforma social mínima para a economia global. A Declaração enfatiza a obrigação de todos os membros de respeitar e promover, de forma ativa, os princípios fundamentais, independentemente de sua ratificação das convenções consideradas fundamentais pela OIT, obrigando a todos seus Estados-membros da OIT e consagrando o caráter de universalidade dos direitos nela consagrados⁴⁰⁵.

A Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre direitos humanos considera o princípio da não discriminação como um dos direitos humanos dos trabalhadores. A Declaração proporciona três maneiras de ajuda a Estados, empregadores e trabalhadores no alcance da realização completa dos objetivos da Declaração. A primeira ferramenta é um relatório anual composto por relatórios dos países que ainda não ratificaram uma ou mais convenções da OIT diretamente relacionadas com os princípios específicos e direitos estabelecidos na Declaração. Também dá às organizações de empregadores e trabalhadores direito a manifestar-se sobre os progressos feitos e ações tomadas. Há, também, um relatório global, produzido, a cada ano, sobre uma das quatro categorias de direitos humanos, abarcando a situação tanto dos países que ratificaram como dos países que não ratificaram as principais convenções da OIT, com o objetivo de analisar as tendências globais e regionais sobre tais tópicos e realçar as áreas que demandam maior atenção.

Em 10 de junho de 2008, a OIT adotou a Declaração sobre a justiça social para uma globalização equitativa. É a terceira declaração de princípios e políticas de grande alcance da OIT. Institucionaliza o conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT desde 1999 e o situa no cerne das políticas da organização para alcançar seus objetivos constitucionais.

⁴⁰⁵ LIMA, R. L. de; SILVA, A. K. B. da; SILVA, F. de S. B. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. katálysis** 13 (1) • Jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>. Acesso em 23 mar. 2024. p. 59.

As normas principais da OIT sobre igualdade em gênero são: a Convenção n. 100, sobre igualdade de remuneração, a Convenção n. 111, sobre a discriminação no emprego e ocupação, a Convenção n. 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares e a Convenção n. 183, sobre a proteção da maternidade.

Outras convenções, ainda que não se dirijam especificamente às mulheres, são importantes para a igualdade em gênero, tais como a Convenção n. 175 sobre trabalho a tempo parcial; a Convenção n. 177 sobre trabalho a domicilio e, a Convenção n. 189 sobre trabalho doméstico, uma vez que a maioria das pessoas que trabalham nessas condições são mulheres.

A Convenção n. 100 sobre igualdade de remuneração, adotada em 1951 e ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957, define a expressão “igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” como as taxas de remuneração fixadas sem discriminação quanto ao sexo (art. 1º, b) e dispõe que todo Estado-Membro deverá, empregar meios adaptados aos métodos vigentes de fixação de taxas de remuneração, promover e, na medida em que seja compatível com ditos métodos, garantir a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (art. 2º, 1), por meio da legislação nacional, ou por qualquer sistema para fixação da remuneração, estabelecido ou reconhecido pela legislação, por meio de contratos coletivos celebrados entre empregadores e trabalhadores ou da ação conjunta desses diversos meios (art. 2º, 2). A convenção excepciona as diferenças entre as taxas de remuneração que correspondem, independentemente do sexo, às diferenças que resultem de dita avaliação objetiva dos trabalhos que sejam efetuados, que não são consideradas contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (art. 3º, 3). Essa norma pretende garantir não apenas a igualdade de remuneração para trabalho igual, como também a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, levando em conta que, em razão da segregação de gênero no mercado de trabalho, atualmente, homens e mulheres não fazem o mesmo tipo de trabalho.

Dessa forma, o conceito de igualdade de remuneração para trabalho de igual valor envolve a identificação de instrumentos que meçam e comparem o valor e o

pagamento de diferentes trabalhos. A preocupação dessa convenção no tocante ao trabalho de igual valor reside no fato de que a maioria das normas jurídicas nacionais, inclusive a brasileira, prevê apenas a igualdade de remuneração para um trabalho idêntico ou similar, sem mencionar o conceito de trabalho de igual valor, que é mais amplo. Além disso, algumas normas garantem a igualdade salarial apenas no que concerne ao salário básico.

A Convenção n. 111, da Organização Internacional do Trabalho, vigente desde 15 de julho de 1960 e ratificada pelo Brasil em 26 de novembro de 1965, determina a formulação e aplicação, por parte dos Estados ratificantes, de uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação.

Conforme o artigo 1º da Convenção, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência, baseada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, bem como qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que gere o mesmo efeito, conforme determinado pelo País-membro, com algumas exceções como a segurança nacional (art. 4º.) e a medidas positivas de inclusão ou situações de proteção especial (art. 5º.). O sujeito ativo da discriminação pode ser tanto o Estado (poder público) como qualquer particular. Na medida em que tal Convenção define como discriminação o ato que tenha “por efeito” a distinção exclusão ou preferência, ela proíbe tanto a discriminação direta como a discriminação indireta.

O objetivo da Convenção é atingir tanto o treinamento profissional, como o acesso ao emprego e os termos e condições do emprego (art. 1.). Os arts. 2º. e 3º. determinam a vinculação dos Estados ratificantes a um compromisso de adoção de políticas contra a discriminação, por meio da cooperação entre trabalhadores e empregadores e outros organismos (art. 3º.), da promulgação de leis e promoção de programas educativos que possam garantir a aceitação e cumprimento dessas políticas antidiscriminatórias, por meio da derrogação das disposições legais e modificações das disposições práticas administrativas discriminatórias, assim como assegurar a aplicação de tais políticas nos empregos submetidos a controle de autoridades nacionais e nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de colocação que dependam de uma autoridade nacional.

O art. 5º. da Convenção ressalta que medidas positivas com intuito de compensar discriminações já existentes ou alguma necessidade específica não são consideradas discriminatórias, assim como as medidas especiais de proteção ou assistência previstas em outras convenções ou recomendações da OIT, consagrando expressamente, portanto, a utilização da discriminação positiva como forma de fomento do mercado de trabalho para determinados grupos em determinadas situações.

A cada quatro anos, um relatório sobre essa Convenção é preparado como um desdobramento da adoção da Declaração da OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998. O primeiro relatório, Tempo para igualdade no trabalho, de 2003 é o mais aprofundado relatório da OIT sobre dados acerca da discriminação em geral. Ele ressalta que os benefícios da eliminação da discriminação no local de trabalho transcendem o âmbito individual e se estende para a economia e para a sociedade como um todo. O segundo relatório, Igualdade no Trabalho, lidando com os desafios, de 2007 efetua um quadro geral das discriminações relacionadas com o emprego, citando tanto os progressos como os fracassos na luta contra a discriminação. Esse relatório considera que os principais avanços registrados na luta contra a discriminação já conquistados são aqueles relativos à ratificação das convenções da OIT correspondentes, à melhora dos marcos jurídicos e institucionais dos países, assim como a implementação de planos de ação e programas para combater as desigualdades derivadas das discriminações. Considera, no entanto, que os maiores problemas para o alcance da verdadeira igualdade se encontram na debilidade dos mecanismos de execução das leis, na falta de recursos das instituições destinadas a lutar contra a discriminação, no exíguo alcance dos planos de ação e sua exígua duração, assim como na existência da economia informal.

Um objetivo muito importante desse relatório é a diminuição das diferenças salariais entre homens e mulheres, que continua sendo muito grande, e a divisão injusta e desigual das responsabilidades familiares. Para isso, preconiza a implementação de leis coerentes e abrangentes, a instauração de mecanismos eficazes de execução e a criação de organismos especializados nessa esfera, com instrumentos programáticos, como políticas dinâmicas de mercado de trabalho. Esse relatório destaca a importância dos direitos humanos nos processos e normas de integração regional e de cooperação regional ou acordos de livre comércio, e,

assinala, também, como elemento positivo, a mudança nas políticas para fomento da participação dos pais nas responsabilidades familiares e parentais, com políticas destinadas a promoção para que os pais peçam licenças para cuidar de seus filhos, ainda que o número de licenças pedidas e concedidas ainda seja pequeno. Para isso, preconiza a implementação de leis coerentes e exaustivas, a instauração de mecanismos eficazes de execução e a criação de organismos especializados nessa esfera, com instrumentos programáticos, como políticas dinâmicas de mercado de trabalho. Preconiza, também, o aumento de medidas públicas que facilitem a conciliação entre trabalho e família, tais como o aumento das creches, o fomento do trabalho a tempo parcial e a concessão de períodos de licenças mais longos. O Relatório, também, destaca a importância da negociação coletiva na luta contra a desigualdade salarial entre homens e mulheres, observando, porém, que outros mecanismos devem ser utilizados concomitantemente.

A Convenção 156, da OIT, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981, que ainda não foi ratificada pelo Brasil⁴⁰⁶, tem como intuito promover a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego para trabalhadores com responsabilidades familiares, para membros da família com necessidades, seja uma criança ou outro familiar e prevê, em seu preâmbulo, que, para lograr a plena igualdade entre homens e mulheres, é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família.

A Convenção n. 3, da OIT, sobre maternidade, de 1919, foi revisada pela Convenção n. 103, de 1952, que, por sua vez, foi revisada pela Convenção n. 183, de 2000. A Convenção n. 103 foi ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965. O Brasil não ratificou a Convenção n. 183. A Convenção n. 103, da OIT, é aplicável às empregadas nas indústrias e em trabalhos não industriais e agrícolas, assim como às empregadas que trabalham em seu domicílio (art. 1º.).

⁴⁰⁶ Conforme despacho da Presidência da República, publicado em 09/03/2023, no dia 08 de março de 2023, O Presidente da República deu início ao processo de ratificação da Convenção 156 da OIT, intitulada "Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres", conforme "Nº 85, de 8 de março de 2023. Encaminhamento ao Congresso Nacional do texto da Convenção nº 156, de 1981, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores Homens e Mulheres: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, assinada em Genebra, em 23 de junho de 1981, durante a 67ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho." BRASIL. **Despachos do Presidente de República**. 9 mar. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 11 nov. 2023.

A Convenção 183, da OIT, sobre a proteção da maternidade, foi editada em 2000 e tem vigência desde 7 de fevereiro de 2002. É uma revisão da convenção de 1952 sobre o tema e tem como objetivo promover a igualdade das mulheres integrantes da força de trabalho e proteger a saúde e segurança da mãe e seu filho, segundo seu preâmbulo e parte da premissa que a maternidade é uma responsabilidade que deve ser compartilhada pela sociedade e pelo Estado. O Brasil não ratificou. A Convenção n. 183 da OIT é mais abrangente que a Convenção n. 103 no tocante à definição de mulher e de filho., porque abrange qualquer mulher, empregada ou trabalhadoras em outras formas atípicas de trabalho dependente. Insere, também, a proteção das mulheres grávidas ou lactantes para que essas não efetuem serviços em condições prejudiciais delas ou de seus filhos e o pagamento de licença nesses casos. No artigo 4º, aumenta a licença-maternidade de doze para quatorze semanas, definindo a quantidade de semanas que deve ser usufruída após o parto.

A Convenção n. 89, sobre trabalho noturno, de 1948, proibia as mulheres de serem empregadas em trabalho noturno, com exceção daquelas que trabalhavam com sua própria família e daquelas que tinham postos gerenciais ou de caráter técnico. A Convenção n. 171, de 1990, ratificada pelo Brasil em 18 de fevereiro de 2002, revisou a Convenção n. 89 para proteger dos prejuízos do trabalho noturno tanto a mulher quanto o homem. A norma dispõe sobre o trabalho noturno das mulheres gestantes, determinando que a gestante tenha o direito a ser transferida para o período diurno ou ter uma extensão de sua licença-maternidade antes ou depois do parto, por um período de, no mínimo, dezesseis semanas, das quais, ao menos, oito semanas devem ser anteriores à data prevista do parto.

A Convenção n. 175 sobre trabalho a tempo parcial, adotada em 1994, não ratificada pelo Brasil, é aplicável tanto aos trabalhadores quanto às trabalhadoras, mas deve ser observado que, nos países em que o trabalho a tempo parcial é utilizado de forma significativa, a quantidade de mulheres empregadas nesse tipo de contrato é bem maior que a quantidade de homens, já que as próprias políticas públicas têm a tendência de preconceituar esse tipo de contratação como forma de conciliar trabalho e família, o que acaba por reforçar e perpetuar os papéis estereotipados de homem provedor e mulher cuidadora.

A OIT, em 1996, adotou a Convenção n. 177, sobre trabalho a domicílio, que tampouco foi ratificada pelo Brasil. Essa convenção determina que qualquer

estratégia concernente a trabalhadoras a domicílio deve levar em conta a dimensão de gênero, já que a maioria dessas trabalhadoras são mulheres. Deve, também, levar em conta a característica de trabalho invisível e a fraca identidade das trabalhadoras a domicílio como trabalhadoras em si.

A Convenção n. 189⁴⁰⁷, sobre trabalho doméstico, editada em 2011. O Governo do Brasil depositou, em 31 de janeiro de 2018, no Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o instrumento formal de ratificação da Convenção n° 189 sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, na ocasião o Brasil passou a ser o 25º Estado Membro da OIT e o 14º Estado membro da região das Américas a ratificar a Convenção.

A ratificação da Convenção n. 189, seguida da Recomendação n. 201 da OIT, foi promovida, até este o primeiro semestre de 2023, por 35 países do mundo, sendo que, na América Latina, 18 já o fizeram. Esse processo, no Brasil, de ratificação ocorreu, portanto, sete anos depois de sua aprovação na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, realizado no governo do presidente Michel Temer (2016-2018).⁴⁰⁸

Ante a esse relato sobre as normas no âmbito da ONU e OIT, verifica-se que os organismos internacionais sempre se preocuparam com a normatização das condições de trabalho das mulheres e a influência que a normatização dessa organização internacional teve e continua tendo nos ordenamentos jurídicos nacionais, inclusive no Brasil. é inegável, mormente no caso do Brasil⁴⁰⁹.

Porém, ainda que haja uma profusão de normas desses organismos internacionais, sobre a igualdade em gênero ou relacionadas com essa temática, demonstrando uma preocupação internacional com a temática, há uma dificuldade de implantação dessas normas nos países, por desconhecimento dessas normas por parte dos operadores do Direito e por resistências de diversas razões a sua aplicabilidade.

⁴⁰⁷ILO. **Travail Documents**. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

⁴⁰⁸ MONTICELLI, T.; FRAGA, A. B. **A Convenção n. 189 da OIT**: notas sobre o processo de ratificação no Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/M6c4K8MRnXGCWTTjj9nCmVd/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

⁴⁰⁹ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023, p. 1085.

Além disso, as convenções internacionais, cada vez mais, são normas de cunho *soft Law* e menos *hard Law*, o que se deve também ao fato de que as convenções que contêm normas com regras mais específicas, acabam por ser as convenções com menos ratificações.

2.1.5 O princípio da igualdade em gênero no âmbito do MERCOSUL

A República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai assinaram, em 26 de março de 1991, o Tratado de Assunção, que instituiu o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL). Na Cúpula de Presidentes de Ouro Preto, de dezembro de 1994, foi aprovado um Protocolo Adicional ao Tratado de Assunção, chamado Protocolo de Ouro Preto, por meio do qual se estabelece a estrutura institucional do MERCOSUL e o dota de personalidade jurídica internacional.

Ainda que tenha pretensões de ser transformado em um organismo de direito de integração entre os Estados⁴¹⁰, ou seja, de direito comunitário, ainda não se fez muito progresso em termos de cessão de soberanias e de competências legislativas. Assim, entre os países do MERCOSUL, há somente uma cooperação econômica. Por essa razão, não há muitas normas que estabeleçam a igualdade em gênero no MERCOSUL, apenas algumas resoluções que apontam para a necessidade de melhores estudos e análises acerca da problemática⁴¹¹.

No entanto, é interessante a análise, ainda que de forma rápida, sobre os institutos do MERCOSUL acerca da igualdade em gênero, uma vez que, conforme Freitas Júnior, longe de ser favorável à ampliação e ao crescimento da eficácia dos direitos sociais, o quadro presente da globalização e da integração regional; entretanto, deixa entreaberta alguma luz, pela via de um pluralismo jurídico renovado e de certa, embora inespecífica, reabilitação da legitimidade da proteção social⁴¹²

⁴¹⁰ Conforme Freitas Júnior, “o Tratado de Assunção introduz uma agenda qualitativamente diversa e muda o conceito de integração para o ordenamento jurídico dos países envolvidos no MERCOSUL”. FREITAS JUNIOR, A. R. de. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, F. (Coord.). **Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2004.p. 101.

⁴¹¹ De ser consignado, porém, que há autores como Piovesan, por exemplo, que consideram que já avanços nesse sentido, não podendo o MERCOSUL ser considerado como uma organização meramente de cooperação. In 2011, p. 1235.

⁴¹² Ibid, p. 117.

A situação das mulheres trabalhadoras nos Estados da América Latina, e mais especificamente nos Estados que integram o MERCOSUL é bastante similar, no que se refere às desigualdades salariais, fato que se dá por diversos motivos, como, a ocupação feminina nas atividades mais precarizadas e contínua sub-representação nos empregos com responsabilidades de chefia e que demandem qualificações técnicas, ainda que essas tenham um nível de escolaridade mais alto que o dos homens em geral⁴¹³; as mulheres são mais atingidas pelos problemas socioeconômicos dos países do MERCOSUL na geração de emprego produtivo e na qualidade do emprego oferecido, pois elas estão mais representadas na economia informal e nos setores mais precarizados. No que se refere à força de trabalho feminina dos Estados do MERCOSUL, observa-se que as mulheres estão muito mais sujeitas a uma maior exploração por causa dos menores salários que recebem, menor experiência de trabalho, discriminação no acesso a determinados postos, dentre outros fatores⁴¹⁴.

O fato de a questão de gênero no mercado de trabalho dos Estados do MERCOSUL não ser muito presente, dá-se por vários fatores, dentre eles, o problema de não haver uma grande presença das mulheres, nos movimentos sindicais desses países, assim como a escassa representação e participação das mulheres nas direções sindicais e nas negociações coletivas, gerando a falta da temática de gênero nas plataformas sindicais, segundo Espino⁴¹⁵.

A Declaração Sócio-laboral do MERCOSUL prevê, no capítulo dos Direitos Individuais, no seu artigo 3º., a igualdade de trato e oportunidades entre mulheres e homens e o compromisso de garantir tal igualdade de trato por meio de normas e práticas laborais, assim, como o Protocolo de *Las Leñas*, de 1992, estabelece diretrizes para a cooperação e assistência em matéria civil, comercial, trabalhista e administrativa.

No caso do MERCOSUL, o programa de direitos da mulher não está, ainda, estabelecido, mas as comissões nacionais tripartites criadas em virtude desse acordo avaliam, hoje, sua capacidade para introduzir uma perspectiva de gênero no

⁴¹³ DELGADO, G. A pesquisa de avaliação da previdência social rural contextualizada. In: DELGADO, G.; CARDOSO JR, J. C. (Orgs.). **A universalização de direitos sociais no Brasil: a previdência rural nos anos 90**. Brasília: IPEA, 2000, p. 13.

⁴¹⁴ ESPINO, A. **Las trabajadoras y el Mercosur: una propuesta para el observatorio de Trabajo**. Montevideo: FES Library, 2000. Disponível em: <https://library.fes.de/fulltext/bueros/uruguay/00857.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.

⁴¹⁵ Ibid.

trabalho, no âmbito dos ministérios nacionais de trabalho. A Resolução GMC n°. 115/1996 introduziu o objetivo de criar o Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (OMTM).

Nesse processo de conformação do MERCOSUL, a temática de gênero foi impulsionada por meio do estabelecimento de uma institucionalidade e a definição de diretrizes estratégicas para a incorporação da perspectiva de gênero no processo de integração regional. Para isso, em 1998, aprovou-se a Resolução GMC n°. 20/98 que cria a Reunião Especializada da Mulher (REM), com a tarefa de analisar a situação da mulher no que tange ao conceito de igualdade de oportunidades e contribuir para o desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades dos Estados Partes.⁴¹⁶

Em 2000, ocorreu a aprovação das Resoluções GMC n°. 83 e 84, nas quais instruiu-se os diferentes foros da estrutura institucional do MERCOSUL, dentro de suas competências, a incorporar a perspectiva de gênero, com a finalidade de permitir a análise de seu impacto sobre as mulheres. Também, procurou-se realizar os esforços necessários para promover a integração e a harmonização metodológica dos bancos de dados existentes, com vistas a contar com indicadores regionais que sirvam de base para a formulação de políticas públicas sobre a situação da mulher.⁴¹⁷

Em 2011, com a aprovação da Decisão CMC n°. 24, fixou-se a Reunião de Ministras e Altas Autoridades da Mulher (RMAAM), consolidando-se a perspectiva de gênero no processo de integração regional. Posteriormente, em 2014, aprovou-se a implementação de uma Política de Igualdade de Gênero por meio das “Diretrizes da Política de Igualdade de Gênero do MERCOSUL”, que tem por objetivo contribuir, a partir do enfoque do feminismo e dos direitos humanos, a assentar bases para a igualdade e não discriminação das mulheres na região, por meio da transversalização do enfoque de gênero nas políticas, ações e projetos regionais, bem como na gestão organização e a definição de políticas específicas dirigidas à equidade de gênero e as relações igualitárias entre mulheres e homens em todo o MERCOSUL⁴¹⁸.

⁴¹⁶ MERCOSUR. **Incorporação da perspectiva de gênero no Mercosul**. 4 mar. 2022. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercotel/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

⁴¹⁷ Ibid.

⁴¹⁸ Ibid.

Nesse contexto, foram projetados e implementadas diferentes iniciativas, em diferentes matérias relacionadas com a temática, como são a participação política da mulher em espaços de poder e tomada de decisões; o tratamento integral da violência contra as mulheres; a prevenção e o combate ao tráfico de mulheres; a participação econômica da mulher; e os direitos laborais das trabalhadoras domésticas remuneradas, entre outros aspectos⁴¹⁹.

Trabalhou-se, também, na incorporação da perspectiva étnico-racial nas atividades, ações, programas e projetos regionais e finalmente, mediante a aprovação de diversas Recomendações, o CMC formulou um conjunto de orientações para a promoção e o fortalecimento da perspectiva de gênero em diversas temáticas como participação política das mulheres, saúde das mulheres, violência baseada em gênero, estatísticas de gênero, trabalho doméstico, mulheres e trabalho rural assalariado, participação das mulheres na economia, gênero e educação, dimensões da pobreza, desenvolvimento da economia social para a integração das mulheres, entre outras. Foram projetados e implementados projetos regionais de cooperação internacional em matéria de gênero⁴²⁰.

A incorporação da perspectiva de gênero nos objetivos e atividades do Observatório tem como objetivo o apoio para a realização das metas da Declaração social do MERCOSUL⁴²¹ acerca da igualdade em gênero.

A Resolução n.º. 84, de 7 de dezembro de 2000, MERCOSUL/GMC/RES. n.º. 84/2000, leva em conta que a incorporação da perspectiva de gênero implica estabelecer um marco claro e eficaz de supervisão, acompanhamento e avaliação dos mesmos para alcançar o objetivo da igualdade de oportunidades, considera que iniciativas nesse sentido são elementos essenciais para eliminar as disparidades e a discriminação contra a mulher na região e estabelece que o GRUPO MERCADO COMUM deve instruir aos diferentes foros do MERCOSUL, dentro de seus respectivos mandatos e competências, a incorporar a perspectiva de gênero no planejamento, elaboração, implementação e avaliação de suas atividades, políticas e programas, a fim de permitir a análise de seu impacto sobre as mulheres, com a

⁴¹⁹ Ibid.

⁴²⁰ MERCOSUR. **Incorporação da perspectiva de gênero no Mercosul**. 4 mar. 2022. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercopol/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

⁴²¹ MERCOSUR. **Documentos**. Declaraciones. Disponível em https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

finalidade de garantir a igualdade e equidade entre os gêneros, com especial atenção no tratamento, entre outros, dos temas trabalho, emprego, seguridade social, saúde, pequenas e médias empresas e projetos de cooperação (art. 1º.).

A Resolução nº. 37, de 28 de junho de 2000, MERCOSUL/GMC/RES Nº 37/2000, levando em conta a necessidade de incorporar a perspectiva de gênero em todas as políticas e programas do MERCOSUL, autoriza a Reunião Especializada da Mulher para que efetue um trabalho de investigação na Secretaria Administrativa do MERCOSUL, para confeccionar uma lista de atualização periódica que contenha todos os programas, medidas e projetos com incidência sobre as mulheres na sub-região, executados por meio dos órgãos do MERCOSUL, permitindo assim a sua difusão e sua avaliação (art. 1º.).

A Reunião Especializada da Mulher do MERCOSUL (REM) foi estabelecida em 1998 pela Resolução nº. 20 do Grupo Mercado Comum (GMC), com o objetivo de “estabelecer um âmbito de análise da situação da mulher com relação à legislação vigente nos Estados parte do MERCOSUL, no que se refere ao conceito de igualdade de oportunidades”. Assim, sua tarefa principal é a análise da situação da mulher na região com a finalidade de “contribuir ao desenvolvimento social, econômico e cultural das comunidades dos Estados parte do MERCOSUL”. As ações da REM estão condicionadas aos termos de seu Regulamento Interno, aprovado em 2002, e modificado em 2005. A REM ocorre periodicamente.

Apesar da existência de normas que reconhecem a importância da transversalidade de gênero na elaboração, aplicação e avaliação das políticas públicas dos países integrantes do MERCOSUL e que determinam estudos transversais de gênero com dados desagregados por sexo no tocante ao mercado de trabalho, não há outras medidas que protejam ou fomentem o mercado de trabalho da mulher.

O princípio da igualdade em gênero poderia ser analisado sob a ótica de outros organismos internacionais como OCDE, CEPAL etc, porém os três analisados dão uma noção de como o tema é tratado no âmbito internacional, seja sobre a vertente geral dos Direitos Humanos ONU), seja especificamente sob a perspectiva das relações de trabalho (OIT) e no cenário dos países latino-americanos (MERCOSUL).

2.1.6 O princípio da igualdade em gênero no Brasil

No Brasil, a primeira Constituição a tratar sobre o trabalho da mulher foi a Constituição de 1934, marco da internalização dos preceitos sociais internacionais e início do constitucionalismo social no Brasil, além de ser a partir dessa Constituição que a legislação sobre o Direito do trabalho passou a ser da competência da União, em seu art. 5º., inciso XIX.

Até aquela data, as poucas normas que existiam eram para restringir o trabalho da mulher, sob o argumento de que tal trabalho gerava a desagregação da família. Era sob esse fundamento que o Código Civil de 1916 determinava que a mulher deveria ter autorização do marido para trabalhar⁴²².

As primeiras normas do trabalho da mulher tinham intuito não de eliminar as condições insalubres, perigosas e ultrajantes de trabalho, mas sim de efetuar a retirada seletiva da mulher do mercado de trabalho, com o fundamento da fragilidade física da mulher em relação ao homem, segundo a doutrina de Siqueira Neto⁴²³.

Antes de a legislação trabalhista passar a ser da competência da União, algumas leis estaduais foram publicadas em relação ao trabalho da mulher, como a Lei n.º. 1.596, de 29 de dezembro de 1917, que instituiu o Serviço Sanitário do Estado, proibiu o trabalho das mulheres que estivessem no último mês de gravidez e no primeiro mês de puerpério de trabalhar em estabelecimentos industriais.⁴²⁴ No âmbito federal, o Decreto n.º. 16.300, de 21 de dezembro de 1923, que trata sobre o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, possibilitava que as mulheres empregadas em estabelecimentos industriais e comerciais tivessem descanso de trinta dias antes e trinta dias depois do parto.⁴²⁵

O Decreto n.º. 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que regulamentava o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais, previa um descanso obrigatório de

⁴²² BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Mulher, mulheres. Estud. av.**, v. 17, n. 49, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/ea/a/ryqNRHj843kKKHjLkgrms9k>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁴²³ 1996, p. 258. Ainda segundo o autor (1996, p. 283-284), “O padrão de regulamentação do trabalho da mulher por intermédio do estabelecimento de condições especiais de trabalho, de limitações às prorrogações de jornada e da proibição de trabalhar em determinadas atividades e no período noturno, absolutamente protegeu a mulher, além de ter contribuído para aumentar os obstáculos ao ingresso das mesmas ao mercado de trabalho”.

⁴²⁴ CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007. p. 30.

⁴²⁵ Ibid, p. 30-31. A autora alerta para o fato de que, embora não haja dados específicos sobre o assunto, até então, provavelmente tais normas não eram cumpridas pelos empregadores.

quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, com direito a metade dos salários a serem pagos pelas caixas de Seguridade Social ou, na falta, pelo empregador, assim como o direito a afastamento de duas semanas, em caso de aborto não criminoso, garantia do retorno às funções após a licença, direito a dois descansos de trinta minutos cada, para aleitamento nos primeiros seis meses de vida da criança e proibição de despedida de mulher grávida, em razão da gravidez. Esse Decreto proibia, também, o trabalho noturno feminino, com algumas exceções. Esse Decreto foi a principal influência dos arts. 391 a 396 e 379 da CLT, em suas redações originais, segundo Barros,⁴²⁶ sendo que suas normas deixam de ter um caráter apenas repressivo do trabalho da mulher e passam a proteger a maternidade em si⁴²⁷.

A Constituição de 1934, que teve a participação de uma mulher, Carlota Queiroz e, a Deputada Bertha Lutz efetuou pronunciamento na comissão elaboradora do Anteprojeto⁴²⁸ trazia, em seu texto, a proibição de tratamento desigual entre homens e mulheres (art. 113, a), a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (art. 121, parágrafo primeiro, a), a proibição do trabalho da mulher, bem como dos menores, em atividades insalubres (art. 121, parágrafo primeiro, d), assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (art. 121, parágrafo primeiro, h), incumbência preferencial às mulheres habilitadas para os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas. O art. 138, c, incumbia à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos de suas leis respectivas, o amparo à maternidade e à infância. No âmbito do serviço público, o art. 168 proibia a discriminação de sexo.

⁴²⁶ BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a. Reg.**, Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023, p. 1086-1087.

⁴²⁷ CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 33.

⁴²⁸ BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2005. p. 410-411.

A Constituição de 1937, por outro lado, não consagrou a igualdade salarial entre os sexos e a proibição de discriminação em razão de sexo no serviço público e apenas afirmou, em seu artigo 122, parágrafo primeiro, que todos são iguais perante a lei, sem especificar as desigualdades mais recorrentes, como desigualdades em razão de gênero, por exemplo. Além disso, não previu a garantia de emprego à gestante, garantindo apenas um repouso antes e depois do parto (art. 137, inciso I) e proibiu o trabalho da mulher em indústrias insalubres (art. 137, alínea k).

No plano infraconstitucional, nesse período, o Decreto-lei nº. 2.548 de 1940 possibilitava que a mulher recebesse salário até 10% menor do que pago aos homens⁴²⁹.

Em 1º. de maio de 1943, foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho, mediante a compilação dos textos legais existentes sobre direito do trabalho, com um capítulo específico sobre a proteção do trabalho da mulher (capítulo III do Título III), tratando sobre os seguintes assuntos: duração e condições de trabalho, trabalho noturno, períodos de descanso, métodos e locais de trabalho, proteção à maternidade e penalidades. No tocante à questão de gênero, a CLT apenas compilou todas as normas existentes, não trazendo nenhuma inovação⁴³⁰.

A Constituição de 1946 manteve a competência da União para legislar sobre Direito do trabalho (art. 5º., inciso XV, alínea a) e voltou a consagrar a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de sexo (art. 157, inciso II) e o direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário (art. 157, inciso X).

⁴²⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940**. Faculta a redução do salário-mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 fev. 2024.

“Art. 1º Para os maiores de 18 e menores de 21 anos de idade, desde que não possuam certificado de ensino profissional, emitido por estabelecimento idôneo, o salário-mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar para o trabalhador adulto local, poderá ser reduzido em 15% (quinze por cento), uma vez que o empregador ministre, em troca, a instrução que complete, ou aperfeiçoe, o respectivo tirocínio profissional.

Art. 2º Para os trabalhadores adultos do sexo feminino, o salário-mínimo, respeitada a igualdade com o que vigorar no local, para o trabalhador adulto do sexo masculino, poderá ser reduzido em 10% (dez por cento), quando forem, no estabelecimento, observadas as condições de higiene estatuídas por lei para o trabalho de mulheres”.

⁴³⁰ CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007, p. 41.

Em 27 de agosto de 1962, o Estatuto da Mulher Casada retirou do marido o poder de autorizar ou não o trabalho da mulher.

No que se refere à questão de gênero, a Constituição de 1967 consagrou o direito de aposentadoria aos trinta anos para as mulheres, em seu art. 158, inciso XX, mas não acrescenta mais nada de inovador no ordenamento jurídico, acerca do trabalho feminino, mantendo a proibição de diferença salarial entre os sexos e o direito da gestante antes do parto, previstos na Constituição anterior.

No plano infraconstitucional, o Decreto-lei n.º. 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou os artigos 374, 389 e 392 da CLT para vedar a prorrogação da jornada de trabalho da mulher, mediante acordo com o empregador ou contrato coletivo, sem o estabelecimento de compensação de horários, estendeu a possibilidade de trabalho noturno para as mulheres nos estabelecimentos de ensino, flexibilizou a exigência de vestiários nos estabelecimentos comerciais, bancos e atividades afins e determinou, dentre outras medidas, a manutenção ou subvenção de creches⁴³¹.

Ainda no plano infraconstitucional, a Lei n.º. 5.473, de 9 de julho de 1968, determinou, em seu artigo primeiro, que as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criassem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos para o provimento de cargos sujeitos a seleção fossem nulas e no que toca ao trabalho noturno, a revogação de sua proibição deu-se paulatinamente. O Decreto-lei n.º. 546, de 18 de abril de 1969, permitiu o trabalho noturno da mulher na compensação bancária e o Decreto-lei n.º. 744 ampliou as hipóteses em que as mulheres poderiam trabalhar em jornada noturna para abranger os cargos técnicos ou postos de direção, gerência na industrialização de produtos perecíveis. A Lei n.º. 5.673, de 6 de julho de 1971, autorizou o trabalho noturno da mulher nos serviços de processamento de dados e em indústrias de manufaturados de couro que mantivessem contratos de exportação devidamente autorizados pelos órgãos públicos competentes. A Lei n.º. 7.189, de 4 de junho de 1984, permitiu o trabalho noturno da mulher, restando proibido seu labor apenas nos trabalhos em atividades industriais que não fossem de gerência, em serviços de higiene e bem-estar e em empresas de industrialização de perecíveis⁴³². A Lei n.º. 6136, de 7 de novembro de 1974, transferiu para a previdência social a responsabilidade do pagamento do salário-maternidade, em

⁴³¹ SIQUEIRA NETO, J. F. **Trabalho & democracia: apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996. p. 267.

⁴³² *Ibid.*, p. 267-268.

consonância com a Convenção n.º. 103 da OIT, que já havia sido ratificada pelo Brasil⁴³³.

O projeto para a Constituição de 1988, de julho de 1987, previa que “ressalvada a compensação, para igualar as oportunidades de acesso aos valores da vida e para reparar as injustiças produzidas por discriminações não evitadas, ninguém será privilegiado ou prejudicado em razão do nascimento, etnia, raça, cor, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, natureza do trabalho, religião, convicções políticas ou filosóficas, deficiência física ou mental, ou qualquer outra condição social ou individual”.

O princípio da não discriminação está previsto, na Constituição brasileira de 1988, de uma maneira ampla, no preâmbulo, quando afirma que os representantes do povo brasileiro estão reunidos para assegurar a igualdade como valor de uma sociedade sem preconceito, fundada na harmonia social e, no artigo 3º., determinando como objetivos fundamentais da República federativa de Brasil a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (inciso I), a redução das desigualdades sociais e regionais (inciso III) e a promoção do bem de todos, sem quaisquer preconceitos (inciso IV). Seu artigo 5º. afirma que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, afirmando que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (inciso I), que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais (inciso XLI) e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei (inciso XLII).

O artigo 170 prevê, como princípio da ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, que tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, a redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII) e a busca do pleno emprego (inciso VIII) e um dos objetivos da Assistência Social é a promoção da integração ao mercado de trabalho (art. 203, inciso III).

No âmbito específico da igualdade em gênero nas relações de trabalho, a Constituição brasileira, em seu artigo 7º., consagra para as trabalhadoras: o direito

⁴³³ Medida considerada por vários autores, tais como Calil (2007, p. 43) como salutar para afastar a discriminação contra a mulher.

à proteção do mercado de trabalho da mulher (inciso XX), por meio de incentivos específicos, conforme a lei e o direito à proibição de qualquer discriminação quanto ao salário, exercício de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX)⁴³⁴.

A Constituição prevê, também, o direito à licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (inciso XVIII) e à licença paternidade, nos termos fixados em lei (inciso XIX) que, atualmente, é de cinco dias, conforme os termos do parágrafo primeiro do art. 10 do ADCT e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (inciso XXV)⁴³⁵. O art. 201 determina que a previdência social atenda, nos termos da lei, à proteção à maternidade, especialmente à gestante (inciso II) e o art. 203 define, como um dos objetivos da Assistência social, a proteção à família, à maternidade, à infância, à adolescência e à velhice (inciso I).

A Constituição Federal de 1988 ainda, no capítulo VII, sobre a família, a criança, o adolescente, o jovem e o idoso, estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher (art. 226, § 5º). No art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, determina-se que, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, inciso I, da Constituição, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (inciso II, alínea b).

Em relação à Constituição de 1988, Souza-Lobo considera que o projeto de julho de 1987 era menos otimista que o texto promulgado da Constituição, mas tinha a vantagem de assumir, claramente, que as diferenças existem e precisam ser combatidas. Efetivamente, com a redação atual da Constituição, corre-se o risco de pressupor que já não há mais diferenças fáticas entre homens e mulheres, por exemplo⁴³⁶.

⁴³⁴ No que se refere ao disposto no inciso XX do art. 7º, considera Siqueira Neto (1996, p. 278) que “O legislador constituinte, nesse passo, agiu no compasso correto dos países avançados, identificando o problema e indicando a necessidade de medidas positivas do Estado através de legislação específica para promover o mercado de trabalho da mulher, diminuindo as discriminações”.

⁴³⁵ Redação dada pela Emenda Constitucional nº. 53, de 2006. A redação original previa a assistência até seis anos e a alteração foi feita com base na mudança da entrada da criança no ensino obrigatório.

⁴³⁶ SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011. p. 233.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) contém um capítulo específico para a proteção do trabalho das mulheres, mas é uma norma consolidada na década de 40, impregnada de características heterotutelares⁴³⁷ e, por isso, deve ser analisada em conjunto com os preceitos de igualdade em gênero consagrados na Constituição Federal de 1988.

Dessa maneira, algumas proibições que, inclusive, já estavam em desuso, não foram recepcionadas pela Constituição, como a proibição da mulher de trabalhar em horário noturno ou em um meio ambiente insalubre e a necessidade da autorização do marido para o trabalho da mulher casada ou do pai para a mulher não casada, dentre outras que eram previstas na CLT.

Muitas normas da Consolidação das Leis do Trabalho que se encontram no capítulo da proteção das mulheres somente repetem o que a norma consolidada determina, de uma maneira ampla, para homens e mulheres, nos outros capítulos, tais como duração do trabalho, descanso semanal remunerado, fornecimento de equipamentos de segurança, etc. Outras normas, ainda, que estavam no capítulo sobre a proteção do trabalho das mulheres, em verdade, são aplicáveis aos homens e mulheres.

Em relação às normas de gênero, o tema já foi abordado, quando analisados os marcos legais internos.

Um marco importante ocorreu em 3 de julho de 2023, quando foi sancionada a Lei nº. 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo essa Lei, empresas com mais de 100 empregados devem adotar medidas para garantir essa igualdade, incluindo transparência salarial, fiscalização contra discriminação, canais de denúncia, programas de diversidade e inclusão, e apoio à capacitação de mulheres. Iniciativa do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério das Mulheres, a lei foi encaminhada ao Congresso Nacional em 8 de março de 2023, Dia Internacional das Mulheres, tendo sido a primeira iniciativa do Executivo no ano de 2023. Posteriormente, a legislação foi regulamentada

⁴³⁷ FREITAS JUNIOR, A. R. de. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, F. (Coord.). **Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2004. p. 211.

pelo Decreto n. 11.795, de 23 de novembro de 2023, e pela Portaria n. 3.714, de 24 de novembro de 2023.

Conclui-se que a quantidade de normas que preveem a igualdade entre homens e mulheres aplicáveis no Brasil é expressiva, mas tal igualdade ainda está longe de ser alcançada, conforme comprova o 1º. Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios⁴³⁸.

2.2 A ordem econômica na Constituição Brasileira de 1988

A Constituição de 1988 qualifica o Estado brasileiro como Estado Democrático de Direito, e a implicação que disso decorrer é que à ordem jurídica estabelecida, bem como, à atividade estatal é conferida uma função transformadora do *status quo*, abrindo a possibilidade de realizações sociais profundas, por meio do exercício dos direitos sociais e econômicos nela inscritos.

Assim, ao abordar a ordem econômica na Constituição Federal de 1988, inicialmente, deve-se estabelecer o significado de ordem econômica, devendo-se mencionar que o sentido que aqui se quer explicitar é o jurídico, conceito normativo, e não o econômico, conceito de fato, relação entre fenômenos econômicos e materiais, articulação do econômico como fato.

Eros Roberto Grau descreve ordem econômica como:

[...] o conjunto de normas que define, institucionalmente, um determinado modo de produção econômica. Assim, ordem econômica, parcela da ordem jurídica (mundo do dever ser), não é senão o conjunto de normas que institucionaliza uma determinada ordem econômica (mundo do ser).⁴³⁹

Nesse sentido, a ordem econômica tem o significado de conjunto de normas jurídicas instituidoras de uma determinada forma de organização e funcionamento da economia.

2.2.1 O surgimento da Constituição econômica no Brasil

Apresentado o ambiente externo e interno sobre o fundamento e o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana e princípio da igualdade, inclusive, em

⁴³⁸ BRASIL. **Mulheres recebem 19,4% a menos do que homens aponta o 1º relatório de transparência salarial.** [s.d]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁴³⁹ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988.** 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 53.

gênero, passa-se a analisar a ordem econômica brasileira instaurada com a Constituição de 1988.

Para melhor tratar da ordem econômica na atual Constituição, mostra-se pertinente explorar um breve panorama histórico e traçar os principais avanços dos diversos diplomas magnos ao redor do mundo, ao longo dos anos, no sentido da ordem econômica propriamente dita.

A Constituição de Weimar, de 1919⁴⁴⁰, historicamente conhecida como uma das primeiras Constituições econômicas, a qual introduziu a ideia de que “[...] a vida econômica deve se conformar com os princípios de justiça, com o objetivo de alcançar uma vida digna para todos e de assegurar independência econômica para os indivíduos”, representou importante influência à Constituição brasileira de 1934,⁴⁴¹ esta, considerada como a primeira Constituição econômica do Brasil.

Dentre as principais inovações da Constituição de 1934, cita-se a inclusão do capítulo específico sobre a ordem econômica e social (título IV, artigos 115 a 140), parte em que abordou o fomento da economia popular (artigo 117) e a proteção aos trabalhadores (artigos 121 a 123).⁴⁴² Pode-se afirmar que “[...] os direitos trabalhistas, no fundo, foram o principal enfoque das inovações da Constituição de 1934, que buscou solucionar a chamada ‘Questão Social’”⁴⁴³.

Os parâmetros constitucionais que orientaram a elaboração e o direcionamento de políticas econômicas e sociais acompanharam todas as Constituições brasileiras posteriores àquela de 1934, havendo maior atenção à temática relativa à intervenção do Estado na economia, aos direitos trabalhistas, à supremacia do interesse da nação sobre a iniciativa particular, à repressão ao abuso do poder econômico e à redução dos desequilíbrios regionais. E, paulatinamente, o fundamento da ordem econômica da Constituição passou a ser a justiça social.

⁴⁴⁰ Gilberto B. refere-se à Constituição de Weimar, como a mais célebre das novas Constituições Sociais, que influenciou as elaboradas posteriormente. “A Constituição alemã era dividida em duas partes, uma sobre a Organização do Estado e a outra sobre os Direitos e Devedores dos alemães. Nesta segunda parte estavam prescritos, ao lado dos direitos individuais os direitos sociais, com seções dedicadas à educação e cultura (bildung und Schule, arts. 142 a 153) e à vida econômica (das Wirtschaftsleben, arts. 151 a 165)” BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 14).

⁴⁴¹ A Constituição do México, de 1917, e a Constituição da República Espanhola, de 1931, também exerceram influência sobre a nossa Constituição de 1934 BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 17.

⁴⁴² Ibid. p. 17.

⁴⁴³ Ibid. p. 18.

Essa afirmação encontra amparo na Constituição de 1988, fundamentalmente, dos objetivos consignados em seu artigo 3º., quais sejam, a construção de uma sociedade livre justa e solidária (inciso I); garantia do desenvolvimento nacional (inciso II); erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais (inciso III); e promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quais outras formas de discriminação (inciso IV).

No que se refere às Constituições econômicas, Vicente Bagnoli traz a seguinte reflexão:

Entendem-se Constituições econômicas aquelas Cartas que possuem em artigos esparsos de seu texto ou em títulos ou capítulos específicos temas econômicos, ou seja, atribuem ao tema econômico sentido jurídico. Daí a configuração da ordem jurídico-econômica e suas modernas denominações: ordem econômica e social, ordem econômica e financeira ou, tão somente, ordem econômica⁴⁴⁴.

No Brasil, quando da elaboração da Constituição de 1988, encontrava-se bem mais sólida a ideia sobre a harmonização da economia, que assegura o desenvolvimento da sociedade civil, com os direitos sociais, dignidade humana, agora, para o desenvolvimento do ser humano em suas múltiplas acepções.

Bercovici pontua que:

O desenvolvimento é condição necessária para a realização do bem-estar social. O Estado é, através do planejamento, o principal promotor do desenvolvimento. Para desempenhar a função de condutor do desenvolvimento, o Estado deve ter autonomia frente aos grupos sociais, ampliar suas funções e readequar seus órgãos e estrutura. O papel estatal de coordenação dá a consciência da dimensão política da superação do subdesenvolvimento, dimensão esta explicitada pelos objetivos nacionais e prioridades sociais enfatizados pelo próprio Estado⁴⁴⁵.

Nessa linha, passou a ser indispensável a atuação do Estado no incentivo da iniciativa privada, sem perder de vista o dever de fiscalização e o planejamento, visando resguardar os valores consolidados pela Carta Magna. Assim, “[...] a Constituição econômica que conhecemos surge quando a estrutura econômica se revela problemática, quando cai a crença na harmonia preestabelecida do mercado”.⁴⁴⁶

Carvalhosa pondera que:

⁴⁴⁴ BAGNOLI, V. **Direito econômico e concorrencial**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

⁴⁴⁵ BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 51.

⁴⁴⁶ Ibid, p. 33.

As duas décadas que sucederam o fim da Segunda Guerra Mundial marcaram, pelas razões aqui trazidas, uma incontestável inflexão rumo a um intervencionismo estatal que, valendo-se da planificação econômica como técnica, afastou-se significativamente de um puro regime de produção capitalista. [...] uma infiltração do Estado nos sistemas econômicos, uma atuação estatal, muito mais intensa e complexa se mostrava indispensável para conter (e reverter) o colapso iminente do regime de produção capitalista⁴⁴⁷.

Pode-se, portanto, afirmar, sob outro ponto de vista, que a partir das experiências com os colapsos provados pela exploração desenfreada em busca do lucro, do capitalismo⁴⁴⁸, as Constituições econômicas propuseram alteração ao comportamento a todos os membros da sociedade. Aduz Eros Grau, que “A Constituição de 1988, do Brasil, norma fundamental do Direito brasileiro, projeta precisamente a instalação de uma sociedade estruturada segundo aquele modelo – disse-o no item 105⁴⁴⁹ – e justamente visando à consolidação da democracia.”⁴⁵⁰.

Verifica-se que a revolução dos direitos e garantias constitucionais deixaram de atender apenas à autodeterminação individual e passaram a preocupar-se em inculcar responsabilidade solidária nos membros da comunidade, visando alcançar a ética social. Em síntese, buscou-se, com a introjeção de valores coletivos nas Cartas Constitucionais, conciliar o dinamismo e, em certa medida, a ganância corporativa do capitalismo e o bem-estar social.

Ao partir dessa perspectiva, em que vários Estados passaram a englobar a preocupar-se com a ordem econômica e social, as Constituições passaram a ser conhecidas como Constituições econômicas ou, como Ana Frazão denomina, “Constituição social”.

A propósito, tecendo comentários acerca do surgimento das Constituições sociais, no âmbito do Direito privado, a doutrinadora relembra importante ensinamento de Habermas, o qual, pela relevância, transcreve-se:

⁴⁴⁷ CARVALHOSA, M. (Coord.). **Teoria geral da empresa**. 2. ed. rev. 2ª. tirag. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 64-67.

⁴⁴⁸ De acordo com Paulo Hamilton Siqueira Júnior: “O liberalismo econômico sustenta a lógica implacável do mercado, ou seja, a plena liberdade no setor financeiro e especulativo. Mas, a história já demonstrou as consequências desastrosas da liberdade econômica. Nos anos 30 o colapso da economia de mercado na Europa provocou o nascimento do nazismo e influenciou na eclosão da segunda guerra mundial” SIQUEIRA JÚNIOR, P. H. A evolução do Estado. **Revistas dos Tribunais: doutrinas essenciais do direito constitucional**, v. 2, ano 1. Brasília/DF, set. 2018. E-book.

⁴⁴⁹ Item 105: “O objetivo fundamental da República Federativa do Brasil é ainda o de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, inciso III). Aí, também, um princípio constitucional impositivo (Canotilho) ou diretriz (Dworkin) – norma-objetivo – dotado de carácter constitucional conformador. Além disso, a redução das desigualdades regionais e sociais é tomada como um dos princípios da ordem econômica – princípio constitucional impositivo”.

⁴⁵⁰ GRAU, E. R. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 309.

A mudança de paradigma do Estado Liberal para o Estado Social começou antes mesmo do advento das primeiras Constituições Sociais, tendo se iniciado no âmbito do direito privado, por meio das transformações sobre a compreensão dos direitos subjetivos. Esse foi o contexto de fundo em que surgiram diversas teorias a favor da intervenção do Estado na Economia, a fim de reparar as falhas do sistema de mercado e compensar as desigualdades econômicas, conciliando as liberdades de iniciativa e de contratar, a propriedade privada e os interesses sociais⁴⁵¹.

Lembra-se, ainda, uma terceira referência à Constituição de 1988, adotada por diversos doutrinadores, Constituição Dirigente,⁴⁵² tendo por fundamento os objetivos da República fixados no seu artigo 3º:

A característica essencial das Constituições Econômicas do século XX é, portanto, o seu caráter diretivo ou dirigente. A importância da Constituição Econômica, segundo Vital Moreira, é a possibilidade que ela abre de se analisar a totalidade da formação social, com suas contradições e conflitos. A Constituição Econômica torna mais clara a ligação a Constituição com a política e com as estruturas sociais e econômicas⁴⁵³.

De qualquer forma, a alteração nas estruturas constitucionais estatais mostrou-se imprescindível delimitando a atuação e, em outros casos, com a intervenção do Estado na economia, com a garantia de seus objetivos sociais. Tem-se um verdadeiro marco, um novo modo de ser do capitalismo, voltado não somente ao lucro, mas, agora também voltado aos interesses individuais e coletivos:

[...] a Constituição Federal de 1988, ao consagrar o Estado democrático e social de Direito, pressupõe a atuação do Estado na Economia com o intuito de atingir a sociedade almejada pelo legislador, livre justa e solidária. Logo, o mercado como regulador de si mesmo não se coaduna com o texto constitucional atual, que exige a presença do Estado para que se verifique o pleno desenvolvimento social⁴⁵⁴.

A atuação Estatal⁴⁵⁵ na economia e na responsabilidade social altera-se no tempo, passando pela clássica primazia da liberdade político-econômica, em que

⁴⁵¹ FRAZÃO, A. **Função social da empresa**: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As. Rio de Janeiro: Renovar, 2011, p. 94.

⁴⁵² Para a Teoria da Constituição Dirigente, a Constituição não é só garantia do existente, mas também um programa para o futuro. Ao fornecer linhas de atuação para a política, sem substituí-la, destaca a interdependência entre Estado e sociedade: a Constituição Dirigente é uma Constituição estatal e social. No fundo, a concepção de Constituição Dirigente para Canotilho está ligada à defesa da mudança da realidade pelo direito. Seu sentido, seu objetivo é o de dar força e substrato jurídico para a mudança social. A Constituição Dirigente é um programa de ação para a alteração da sociedade (BERCOVICI, 2005, p. 35).

⁴⁵³ BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005, p. 37.

⁴⁵⁴ SIQUEIRA JÚNIOR, P. H. A evolução do Estado. **Revistas dos Tribunais: doutrinas essenciais do direito constitucional**, v. 2, ano 1. Brasília/DF, set. 2018. E-book. . E-book.

⁴⁵⁵ Para Eros Graus, atuação estatal conota significado mais lato do que o conotado pelo vocábulo de intervenção: "Intervenção conota atuação estatal no campo da atividade econômica em sentido estrito; atuação estatal, ação do Estado no campo da atividade econômica em sentido amplo". E apresenta a reflexão sobre intervenção que, no sentido forte, indicaria a ação em área de outrem – é

havia a supremacia da iniciativa privada, com quase nenhuma atuação do Estado na economia (Estado Liberal), típico do capitalismo clássico; depois pela expressa e intensa ação do Estado, que tomou para si as rédeas da responsabilidade social (Estado Social) e, por fim, pela redução dos encargos sociais e valorização do mercado, um novo modo de ser do capitalismo e não como o capitalismo clássico (Estado Neoliberal).

Nesse sentido, oportuna é a transcrição do entendimento de Paulo de Assis Ferreira da Luz sobre o posicionamento do Estado na pós-Modernidade, o Estado Social Liberal:

Nesse tipo de Estado, dá-se uma atuação restrita aos serviços essenciais por parte do Poder Público que reserva boa parte dela para fins de proteção de relevância indissociável da pátria, assim como deve igualmente empregar tal atuação no pronto atendimento da população. A iniciativa privada se reserva e garante o que não tido pelo Estado como essencial, mas também até mesmo em alguns momentos, para fins de não sobrecarregar a máquina pública ou ainda por impossibilidade dessa vir amparar satisfatoriamente a todos, por concessão ou permissão, alguns serviços tão relevantes⁴⁵⁶.

A atuação do Estado ante a atividade econômica foi expressamente estabelecida pela Constituição de 1988. Eros Grau a distingue em três modalidades de intervenção: “[...] intervenção por absorção ou participação (a), intervenção direção (b) e intervenção por indução (c)”⁴⁵⁷.

A primeira modalidade ocorre quando o Estado desenvolve a ação como agente econômico e assume os meios de produção e/ou troca de determinado setor, seja através do monopólio (absorção) ou em regime de competição com empresas privadas (participação); a segunda, quando estabelece/impõe mecanismos e normas de comportamento para as empresas privadas; e na terceira, ao agir através das leis que regem o funcionamento do mercado.

Nas duas últimas modalidades destacadas, o Estado desempenha a sua função como agente normativo e regulador da atividade econômica e, sobretudo, no planejamento do futuro com o estabelecimento de políticas de médio e longo prazos (artigo 174, da Constituição de 1988):

Assim como se coloca o Estado em posições bem distintas quanto intervém

um exemplo a competência exclusiva à União na intervenção do domínio econômico, precisamente, no setor privado (artigo 149 da Constituição Federal de 1988) (GRAU, 1997, p. 154-156).

⁴⁵⁶ LUZ, P. de A. F.. **Empresa e função social**: aspectos em prol da dignidade humana. Curitiba: Appris, 2015, p. 53.

⁴⁵⁷GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 154-156.

no domínio econômico e quanto intervém sobre o domínio econômico, bem apartadas, entre si, de modo claro e preciso, encontram-se as normas de intervenção por direção e as normas de intervenção por indução. [...] por direção estamos diante de comandos imperativos, dotados de cogência, impositivos de certos comportamentos a serem necessariamente cumpridos pelos agentes que atuam no campo da atividade econômica em sentido estrito – inclusive pelas próprias empresas estatais que a exploram. Norma típica de intervenção por direção é a que instrumenta controle de preços, para tabelá-los ou congelá-los. [...] por indução defrontamo-nos com preceitos que, embora prescritivos (deônticos), não são dotados da mesma carga de cogência que afeta as normas de intervenção por direção. Trata-se de normas dispositivas⁴⁵⁸.

A intervenção por indução atua por meio de normas dispositivas, sem o intuito de suprimir a vontade de seus destinatários. Há estímulos, incitações, incentivos, para que o destinatário escolha aderir ou não à norma; todavia, os não atingidos pelos benefícios ocuparão posição desprivilegiada nos mercados. Penetra-se, assim “[n]o universo do direito premial”⁴⁵⁹.

Parte da doutrina, em que se insere Vicente Bagnoli, defende que, em algumas sociedades e economias desenvolvidas e diversificadas, como ocorre no Brasil, com vasto território, população volumosa e economia capitalista, a ação estatal mostra-se essencial, indispensável para o processo de desenvolvimento econômico-social, de maneira a propiciar o almejado Estado de Bem-estar Social:

Somente um Estado de Bem-Estar Social, adequado às peculiaridades latino-americanas e brasileiras em particular, será capaz de tomar as medidas eficazes assecuratórias de um significativo crescimento econômico com a simultânea construção de justiça social. O perfil intervencionista do EBES torna naturais políticas públicas imprescindíveis ao crescimento econômico, como, a título ilustrativo, gestão racional do câmbio, gestão racional do crédito e seus juros, políticas interventivas de estímulo a distintos segmentos empresariais, incremento do investimento público e do privado na economia, a par de outras medidas na mesma direção. O mesmo perfil intervencionista torna natural a adoção simultânea de políticas sociais distributivas de riqueza e/ou renda, tais como elevação do salário-mínimo, medidas sociais de agregação direta de renda, estratégias interventivas de ampliação de oportunidades no sistema econômico, social e cultural, medidas eficazes de incremento do emprego na economia⁴⁶⁰.

No modelo adotado pelo Brasil, em conformidade com o texto constitucional, a ação e/ou intervenção do Estado na economia, em todos os casos, além de assegurar o cumprimento dos princípios e direitos fundamentais, caberá ao Estado

⁴⁵⁸ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 158.

⁴⁵⁹ Ibid., 1997.

p. 159.

⁴⁶⁰ BAGNOLI, V. **Direito econômico e concorrencial**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

viabilizar o livre mercado, a livre iniciativa e a livre concorrência, imprescindíveis à preservação da democracia e do sistema social considerado em sua inteireza.

Atualmente, não é possível dissociar a Ordem Econômica da Ordem Social ou tratar da regulação econômica, sem que se analise os seus impactos, sob viés social. Não por outro motivo, Paulo de Assis Ferreira da Luz menciona a característica híbrida de nosso ordenamento constitucional:

A Constituição Federal segue um perfil de intensa interligação às ciências econômicas, contudo, sem esquecer o seu indissociável viés social, haja vista as recorrentes passagens às quais asseveram que institutos típicos do Capitalismo deverão estar coadunados a outros preceitos típicos do Estado Social⁴⁶¹.

A ordem econômica na Constituição da República de 1988 apregoa um modelo de bem-estar a toda a sociedade, com o rompimento do processo de subdesenvolvimento, pobreza, marginalização e desigualdades sociais e regionais. Embora seja esse modelo um dos objetivos da República (artigo 3º., inciso III, da Constituição de 1988), o subdesenvolvimento, a pobreza e marginalização ainda são realidades das quais o Estado brasileiro se encontra refém.

2.2.2 Os princípios constitucionais inerentes à Ordem econômica

A Constituição de 1988 prevê vários princípios que a norteiam e servem de base para o sistema jurídico, são como alicerces das normas jurídicas. Conforme analisou-se em tópico anterior, são preceitos que permitem uma ação ou exigem uma determinada conduta; e conforme ressalta Paulo Luiz Netto Lôbo, “a doutrina passou a entender que os princípios constitucionais são autoexecutáveis”⁴⁶².

Reforça-se que:

A palavra “princípio pode ter muitos usos. Tem uma função evocativa dos valores fundantes de um ordenamento jurídico, também alude ao início de algo, às noções básicas de uma ciência (princípios de ética ou de matemática), às características essenciais de um ordenamento que representa seu “espírito”. Na jurisprudência o princípio é concebido como uma regra geral e abstrata que se obtém indutivamente, extraindo o essencial de normas particulares, ou como uma regra geral preexistente. Para alguns são normas jurídicas; para outros, regras de pensamento, para alguns são interiores ao ordenamento, enquanto que para outros são

⁴⁶¹ LUZ, P. de A. F. da. **Empresa e função social: aspectos em prol da dignidade humana**. Curitiba: Appris, 2015, p. 55.

⁴⁶² LÔBO, P. L. N. Constitucionalização do Direito Civil. In FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (Coord.). **Direito Civil: atualidades**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 207.

anteriores ou superiores ao sistema legal⁴⁶³.

Além de saber-se o significado de princípio, é relevante também entender a importância. Eros Roberto Grau a ressalta:

[...] cada direito não é mero agregado de normas, porém um conjunto dotado de unidade e coerência – unidade e coerência que repousam precisamente sobre os seus (dele = de um determinado direito) princípios. Daí a ênfase que imprime à afirmação de que são normas jurídicas os princípios, elementos internos ao sistema; isto é, estão nele integrados e inseridos. Por isso a interpretação da Constituição é dominada pela força dos princípios⁴⁶⁴.

Para José Afonso da Silva, princípio exprime a noção de mandamento nuclear de um sistema⁴⁶⁵.

A ordem econômica contida na Constituição é a manifestação, no plano do dever-ser, da idealização jurídica a ser disposta para que os objetivos possam ser alcançados e concretizados no plano do ser, conforme alertava Max Weber⁴⁶⁶ acerca da cisão existente entre o plano jurídico e o plano econômico da sociedade.

Diante do exposto, conclui-se ser vedada a interpretação isolada ou excludente de algum princípio, pois o sistema jurídico brasileiro exige a busca pelo sentido harmônico de todas as normas, em sentido amplo.

No que se refere à ordem econômica, a Constituição, no seu artigo 170, dispõe que ela está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; e IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País⁴⁶⁷.

⁴⁶³ LORENZETTI, R. L. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, p. 312.

⁴⁶⁴ GRAU, E. R. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 165.

⁴⁶⁵ SILVA, J. A. da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 91.

⁴⁶⁶ WEBER, M. **Economia y sociedad**. Tradução de José Medina Echavarría e outros. 2 ed. em espanhol da 4. ed. em alemão. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1964.

⁴⁶⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

Dessa forma, pode-se afirmar que na Constituição há uma junção de interesses capitalistas (valorização da livre iniciativa) e interesses sociais (valorização do trabalho e garantia de existência digna), que leva à conclusão firme de que a liberdade econômica, conforme os fundamentos constitucionais, não é absoluta.

Igualmente ocorre em relação ao direito de propriedade, que é assegurado se cumprir-se a função social, a significar que o Estado dá liberdade e garantias ao particular para usar a propriedade, porém impõe limites; ou seja, será possível a intervenção caso aquela seja utilizada em prejuízo da coletividade. Sucumbe o direito de propriedade, ante o direito a uma existência digna e a coloca como instrumento para a busca do bem comum, o que caracteriza essa busca em uma responsabilidade coletiva.

Portanto, os princípios jurídicos ao serem autoaplicáveis, não se admitem exceções à sua execução, não se pode entender possível a incompatibilidade de normas e condutas contrárias ao que traz o artigo 170 da Constituição de 1988. É neste sentido o posicionamento de Eros Roberto Grau:

A amplitude dos preceitos constitucionais abrange não apenas normas jurídicas, mas também condutas. Daí porque desejo afirmar, vigorosamente, serem inconstitucionalmente inadmissíveis não somente as normas com ele incompatíveis, mas ainda quaisquer condutas adversas ao disposto no art. 170 da Constituição⁴⁶⁸.

Ao considerar constitucional imprescindível, que se mantém a integridade do sistema, Ana Frazão de Azevedo Lopes enfatiza que:

Os princípios constitucionais, na verdade, são deontológicos e obrigatórios, formando um sistema constitucional que precisa ser coerente. Daí a importância da compreensão paradigmática do Estado democrático de direito, pois, ao possibilitar a interpretação dos princípios constitucionais a partir de um fundamento comum, facilita a aplicação adequada de cada um deles, de forma a se manter a integridade do sistema como um todo⁴⁶⁹.

Assim, quando a Carta Constitucional assume o papel relevante de atuar como verdadeiro fio condutor da economia, passa a atuar diretamente na busca pela transformação da realidade social, a fim de evitar os reflexos negativos causados pelo capitalismo radical à almejada vida digna e ao bem-estar comum, por meio do

⁴⁶⁸ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 196.

⁴⁶⁹ LOPES, A. F. A. **Empresa e Propriedade** – função social ou abuso do poder econômico. São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 224.

exercício dos poderes estatais, principalmente pela implementação de políticas públicas.

Por assim dizer, a ordem econômica identifica pontos sensíveis nos quais a liberação geral do domínio capitalista coloca em xeque a sustentação de todo o sistema econômico. Logo, o diploma constitucional, como instrumento jurídico apto à estruturação e organização do Estado e da atividade econômica, bem como por mantê-lo nos trilhos do desenvolvimento social e econômico para atingir as finalidades sociais, o que significa impor condicionamentos à atividade econômica.

A atuação do Estado, assim, não é nada mais nada menos do que uma tentativa de pôr ordem na vida econômica e social, de arrumar a desordem que provinha do liberalismo. Isso tem efeitos especiais, porque importa em impor condicionamentos à atividade econômica, do que derivam os direitos econômicos que consubstanciam o conteúdo da Constituição econômica [...]. Mas daí não se conclui que tais efeitos beneficiem as classes populares. Sua função consiste em racionalizar a vida econômica com o que se criam condições de expansão do capitalismo monopolista, se é que tudo já não seja efeito deste⁴⁷⁰.

Embora desde a Constituição de 1934 o viés social aprimora-se, o artigo 170 da Constituição de 1988 tutela a ordem econômica e assegura a livre iniciativa, desde que seja fundada na valorização do trabalho humano, na existência digna, além dos ditames da justiça social. Dessa forma, a ordem econômica instituída, dissociada da ideologia liberal pura e associada à ideologia neoliberal, vincula-se aos objetivos e diretrizes constitucionais humanizantes.

Os princípios constitucionais que norteiam a ordem econômica passam a ser analisados a seguir e a partir deles pode-se constatar a intenção do constituinte originário, em harmonizar o desenvolvimento econômico da sociedade aos direitos individuais e sociais difusos para alcançar a almejada sociedade fraterna, livre e justa.

Esses princípios constitucionais comunicam-se, a todo momento, com as regras previstas em legislações específicas, e devem emergir dessa conjugação para os fins tratados neste trabalho, institutos jurídicos e atuações ainda que não coercitivas, aptos a buscar a igualdade de gênero nas relações laborais, pelos gestores, na atividade empresarial.

Valorização do trabalho humano e reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam cláusulas principiológicas que, ao par de

⁴⁷⁰ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 6. ed. rev. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990, p. 658.

afirmarem a compatibilização – conciliação e composição – a que acima referi, portam em si evidentes potencialidades transformadoras. Em sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam prevalência dos valores do trabalho na conformação da ordem econômica – prevalência que José Afonso da Silva reporta como prioridade sobre todos os demais valores da economia de mercado⁴⁷¹.

Logo, a partir da ordem econômica constitucional, os trabalhadores e seus direitos sociais adquirem lugar ao lado do direito à exploração econômica das empresas; na circularidade, defende-se a eficácia conjunta como premissa operativa. Destarte, “[...] a Constituição é capitalista, mas a liberdade apenas é admitida enquanto exercida no interesse da justiça social e confere prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”⁴⁷².

Ao seguir essa linha de raciocínio, Gilberto Bercovici leciona:

A Constituição de 1988 tem expressamente uma Constituição Econômica voltada para a transformação das estruturas sociais [...]. Em sua estrutura, o capítulo da ordem econômica engloba, no artigo 170, os princípios fundamentais da ordem econômica brasileira, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna de acordo com a justiça social⁴⁷³.

No complexo de normas, há a figura dos princípios como elementos distintivos, que ocupa e dá importância para a autorreferência da comunicação. Quanto maior o entrelaçamento das regras aos princípios constitucionais, mais reduzida torna-se a chance de a comunicação sistêmica ser corrompida com vieses que maculem a codificação lícito/ilícito, pois “[...] a relação reflexiva circular entre princípios e regras implica uma fortificação recíproca das respectivas estruturas”⁴⁷⁴.

Ao analisar o artigo 170 da Constituição, depara-se, inicialmente, com dois fundamentos da ordem econômica: a valorização do trabalho humano e a livre iniciativa.

A livre iniciativa está presente na Constituição de 1988 em dois dispositivos: no artigo 1º., inciso I, como fundamento da República Federativa do Brasil; e no referido artigo 170, como fundamento da ordem econômica.

⁴⁷¹ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 220.

⁴⁷² GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 212.

⁴⁷³ BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 30-31.

⁴⁷⁴ NEVES, M. **Entre Hidra e Hércules: princípios e regras constitucionais como diferença paradoxal do sistema jurídico**. São Paulo: Martins Fontes, 2013, p. 135.

Em razão das limitações decorrentes da presente pesquisa e diante do fato de ter como marco teórico a Constituição, não se analisa as teorias desenvolvidas sobre o tema envolvendo a liberdade econômica.

A previsão constitucional da livre iniciativa determina que “a eleição da atividade que será empreendida assim como o *quantum* a ser produzido ou comercializado resultam de uma decisão livre dos agentes econômicos, conforme ensina Celso Antônio Bandeira de Mello⁴⁷⁵.

A liberdade de iniciativa econômica garante a qualquer pessoa, independentemente de autorização do Estado, salvo casos expressamente previstos em lei, o direito de atuar no segmento econômico que preferir, bem como a liberdade de dispor de seus bens, da forma que lhe aprouver. José Afonso da Silva leciona que:

A liberdade de iniciativa envolve a liberdade de indústria e comércio ou liberdade de empresa e a liberdade de contrato. Consta do art. 170, como um dos esteios da ordem econômica, assim como seu parágrafo único, que assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo os casos previstos em lei⁴⁷⁶.

Observa-se, porém, que a liberdade não é irrestrita. Será legítima a iniciativa se ao buscar o lucro, não se afastar dos ditames da justiça social⁴⁷⁷. A livre iniciativa está ligada à função social da empresa, que se analisará mais adiante.

Outra limitação diz respeito ao poder estatal de impedir concentrações capitalistas, de modo a prejudicar a livre concorrência, o que dificultaria pequenas iniciativas econômicas.

Portanto, esse princípio não é absoluto, como de resto, todos os princípios não são, e devem coexistir com os demais, num sistema coerente. A conformidade da atividade empresarial para com os valores constitucionais exige uma fiscalização

⁴⁷⁵ MELLO, C. A. B. de. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. **Revista de Direito Público – RDP**, v. 20, n. 84, p. 69-91, out./dez. 1987. p. 732.

⁴⁷⁶ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 793.

⁴⁷⁷ Neste sentido: Assim, a liberdade de iniciativa econômica privada, num contexto de uma Constituição preocupada com a realização da justiça social (o fim condiciona os meios), não pode significar mais do que liberdade de desenvolvimento da empresa no quadro estabelecido pelo poder público e, portanto, possibilidade de gozar as facilidades e necessidade de submeter-se às limitações postas pelo mesmo. É legítima, enquanto exercida no interesse da justiça social. Será ilegítima, quando exercida com o objetivo de puro lucro e realização pessoal do empresário.” SILVA, J. A.. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007.p. 794.

e em regra recai ao Estado essa tarefa, conforme reconheceu o Supremo Tribunal Federal, por meio de órgãos especializados.

Assim, a livre iniciativa perpassa pelo papel do Estado no controle e na fiscalização do sistema econômico de mercado e na proteção dos interesses de todos os agentes que se encontram diretamente vinculados aos influxos da economia em seu contexto mercadológico.

A retirada do Estado da prestação direta de tais atividades não significou uma redução do intervencionismo. Ao contrário, fez com que o Poder Público ficasse mais atento ao cumprimento da missão fiscalizatória, por meio de entes desprovidos de subordinação, com autonomia perante a ingerência política, com funções técnicas delimitadas, para que a prestação de serviços essenciais à população não ficasse submetida apenas à decisão das empresas privadas, mas fosse realizada de acordo com o cumprimento de regras previamente delimitadas pelo Poder Público⁴⁷⁸.

Afirmar e incentivar a livre iniciativa e concorrência, papel desenvolvido, atualmente, pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), significa convidar o particular para que participe da transformação econômica social, mas com responsabilidade e comprometimento com os demais valores essenciais previstos pela ordem constitucional de 1988 e que são a base principiológica da sociedade, razão pela qual não podem ser desmerecidos.

Afirmar a livre iniciativa é acreditar na liberdade como fundamento da Ordem Econômica. É acreditar na autonomia empreendedora do homem na conformação da atividade econômica, é aceitar sua intrínseca contingência e fragilidade, é preferir uma ordem aberta ao fracasso a uma estabilidade certa e 'infalivelmente' eficiente⁴⁷⁹.

As reflexões a respeito dos princípios da ordem econômica constitucional convidam para a atuação paralela na preservação da estabilidade do sistema, mediante otimização de todos os objetivos calcados:

O princípio da livre iniciativa, inserido no caput do artigo 170 da Constituição nada mais é do que uma cláusula geral cujo conteúdo é preenchido pelos incisos do mesmo artigo. Esses princípios claramente definem a liberdade de iniciativa não como uma liberdade anárquica, mas social, e que pode, conseqüentemente, ser limitada⁴⁸⁰.

⁴⁷⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 46-7/DF**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Julgamento em 05/08/2009. Publicação em DJe de 26/02/2010. Voto vencido do Ministro Marco Aurélio Mello.

⁴⁷⁹ FERRAZ JÚNIOR, T. S.; DINIZ, Maria Helena; GEORGAKILAS, Ritinha A. Stevenson. **Constituição de 1988**: legitimidade, vigência e eficácia, supremacia. São Paulo: Atlas, 1989, p. 46.

⁴⁸⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE nº 1.104.226 AgR**. 1ª Turma. Relator Ministro Roberto Barroso. Julgamento em 27/04/2018. Publicação em DJe de 25/05/2018.

A ordem econômica ainda tem por fim a valorização do trabalho humano. Também está previsto no artigo 1º., inciso IV, da Constituição de 1988, como fundamento do Estado Democrático de Direito. Atua, portanto, como fundamento da República e fim da ordem econômica.

O trabalho merece valorização, pois é fonte de sobrevivência do ser humano e ao redor dessa valorização circunda interesse social e ligado de forma estreita à dignidade da pessoa humana. José Afonso da Silva entende que a ordem econômica prioriza os valores do trabalho humano sobre os demais valores da economia de mercado.

A Constituição declara que a ordem econômica é fundada na *valorização do trabalho humano* e na iniciativa privada. Que significa isso? Em primeiro lugar quer dizer precisamente que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista, pois a *iniciativa privada* é um princípio básico da ordem capitalista. Em segundo lugar significa que, embora capitalista, a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado, na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não só da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º., IV)⁴⁸¹.

Importa, neste ponto, observar que o trabalho existe antes da empresa, que é uma instituição eminentemente humana. Neste sentido, Zanoti pondera sobre a relação entre a empresa e o trabalho, no sentido de que

O trabalho existe antes da empresa, e esta foi criada para racionalizar a forma com que ele era até então realizado, de maneira que ele tivesse o melhor resultado possível, mediante o emprego da força física e do menor consumo de matérias-primas, com menor custo final. Isso mostra, pois, que a empresa é uma instituição nitidamente humana, profundamente humana, porque é profundamente humano procurar a otimização. Contudo, esse processo de otimização deve privilegiar o desenvolvimento pessoal do homem, para que o trabalho seja realizado com prazer, e não como fonte geradora de recursos materiais para satisfação das necessidades pessoais do empregado e de sua família⁴⁸².

Diante do exposto, pode-se afirmar que o exercício de qualquer atividade econômica que não se compatibilizar com essa diretriz constitucional estará em sentido oposto à Constituição. Nesta perspectiva, mais uma vez os ensinamentos de Eros Roberto Grau:

O texto do art. 170 não afirma que a ordem econômica *está* fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa e *tem por fim* assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, senão que ela *deve estar* – vale dizer, *tem de necessariamente estar* – fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, e *deve ter* – vale dizer,

⁴⁸¹ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 788.

⁴⁸² ZANOTI, L. A. R. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 190.

tem de necessariamente ter – por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. A perfeita compreensão dessa obviedade é essencial, na medida em que informará a plena compreensão de qualquer prática econômica (*mundo do ser*) incompatível com a valorização do trabalho humano e com a livre iniciativa, ou que conflite com a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social será adversa à ordem constitucional. Será, pois, *institucionalmente inconstitucional*. Desde a compreensão desse aspecto poderão ser construídos novos padrões não somente de controle de constitucionalidade, mas, em especial, novos e mais sólidos espaços de constitucionalidade. A amplitude dos preceitos constitucionais abrange não apenas normas jurídicas, mas também condutas. Daí porque desejo serem constitucionalmente inadmissíveis não somente normas com ele incompatíveis, mas ainda quaisquer condutas adversas ao disposto no art. 170 da Constituição⁴⁸³.

Ao exigir a valorização do trabalho humano, a ordem econômica somente desempenhará a sua função, de acordo com a Constituição, na medida em que atuar como instrumento para cessar as desigualdades de gênero, dando as mesmas oportunidades a homens e mulheres e, nesse sentido, na atividade empresarial a empresa deve agir concretamente, a partir de governança corporativa que possa modificar o estado de desigualdade.

Com a convivência entre a livre iniciativa e a valorização do trabalho, a Constituição enuncia os princípios que constituem a sustentação da ordem econômica, quais sejam: a soberania nacional (inciso I); a propriedade privada (inciso II); a função social da propriedade (inciso III); a livre concorrência (inciso IV); a defesa do consumidor (inciso V); a defesa do meio ambiente (inciso VI); a redução das desigualdades regionais e sociais (inciso VII), a busca do pleno emprego (inciso VIII); e o tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham a sua sede e administração no País (inciso IX). Conforme afirma Eros Grau:

Atividade econômica é esta, que deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim (fim dela, atividade econômica) assegurar a todos exigência digna, conforme os ditames da justiça social [...]⁴⁸⁴.

Menciona-se a soberania nacional no inciso I, do artigo 1º., da Constituição, também como um dos fundamentos da República e no inciso I, do artigo 170, como princípio da ordem econômica, porém não se confundem. No artigo 1º. como soberania política, e no artigo 170 como soberania nacional econômica, essa

⁴⁸³ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 195-196.

⁴⁸⁴ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 131.

complementa a primeira, de forma a garantir que o exercício de qualquer atividade econômica não entre em choque com os interesses nacionais, pois estes estão em um plano superior aos interesses do livre exercício da atividade econômica.

Esse princípio proíbe que os interesses nacionais submetam-se aos objetivos unilaterais de entidades internacionais; ou seja, o constituinte buscou formar um capitalismo nacional autônomo, independente, e para isso foi necessário estabelecer “condições jurídicas fundamentais para a adoção do *desenvolvimento autocentrado, nacional e popular* [...]”⁴⁸⁵.

A soberania nacional tem como objetivo buscar a independência pátria, mediante a valorização da produção dos bens dentro do território brasileiro, a fim de que o País projete-se como uma nação resistente, independente. Assim, “[...] o constituinte de 1988 não rompeu com o sistema capitalista, mas quis que se formasse um capitalismo nacional autônomo, isto é, não dependente”⁴⁸⁶.

Não significa que o Brasil deva isolar-se, ou que os mercados regionais, como o MERCOSUL, não devam ser fortalecidos e defendidos pela política nacional. De forma diversa, o que se busca com o robustecimento da soberania nacional é que o Brasil atue internacionalmente em paridade com os demais atores globais, isto é, em condições de igualdade. Assim, pode-se afirmar que:

[...] soberania nacional econômica não supõe o isolamento econômico, mas antes, pelo contrário, a modernização da economia – e da sociedade – e a ruptura de nossa situação de dependência em reação às sociedades desenvolvidas⁴⁸⁷.

Pontua-se que não obstante a globalização atual e constante, as barreiras geográficas quebram obstáculos em benefício do exercício das atividades econômicas, com circulação de capitais internacionais, que formam blocos econômicos, celebração de tratados internacionais, porém isso não pode ocorrer em prejuízo da soberania nacional econômica, a qual deve desenvolver-se de acordo com os valores constitucionais e, portanto, qualquer incompatibilidade com o sistema constitucional não pode ser admitida no cenário econômico brasileiro.

Outro princípio da ordem econômica é o respeito à propriedade privada. Assegurar a propriedade privada é, concomitantemente, proteger o cidadão contra

⁴⁸⁵ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 793.

⁴⁸⁶ SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 6. ed. rev. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990, p. 792.

⁴⁸⁷ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 247.

as investidas do Estado na apropriação dos bens de produção e no confisco do patrimônio particular, a coibir as tentativas de instauração de outro regime que não o que se desenvolva nos moldes capitalistas traçados pelo constituinte originário.

Importa ressaltar, que essa diretriz constitucional encontra-se prevista no artigo 5º., inciso XXII, da Constituição, dentre os direitos e garantias fundamentais; no seu inciso XXIII prevê a função social da propriedade privada, o que leva a concluir-se que somente será garantido esse direito se atender à função social. Assim, a propriedade não pode ser interpretada como um direito absoluto e intocável, nem como instituição unicamente de Direito Privado.

Eros Roberto Grau, a respeito da propriedade comenta:

A propriedade sempre foi justificada como modo de proteger o indivíduo e sua família contra as necessidades materiais, ou seja, como forma de prover à sua subsistência. Acontece que na civilização contemporânea, a propriedade privada deixa de ser o único, senão o melhor meio de garantia da subsistência individual ou familiar. Em seu lugar aparecem, sempre mais, a garantia do emprego e salário justo e as prestações sociais devidas ou garantidas pelo Estado, com a prevalência contra os riscos sociais, a educação e a formação profissional, a habitação, o transporte, e o lazer⁴⁸⁸.

Ainda sobre a propriedade privada, não como direito absoluto, César Fiuza observa:

Assim, dizer que a propriedade é o direito de exercer com exclusividade o uso, a fruição a disposição e a reivindicação de um bem, é dizer muito pouco. É esquecer os deveres do dono e os direitos da coletividade. Ao esquecer os direitos da coletividade, ou seja, do outro, do próximo, estamos excluindo-o. É esquecer, ademais, o caráter dinâmico da propriedade, que consiste em relações que se movimentam, que se transformam no tempo e o espaço. Sem essa visão de propriedade como fenômeno dinâmico, é impossível se falar em função social e, muito menos em função econômica⁴⁸⁹.

Desse modo, se, de um lado, a Constituição da República assegura a propriedade privada; de outro, este princípio está ligado umbilicalmente ao escopo do compromisso de que a propriedade privada cumpra a sua função social.

Quanto à inclusão do princípio da garantia da propriedade privada dos bens de produção entre os princípios da ordem econômica, tem o condão de não apenas afetá-los pela função social – conúbio entre os incisos II e III do artigo 170 – mas, além disso, de subordinar o exercício dessa propriedade aos ditames da justiça social e de transformar esse mesmo exercício em instrumento para a realização do fim de assegurar a todos existência

⁴⁸⁸ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008.p. 235-236.

⁴⁸⁹ FIUZA, C. **Direito Civil: curso completo**. 10. ed., revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 758.

digna⁴⁹⁰.

A propriedade, portanto, deve ter uma destinação social, de maneira que, ao cumprir com a sua finalidade, presta-se a servir de ancoradouro para além de interesses meramente egoísticos:

Retirar o capital, os bens de produção do estado de ócio (aspecto estático), consiste, pois, em utilizá-los em qualquer empresa proveitosa a si mesma e à comunidade. É dinamizá-los para produzirem novas riquezas, gerando empregos e sustento aos cooperadores da empresa e à comunidade. É substituir o dever individual, religioso, de dar esmola pelo dever jurídico inspirado no compromisso com a comunidade, de proporcionar-lhe trabalho útil e adequadamente remunerado⁴⁹¹.

A função social da propriedade é um dos princípios mais reflexivos do ordenamento, por implicar em regras no Direito Tributário, como a progressividade do imposto sobre a propriedade, bem como no Direito Civil, como a usucapião e a proteção do bem de família a estudar a seguir, de forma particularizada, pela importância na fundamentação da presente tese.

O inciso IV, do artigo 170, traz o princípio da livre concorrência. Ao alçar a livre concorrência ao parâmetro constitucional, retira-se das mãos do mercado única e exclusivamente a sua regulamentação, estabelece-se com isso limitações ao desenfreado poder que culmina em práticas predatórias como o monopólio:

A defesa da livre concorrência é imperativo de ordem constitucional (artigo 170, IV) que deve harmonizar-se com o princípio da livre iniciativa (artigo 170, caput). Lembro que 'livre iniciativa e livre concorrência, esta como base do chamado livre mercado, não coincidem necessariamente. Ou seja, livre concorrência nem sempre conduz à livre iniciativa e vice-versa (cf. FARINA; AZEVEDO; SAES. *Competitividade: mercado, estado e organizações*. São Paulo, 1997. cap. IV). Daí a necessária presença do Estado regulador e fiscalizador, capaz de disciplinar a competitividade enquanto fator relevante na formação de preços [...]'. Calixto Salomão Filho, referindo-se à doutrina do eminente min. Eros Grau, adverte que 'livre iniciativa não é sinônimo de liberdade econômica absoluta [...]. O que ocorre é que o princípio da livre iniciativa, inserido no caput do artigo 170 da CF, nada mais é do que uma cláusula geral cujo conteúdo é preenchido pelos incisos do mesmo artigo. Esses princípios claramente definem a liberdade de iniciativa não como uma liberdade anárquica, porém social, e que pode, conseqüentemente, ser limitada'⁴⁹².

Proteger a livre concorrência é defender a liberdade de escolha, a convivência, o crescimento contínuo de pequenas, médias e grandes empresas por meio de mecanismos legais como a Lei brasileira Antitruste (Lei nº. 12.529/2011) e

⁴⁹⁰ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 257.

⁴⁹¹ VAZ, I. **Direito econômico das propriedades**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 51.

⁴⁹² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AC-MC nº 1.657**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento em 27/06/2007. Publicação em DJe de 31/08/2007.

sua correspondente autarquia, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, que se mantém alerta ante as tentativas de grupos econômicos abusarem do capital.

Atua, esse princípio, como uma proibição à utilização incorreta da livre iniciativa e do poder econômico; é fundamento para o parágrafo 3º., do artigo 173, da Carta Constitucional, que se refere à repressão ao abuso do poder econômico, que no Brasil dá-se de acordo com a Lei nº. 8.884/1994, que dispõe sobre a atividade preventiva e repressiva às infrações à ordem econômica⁴⁹³. A livre concorrência no sistema jurídico brasileiro não é um a liberdade absoluta, anárquica,⁴⁹⁴ mas sim social.

A liberdade de concorrência é prevista como uma forma de proteção ao livre acesso ao mercado, o que por sua vez acarreta um aumento no direito de escolha dos consumidores e instrumento para o exercício correto da livre iniciativa.

Nesse compasso, entra em pauta a proteção dos direitos dos consumidores, pois são estes os indivíduos que, em última escala na relação de mercado, enfrentam as diferenças de preço oriundos de formação de monopólios, oligopólios e cartéis.

O princípio da defesa do consumidor, previsto no inciso V, da Constituição de 1988, também encontra positivado no seu inciso XXXII. O consumidor passa a ser elemento central da ordem econômica constitucional e é protegido ao ser tratado como hipossuficiente ante as relações empresariais.

Eros Grau ensina que:

A par de consubstanciar, a defesa do consumidor, um modismo modernizante do capitalismo – a ideologia do consumo contemporizada (a regra "acumulai, acumulai" impõe o ditame "consumi, consumi", agora, porém sob a proteção jurídica de quem consome) – afeta todo o exercício da atividade econômica, inclusive tomada a expressão em sentido amplo. O caráter constitucional conformador da ordem econômica, deste como dos demais princípios de que tenho cogitado, é inquestionável⁴⁹⁵.

O Código de Defesa do Consumidor, Lei Federal nº. 8.078/1990, é padrão de estruturação e constituição de sistema lógico de defesa dos interesses do consumidor. Assim, sua proteção irradia-se por todo o ordenamento jurídico; há muito tempo, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu a aplicação do Código de Defesa do Consumidor, inclusive nas relações entre particulares e instituições

⁴⁹³ SILVA, J. A. esclarece que o inciso IV do artigo 170 e o parágrafo 3º, do artigo 173, ambos da Constituição Federal se complementam para atingir o mesmo objetivo. (SILVA, 2007, p. 795).

⁴⁹⁴ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 215.

⁴⁹⁵ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 249.

financeiras, uma vez que estas tentavam afastar-se do alcance desse microsistema⁴⁹⁶.

O constituinte, ao vislumbrar um desenvolvimento econômico propício, tratou também de resguardar o consumidor, a parte vulnerável nessa rede de relações empresariais, pois como peça fundamental para a circulação de bens, numa economia de mercado, não pode ser visto, somente, como instrumento para obtenção de lucro. Uma atividade empresarial, protegida pela ordem constitucional, deve respeito ao consumidor, o que deve refletir-se na entrega do produto efetivamente oferecido, bem como na sua produção e comercialização, deve estar atenta aos valores constitucionais, especialmente os tratados nesse trabalho.

A ordem econômica constitucional, segundo o inciso VI, do artigo 170, traz como outro princípio a proteção do meio ambiente (art. 225, CF/1988). Nas suas mais diversas manifestações, o constituinte deixa claro a necessidade de que o desenvolvimento dê-se de forma sustentável⁴⁹⁷, para que o avanço do capitalismo industrial ocorra em paralelo à convivência e à proteção deste, que é um bem de todos os cidadãos. Destarte:

O desenvolvimento da sociedade a ser conduzido pelo Estado, com qualidade de vida e respeitando-se a justiça social, deve ser alcançado mediante o progresso econômico da nação, entretanto as formas desse alcance não poderão ser desempenhadas em desprestígio ao meio ambiente, que é patrimônio comum de toda a humanidade⁴⁹⁸.

Ao seguir essa linha de raciocínio, em sede de Ação Direta de Inconstitucionalidade, decidiu a Suprema Corte:

A atividade econômica não pode ser exercida em desarmonia com os princípios destinados a tornar efetiva a proteção ao meio ambiente. A incolumidade do meio ambiente não pode ser comprometida por interesses empresariais nem ficar dependente de motivações de índole meramente econômica, ainda mais se se tiver presente que a atividade econômica, considerada a disciplina constitucional que a rege, está subordinada, dentre outros princípios gerais, àquele que privilegia a 'defesa do meio ambiente' (artigo 170, VI, da CF/88), que traduz conceito amplo e abrangente das noções de meio ambiente natural, de meio ambiente cultural, de meio ambiente artificial (espaço urbano) e de meio ambiente laboral. Doutrina. Os

⁴⁹⁶ "As instituições financeiras estão, todas elas, alcançadas pela incidência das normas veiculadas pelo Código de Defesa do Consumidor. 'Consumidor', para os efeitos do Código de Defesa do Consumidor, é toda pessoa física ou jurídica que utiliza, como destinatário final, atividade bancária, financeira e de crédito." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 2.591**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Carlos Velloso. Julgamento em 07/06/2006. Publicação em DJ de 29/09/2006.

⁴⁹⁷ Como observa LORENZETTI, "trata-se de preservar aquelas coisas nas quais se sustenta o desenvolvimento." In **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais. 1998, p. 756.

⁴⁹⁸ LUZ, P. A. F. **Empresa e função social: aspectos em prol da dignidade humana**. Curitiba: Appris, 2015. p. 80.

instrumentos jurídicos de caráter legal e de natureza constitucional objetivam viabilizar a tutela efetiva do meio ambiente, para que não se alterem as propriedades e os atributos que lhe são inerentes, o que provocaria inaceitável comprometimento da saúde, segurança, cultura, trabalho e bem-estar da população, além de causar graves danos ecológicos ao patrimônio ambiental, considerado este em seu aspecto físico ou natural⁴⁹⁹.

Logo, cabe ao legislador infraconstitucional disciplinar as ferramentas pelas quais deverá o empresário valer-se para proteger, tanto quanto for possível, o meio ambiente, a fauna e a flora, e tomar para si parcela da responsabilidade de mantê-lo equilibrado para as gerações futuras.

Pode-se afirmar pois, que a ordem econômica está diretamente influenciada pelo dever de proteção ao meio ambiente, o que, por sua vez, limita também a sua atuação, em benefício da busca de uma existência digna.

Novamente são oportunos os ensinamentos de Eros Grau, que sintetizam a importância dessa diretriz:

O princípio da defesa do meio ambiente conforma a ordem econômica (mundo do ser) informando substancialmente os princípios da garantia do desenvolvimento e do pleno emprego. Além do objetivo, em si, é instrumento necessário – e indispensável – à realização do fim dessa ordem – o de assegurar a todos existência digna. Nutre também, ademais, os ditames da justiça social. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo – diz o art. 255, caput. O desenvolvimento nacional que cumpre realizar, um dos objetivos da República Federativa do Brasil, e o pleno emprego que impede de assegurar supõem economia auto-sustentada, suficientemente equilibrada para permitir ao homem reencontrar-se consigo próprio, como ser humano e não apenas como um ado ou índice econômico⁵⁰⁰.

Esse princípio liga-se diretamente ao direito fundamental à vida e por isso deve preponderar sobre quaisquer considerações de desenvolvimento econômico, conforme adverte José Afonso da Silva.⁵⁰¹ Desse modo, funciona como orientação para as atividades empresariais, para o exercício do direito de propriedade, bem como para qualquer iniciativa privada.

Princípio igualmente precioso no âmbito da ordem econômica constitucional é o da busca pela redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, inciso VII, CF), tal como elucida a doutrina:

⁴⁹⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC nº 3.540**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Celso de Mello. Julgamento em 01/09/2005. Publicação em DJ de 03/02/2006.

⁵⁰⁰ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 252.

⁵⁰¹ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 847-848.

O enunciado do princípio expressa, de uma banda, o reconhecimento explícito de marcas que caracterizam a realidade nacional: pobreza, marginalização e desigualdades, sociais e regionais. Eis um quadro de subdesenvolvimento, incontestado, que, todavia, se pretende reverter. Essa reversão nada tem, porém, em relação aos padrões do capitalismo, de subversiva. É revolucionária apenas enquanto votada à modernização do próprio capitalismo. Dir-se-á que a Constituição, aí, nada mais postula, no seu caráter de Constituição dirigente, senão rompimento do processo de subdesenvolvimento no qual estamos imersos e, em cujo bojo, pobreza, marginalização e desigualdades, sociais e regionais, atuam em regime de causação circular acumulativa – são causas ou efeitos de si próprias⁵⁰².

O capital deve dirigir-se à eliminação das desigualdades, sobretudo com os incentivos políticos para que empresas e indústrias instalem-se em localidades menos favorecidas, gerar postos de trabalho para as famílias locais e beneficiar, desta maneira, toda a sistemática econômica local.

Aliás, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir a desigualdades sociais e regionais é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (artigo 3º., inciso III, da Constituição de 1988), princípio reafirmado na redação do inciso IV, do artigo 170, da Carta Magna. Na verdade, tais previsões expressam o reconhecimento do constituinte de 1988 acerca de marcas que caracterizam a realidade do País, comum em sociedades e economias relativamente desenvolvidas e diversificadas.

“A erradicação da pobreza e da marginalização, bem assim redução de desigualdades sociais e regionais, são objetivos afins e complementares daquele atinente à promoção (=garantir) do desenvolvimento econômico”⁵⁰³.

Esse princípio conecta-se à evolução da ordem econômica, contribui para a estabilidade do funcionamento dos mercados, e apresenta evidente função social. No âmbito desse trabalho, mostra-se instrumento necessário para que as atividades empresariais atuem de forma a efetivar a igualdade de gênero, o que atua na redução das desigualdades sociais.

Mais uma vez, o trabalho aparece, além da presença no *caput* do artigo 170, também em seu inciso VIII, da Constituição, ao enaltecer que a ordem econômica tem como princípio a busca do pleno emprego, que se opõe às políticas recessivas.

José Afonso da Silva bem explica esse princípio, não como a mera busca quantitativa.

⁵⁰² GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997, p. 262.

⁵⁰³ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 219.

Pleno emprego é expressão abrangente da utilização, ao máximo grau, de todos os recursos produtivos. Mas aparece, no art. 170, VIII, especialmente no sentido de propiciar trabalho a todos quantos estejam em condições de uma atividade produtiva. Trata-se do pleno emprego da força de trabalho capaz. Ela se harmoniza, assim, com a regra de que a ordem econômica se funda na valorização do trabalho humano. Isso impede que o princípio seja considerado apenas como mera busca quantitativa, em que a economia absorva a força de trabalho disponível, como o consumo absorve mercadorias. Quer-se que o trabalho seja a base do sistema econômico, receba o tratamento de principal fator de produção e participe do produto da riqueza e da renda em proporção de sua posição na ordem econômica⁵⁰⁴.

O desenvolvimento econômico eficaz, portanto, lastreia-se no aumento de ofertas de empregos produtivos, fundamentais para o crescimento da economia num Estado Democrático de Direito. Mas não é só. Conforme pondera Ana Frazão de Azevedo Lopes “O pleno emprego é determinado também pela soma do consumo e dos investimentos, de forma que o Estado deverá intervir para estimular essas duas funções, seja diretamente, por meio de despesas públicas, seja indiretamente, por meio da política fiscal”⁵⁰⁵.

Na realidade, esse princípio liga-se também ao princípio da função social da propriedade, de acordo com Eros Grau:

O princípio (da busca do pleno emprego) informa o conteúdo ativo do princípio da *função social da propriedade*. A *propriedade dotada de função social* obriga o proprietário ou o titular do poder de controle sobre ela ao exercício desse direito-função (*poder-dever*), até para que esteja a realizar o *pleno emprego*⁵⁰⁶.

O pleno emprego é um valor a alcançar-se pela atividade empresarial, de modo a afastar o ser humano do estado de escassez econômica, que o impossibilita desenvolver as suas capacidades básicas, sob pena de ofender a dignidade da pessoa humana.

Por fim, a previsão do tratamento diferenciado às empresas de pequeno porte e microempresas, que se irradia pelo ordenamento jurídico. Esse último princípio, constante do rol do artigo 170, inciso IX, também foi reproduzido no artigo 179, da Constituição de 1988. Os dois pequenos empresários apresentam diferenças em relação à renda bruta anual auferida e que são regidas por legislação especial. O

⁵⁰⁴ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 797.

⁵⁰⁵ LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006. p. 155.

⁵⁰⁶ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 254.

tratamento diferenciado visa a estimular o desenvolvimento econômico dessas pessoas jurídicas, conforme esclarece Fábio Ulhoa Coelho⁵⁰⁷.

A Magna Carta de 1988 buscou facilitar a constituição e o funcionamento, ao fortalecer a sua participação no processo de desenvolvimento econômico social, inclusive como fonte de empregos para pequenos empresários, membros de sua família e terceiros e com isso estimular o crescimento econômico de todos os envolvidos⁵⁰⁸.

Ao tratar da atividade empresarial envolvendo as mulheres, é nesse tipo de empreendimento em que mais se destacam, no chamado “empreendedorismo por necessidade”, conforme noticia o Sebrae⁵⁰⁹. Embora as mulheres, segundo a agência do Sebrae, têm menos apoio para abrir ou gerir pequenas empresas⁵¹⁰.

Por certo, as mulheres que sofrem a desigualdade nas relações de trabalho, desde o ingresso até a ascensão na carreira, também sofrem as dificuldades pelo fato de serem mulheres.

As diretrizes constitucionais mencionadas nos parágrafos anteriores, na qualidade de balizas e premissas sociais, são aplicáveis a diversas áreas do Direito. Para o que importa e aplicáveis especialmente ao tema em estudo, particularmente, devem ser ressaltados os fundamentos da ordem econômica (valorização do trabalho e livre iniciativa); o objetivo, ou seja, assegurar a todos existência digna, bem como os princípios: a propriedade privada (inciso II) e a função social da propriedade (inciso III), levando-se à necessária responsabilidade social corporativa.

Para a Constituição, portanto, para um sistema econômico ser equilibrado e válido, deve ter coerência entre os interesses econômicos, jurídicos e sociais, com vistas à promoção de um desenvolvimento harmonioso entre o interesse individual e o interesse coletivo, bem como visando à dignidade da pessoa humana, conforme exige um Estado Democrático de Direito.

À vista do exposto, compreende-se com facilidade que a ordem econômica inaugurada pela Constituição de 1988 foi essencial para os avanços no Direito empresarial e para nova forma de atuação da atividade empresarial, não somente atinentes aos resultados econômicos, mas de forma conjunta, a desempenhar a sua função social e a cumprir a respectiva responsabilidade social.

⁵⁰⁷ COELHO, F. U. **Curso de Direito Comercial**. v. 1: Direito de Empresa. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.76.

⁵⁰⁸ DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. v. 8: Direito de Empresa. 2. ed. Reformulada. São Paulo: Saraiva 2009, p. 39.

⁵⁰⁹ SEJA RELEVANTE. **Mulheres avançam nas pequenas e médias empresas**. Disponível em: <https://sejarelevante.fdc.org.br/mulheres-trabalho-empreendedorismo/>. Acesso em: 20 jan. 2024.

⁵¹⁰ SEBRAE. **Mulheres têm menos apoio para abrir ou gerir pequenas empresas, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/mulheres-tem-menos-apoio-para-abrir-ou-gerir-pequenas-empresas-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 20 jan. 2024.

2.3 A empresa

Passa-se a análise da empresa à luz dos princípios que orientam a ordem econômica. A Constituição Federal de 1988 contempla um sistema econômico capitalista, no qual são detentores dos meios de produção os agentes econômicos privados, que podem se utilizar destes para fins lucrativos, porém, sempre voltados à promoção da dignidade da pessoa humana.

2.3.1 A atividade empresarial e a ordem econômica após 1988

A partir da Constituição de 1988, restabeleceu-se a Democracia e surge o Estado Democrático de Direito, que irradiou reflexos em todos os aspectos da vida social. No campo empresarial, não se pode mais mencionar atividade empresária separada de objetivos sociais, econômicos e ambientais. Em razão dos direitos fundamentais, a empresa e os seus resultados devem estar ligados a uma prática de responsabilidade corporativa.

A Magna Carta marca a redemocratização do Brasil e uma profunda mudança na ordem jurídica, diante dos princípios constitucionais que passaram a incidir nas relações privadas, objetivando garantir a efetividade das normas constitucionais. “A Constituição Federal de 1988 fincou no Brasil um Estado Democrático de Direito, buscando equilíbrio entre o indivíduo e o social. O *caput* do artigo 1º. É expresso em classificar a república brasileira como Estado Democrático de Direito”⁵¹¹.

Sobre o Estado Democrático de Direito, José Afonso da Silva ensina que:

É um tipo de Estado que tende a realizar a síntese do processo contraditório do mundo contemporâneo, superando o Estado capitalista para configurar um Estado promotor de justiça social que o paternalismo e o monismo das democracias populares sob o influxo do socialismo real não foram capazes de construir⁵¹².

A Constituição de 1988 demonstrou a sua atenção ao bem-estar social e, ao mesmo tempo, com a iniciativa privada, o que se conclui ao analisar-se o teor do seu artigo 170, quando trata da ordem econômica. “Ela privilegia a livre iniciativa e a liberdade de concorrência, ao mesmo tempo em que protege a valorização do

⁵¹¹ FONSECA, R. G.. **A função social do contrato e o alcance do artigo 421 do Código Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 135.

⁵¹² SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 135.

trabalho humano, para fins de assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.”⁵¹³.

Assim, num Estado Democrático de Direito, cabe a todos a atenção em desenvolver o bem-estar ao praticar seus atos em sociedade, o que resulta em envolvimento necessário dos sujeitos de direito:

Especificamente em nosso ordenamento, o interesse social da moderna empresa privada, dentro de uma ordem econômica fundada na liberdade de iniciativa (art. 170 da Constituição Federal de 1988, *caput*), vem se tornando cada vez mais premente, em especial em contexto onde a presença do Estado como agente econômico está diminuindo, ao mesmo tempo em que aumenta a preocupação com a realização dos ditames da justiça social (art. 170 da Constituição Federal de 1988, *caput*).⁵¹⁴

A empresa, portanto, deve desenvolver-se num círculo construtivo, no qual a questão do bem-estar social esteja ligada à continuidade dos lucros. Neste sentido, Sarmiento pontua:

O empresário deve buscar o programa de dentro para fora e, assim, transformar a sociedade a sua volta. Quanto ao Estado, estamos unidos na proposta do bem-estar para toda a população e estar atrás dos arranjos produtivos e das cadeias produtivas. Assim, os empreendimentos devem ser aqueles que capacitam e aperfeiçoam a sociedade⁵¹⁵.

Toda ação empresarial que se distancia dos ditames da justiça social, da preocupação com o bem-estar social, tenderá a reduzir os seus lucros, pois não basta produzir, é necessário que haja consumo e essas trocas somente ocorrerão num ambiente de desenvolvimento geral.

Pereira e Magalhães sintetizam de forma didática:

Caso o empresário atue sem se preocupar com o bem-estar social, aumentará o custo social consequente de sua atividade no mercado e, com o tempo, poderá refletir em redução dos lucros. Quando, por exemplo, o empresário tenta proteger suas riquezas e deixa de investir em capital produtivo, colabora com o desemprego. Essa situação somente prejudica a economia e, consequentemente, as sociedades empresárias, eis que desempregados consomem menos e fazem com que uma quantidade inferior de dinheiro circule no mercado⁵¹⁶.

No caso de igualdade de gênero nas empresas, a justiça social alcançada, quando homens e mulheres tiverem as mesmas oportunidades de acesso e crescimento no âmbito profissional. Infelizmente, essa é ainda uma realidade longe

⁵¹³ PEREIRA, Henrique Viana; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Princípios Constitucionais do Direito Empresarial: a função social da empresa**. Curitiba: CRV, 2011, p. 17.

⁵¹⁴ PIMENTA, E. G. **Exclusão e retirada de sócios: conflitos societários e apuração de haveres** no Código Civil e na Lei das Sociedades Anônimas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 30.

⁵¹⁵ *Ibid.*, p. 19.

⁵¹⁶ PIMENTA, E. G. **Exclusão e retirada de sócios: conflitos societários e apuração de haveres** no Código Civil e na Lei das Sociedades Anônimas. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004, p. 30.

de ser atingida, embora os ganhos econômicos da inclusão de gênero são bem maiores do que se imaginava, afirmam Christine Lagarde⁵¹⁷ e Jonathan D. Ostry⁵¹⁸. Segundo os autores relatam:

Apesar de alguns avanços, as diferenças entre homens e mulheres em termos de participação na força de trabalho continuam grandes. Para citar apenas um exemplo, nenhuma economia avançada ou de média renda conseguiu reduzir essa diferença para menos de 7 pontos percentuais.

Essa desigualdade de condições entre mulheres e homens tem um custo econômico considerável, pois prejudica a produtividade e pressiona o crescimento. Em um estudo recente do FMI, constatou-se que as barreiras ao ingresso das mulheres na força de trabalho — pensemos em distorções tributárias, discriminação e fatores sociais e culturais — têm um custo mais alto do que o sugerido por estudos anteriores e que os benefícios de eliminar as diferenças de gênero são ainda maiores do que se imaginava. Assim, as autoridades devem se concentrar em eliminar essas barreiras com urgência⁵¹⁹.

Segundo Lagarde e Ostry, a diversidade de gênero é importante, conforme publicação do FMI – Fundo Monetário Internacional:

Nossa análise deriva da observação — sustentada por evidências microeconômicas consideráveis — de que mulheres e homens trazem diferentes habilidades e perspectivas para o trabalho, inclusive posturas distintas com relação ao risco e à colaboração. Estudos também mostraram que o desempenho financeiro das empresas melhora quando os conselhos de administração são mais equilibrados em matéria de gênero. Curiosamente, estudos anteriores não examinaram as implicações *macroeconômicas* dessas evidências micro.

Na análise econômica padrão, a força de trabalho é a soma do número de trabalhadores masculinos e femininos. Como a substituição de um homem por uma mulher não afeta essa soma, não há ganhos com a diversidade de gênero: homens e mulheres são considerados *perfeitamente substituíveis*.

Mas nossas evidências — a partir de dados macroeconômicos, setoriais e empresariais — mostram que mulheres e homens *se complementam* no processo de produção, gerando um benefício adicional em termos de crescimento, decorrente do aumento do emprego das mulheres. Em outras

⁵¹⁷ Advogada especializada em direito concorrencial e trabalhista. Foi sócia do escritório de advocacia internacional Baker & McKenzie, do qual foi eleita presidente em outubro de 1999. Ocupou o cargo máximo do escritório até junho de 2005, quando foi indicada para sua primeira pasta ministerial na França. É formada pelo Instituto de Ciências Políticas (IEP) e pela Faculdade de Direito da Universidade Paris X, onde lecionou antes de ingressar no Baker & McKenzie em 1981.

⁵¹⁸ Subdiretor do Departamento de Estudos do FMI. Em seu cargo atual, supervisiona os estudos e a formulação de políticas relacionadas com os exercícios de alerta do Fundo Monetário Internacional e do Conselho de Estabilidade Financeira, os exercícios de vulnerabilidades para países avançados e de mercados e emergentes, a supervisão multilateral das taxas de câmbio e questões ligadas à arquitetura financeira internacional. Anteriormente, dirigiu a divisão que produz a principal publicação sobre a supervisão multilateral do FMI, o World Economic Outlook, e comandou equipes dedicadas à Austrália, Japão, Nova Zelândia e Singapura. É autor ou organizador de numerosos livros sobre questões de política macroeconômica internacional e de artigos em publicações especializadas.

⁵¹⁹ LAGARDE, C.; OSTRY, J. **os ganhos econômicos da inclusão de gênero são bem maiores do que se imaginava**. 2018. D. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 20 nov. 2023.

palavras, o acréscimo de mulheres à força de trabalho deveria gerar mais ganhos econômicos do que um aumento igual do número de trabalhadores do sexo masculino (refletindo o fato de que, no jargão dos economistas, a elasticidade da substituição entre mulheres e homens na produção é baixa)⁵²⁰.

Assim, as implicações da constatação dos principais benefícios da redução das diferenças de gênero são significativas.

Em relação a um maior impulso ao crescimento constatou-se que:

Como as mulheres trazem novas habilidades para o trabalho, reduzir as barreiras à participação delas na força de trabalho produz ganhos em termos de produtividade e crescimento resultantes do emprego de mais mulheres maiores do que se imaginava. De fato, nosso exercício de calibragem sugere que, **nos países que se situam na metade inferior de nossa amostra em termos de desigualdade de gênero, eliminar a diferença entre os gêneros poderia aumentar o PIB em 35%, em média. Quatro quintos desses ganhos viriam do acréscimo de trabalhadores à mão de obra, mas um quinto dos ganhos decorreria do efeito da diversidade de gênero sobre a produtividade**⁵²¹ (g.n.).

Quanto ao aumento da produtividade,

Ao interpretar dados do passado em situações em que a diferença de gênero vem diminuindo ao longo do tempo, a contribuição para o crescimento decorrente do aumento da eficiência (ou da elevação da produtividade total dos fatores) é superestimada. Na verdade, **uma parcela do ganho atribuído à produtividade se deve ao aumento da participação das mulheres ao longo do tempo**⁵²².

No que se refere ao aumento da renda masculina:

Nossos resultados sugerem que **os salários dos homens também crescem em decorrência da maior inserção das mulheres na força de trabalho, pois a produtividade aumenta**. Trata-se de um dado importante, porque esse aumento dos salários deve reforçar o apoio à eliminação de barreiras que impedem as mulheres de conseguir empregos dignos⁵²³ (g.n.).

O gráfico a seguir mostra que a redução de barreiras ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho aumenta consideravelmente o bem-estar e o crescimento.

⁵²⁰ LAGARDE, C.; OSTRY, J. **os ganhos econômicos da inclusão de gênero são bem maiores do que você imaginava**. 2018. D. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 20 nov. 2023.

⁵²¹ Ibid.

⁵²² Ibid.

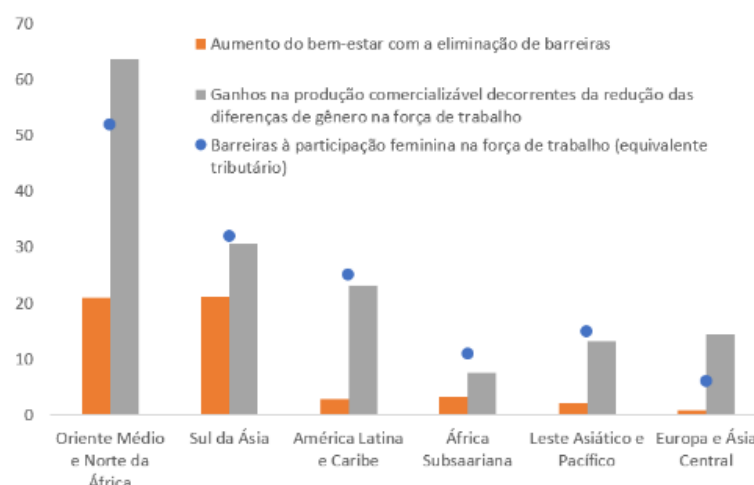
⁵²³ Ibid.

Figura 1: Ganhos Econômicos - Redução de barreiras

Ganhos econômicos

Reduzir as barreiras ao ingresso das mulheres no mercado de trabalho aumenta consideravelmente o bem-estar e o crescimento.

(porcentagem)



FONTE: LAGARDE; OSTRY, 2018.

Portanto, há ganhos maiores na redução das barreiras de gênero ao longo do caminho para o desenvolvimento.

A ascensão do setor de serviços impulsionada pelo desenvolvimento econômico atrai mais mulheres para a força de trabalho. Contudo, nosso estudo mostra que as barreiras ao emprego das mulheres retardam esse processo. Tais barreiras variam entre regiões e países e são muito elevadas em algumas partes do mundo — chegam a equivaler a uma taxa de emprego feminino de até 50%. E a consequente perda de bem-estar (que leva em conta o consumo e o tempo de lazer) é expressiva, mesmo após considerar que a “produção doméstica” diminui quando as mulheres ingressam na força de trabalho. Por exemplo, descobrimos que os custos em termos de bem-estar ultrapassam os 20% na região do Oriente Médio e Norte da África e no Sul da Ásia⁵²⁴.

Apesar de não haver uma solução milagrosa, várias políticas podem ajudar a reduzir as diferenças de gênero, conforme afirmam os profissionais do FMI e sugerem algumas ações estatais para que a redução ocorra:

Entre elas, destaca-se a promulgação de leis para assegurar que as mulheres desfrutem dos mesmos direitos de propriedade e acesso ao crédito. A reforma tributária (por exemplo, substituir a tributação familiar pela individual e oferecer créditos fiscais) pode incentivar os assalariados de baixa renda a participar da força de trabalho. Combater a desigualdade de gênero na educação e na saúde, ao custear com recursos públicos a

⁵²⁴ LAGARDE, C.; OSTRY, J. **os ganhos econômicos da inclusão de gênero são bem maiores do que você imaginava**. 2018. D. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 20 nov. 2023.

licença-maternidade e a licença paternidade e ampliar a disponibilidade de serviços de apoio à infância e à terceira idade, pode aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho. Melhorar o acesso à infraestruturas de transporte, eletricidade e água também ajudaria a elevar a participação das mulheres no trabalho⁵²⁵.

Esse é o cenário atual. Observa-se que as preocupações não são exatamente novidades, mas assumiram um novo sentido de urgência. O FMI, que há anos atua na vanguarda da análise de políticas, destaca os custos econômicos da desigualdade e as possíveis soluções assim pontua:

Sabemos que a desigualdade de condições para mulheres e homens tem custos econômicos substanciais e pode prejudicar a saúde econômica das nações. **O que estamos descobrindo atualmente é que esses custos são ainda maiores do que imaginávamos. Agora que enxergamos o quadro completo, o argumento em favor do aumento da equidade de gênero se tornou ainda mais persuasivo**⁵²⁶ (g.n.).

Além das políticas públicas, as empresas devem assumir um papel de protagonismo quanto à igualdade de gênero, pois quanto menor for a exclusão social, no caso do presente trabalho, em particular a desigualdade de gênero, e maior for o desenvolvimento econômico da sociedade em que o empresário atuar, com certeza, maior será o seu lucro. O que decorre do aumento do mercado consumidor, que é ligado de forma estreita à redução da pobreza e às soluções de políticas sociais⁵²⁷.

Portanto, no Estado Democrático de Direito, a atividade empresarial, a luz das diretrizes constitucionais, deverá atuar de forma a conciliar o capitalismo com o bem-estar da sociedade.

José Afonso da Silva caracteriza esse Estado como Estado social, ao atuar no propósito de compatibilizar, em um mesmo sistema, esses dois elementos, o capitalismo, como forma de produção, e a consecução do bem-estar social geral, servindo de base ao neocapitalismo típico do *Welfare State*⁵²⁸.

Ricardo Hasson Sayeg e Wagner Balera, por outro lado, sustentam que o Estado brasileiro não seria nem liberal e nem social, e desenvolvem a teoria de um

⁵²⁵ LAGARDE, C.; OSTRY, J. **os ganhos econômicos da inclusão de gênero são bem maiores do que você imaginava**. 2018. D. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 20 nov. 2023.

⁵²⁶ Ibid.

⁵²⁷ PEREIRA, H. V.; MAGALHÃES, R. A. **Princípios constitucionais do direito empresarial: a função social da empresa**. Curitiba: CRV, 2011. p. 19.

⁵²⁸ SILVA, L. M. da; TOSI, L.; DERZI, M. A. M. A trajetória da mulher na Universidade Federal de Minas Gerais. **Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher**. Belo Horizonte: UFMG, 1987, n. 4. p. 116.

capitalismo humanista, cuja a finalidade é estabelecer um estudo do capitalismo sob uma vertente da fraternidade defendida pelo cristianismo⁵²⁹.

A fraternidade, como instrumento de efetivação do capitalismo humanista, é proposta como solução da tensão entre a liberdade e a igualdade, de forma que a tríade fraternidade-liberdade-igualdade caminha de forma paralela, e ao mesmo tempo interdependentes no ambiente capitalista, em busca de tornar materializada a proteção dos direitos subjetivos naturais, os direitos humanos, e atender a dignidade da pessoa humana nas dimensões da democracia e da paz⁵³⁰.

Para Sayeg e Balera, a solução entre o Estado Social, o Estado Liberal, ou até pelos ideais de um neoliberalismo, o Estado brasileiro não estaria classificado como liberal, sequer considerado como o detentor do dirigismo econômico em uma economia de mercado central (Estado social). De acordo com artigo 170, da Constituição, o Brasil adota um modelo de ordem econômica fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa; assegura-se a todos a Justiça Social, com objetivos claros de construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e respeita-se os direitos sociais⁵³¹:

No âmbito do Capitalismo Humanista, a empresa assume papel fundamental porque lhe incumbe, em primeiro lugar, ter por escopo garantir a dignidade do trabalhador. Essa é a primeira função social da empresa: garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador. [...] Também a empresa cumpre sua função social quando produz com qualidade, isto é, presta à comunidade bons serviços, gerando com qualidade aquilo que se compromete a fazer. Não apenas inspirada no *animus lucrandi*, normal da atividade da empresa, mas também na função social de bem servir à comunidade. A empresa cumpre sua função social de bem servir a comunidade, conforme os ditames da Constituição, quando patenteia com idoneidade os produtos que apresenta.⁵³²

Qualquer que seja o nome a ser dado, no Estado Democrático de Direito a empresa está ligada estreitamente a um modelo de política econômica que busca compatibilizar o crescimento econômico sustentável, a estabilidade financeira e o desenvolvimento social.

⁵²⁹ SAYEG, R. H.; BALERA, W. **O Capitalismo Humanista**. Petrópolis: KBR, 2011.

⁵³⁰ Ibid.

⁵³¹ Ibid.

⁵³² BALERA, W. A empresa e o Capitalismo Humanista. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, Dez./2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-empresa-eo-capitalismo-humanista/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

2.3.2 Breve histórico do Direito Empresarial e o conceito de Empresa

Neste capítulo não se pretende esgotar o estudo referente ao histórico do Direito empresarial, mas mostrar alguns pontos básicos, para entendimento do conceito de empresa na atualidade.

O Direito comercial, como é de conhecimento dos estudiosos do Direito, originou-se como um direito de classe, que visava a regular as atividades dos mercadores, cuja fase primitiva era caracterizada pela troca direta de mercadorias e pela organização de comerciantes, na busca de um melhor interesse da classe. Assim, surgiu como consuetudinário e classista.

Os mercadores estabeleciam o direito para resolver as divergências que surgiam no cotidiano da atividade econômica por eles exercida; organizavam-se em associações profissionais e corporações, sendo que nas corporações havia o costume de redigir os seus estatutos, o que facilitava a incorporação de novas práticas comerciais ao direito escrito.⁵³³

Na primeira fase do Direito mercantil, como um direito de classe, a aplicação das regras atingia quem era determinado por ser comerciante. O destinatário era identificado pela característica do autor, ou seja, essas regras somente eram aplicadas para um comerciante no exercício de suas atividades. Era a fase denominada subjetivista. “Temos, nessa fase, o período estritamente subjetivista do direito comercial a serviço do comerciante, isto é, um direito *corporativo, profissional, especial, autônomo*, em relação ao direito territorial e civil, e *consuetudinário*”⁵³⁴.

Nessa fase, os comerciantes eram registrados e possuíam um local onde exploravam as suas atividades e submetiam-se às regras elaboradas pela classe, razão pela qual o Direito comercial era marcado, principalmente, por um caráter subjetivo.

O Direito mercantil surgiu, portanto, como um Direito costumeiro, e com o tempo transformou-se em um sistema de Direito comercial. A as principais críticas dessa fase subjetiva é que mesmo não sendo comerciantes, muitas pessoas beneficiavam-se por suas regras, simplesmente por serem registradas como

⁵³³ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 34-38.

⁵³⁴ *Ibid.*, p. 37.

comerciantes. Por outro lado, verificou-se que nem todos os atos praticados pelos mercadores tinham natureza comercial⁵³⁵.

Após, veio a teoria objetiva. Explica Requião:

[...] passou-se do sistema subjetivo ao objetivo, valendo-se da ficção segundo a qual deve reputar-se comerciante qualquer pessoa que atue em juízo por motivo comercial. Essa ficção favoreceu a extensão do direito especial dos comerciantes a todos os atos de comércio, fosse quem fosse seu autor, do mesmo modo que hoje a ficção que atribui, por ordem do legislador, o caráter de ato de comércio àquele que verdadeiramente não o tem, serve para estender os benefícios da lei mercantil aos institutos que não pertencem ao comércio⁵³⁶.

Na fase objetiva, o Direito comercial passou a ser o direito dos atos previstos em lei como atos de comércio e, por isso, caso a pessoa explorasse o comércio, poderia usufruir dos privilégios concedidos por esse direito.

Essa teoria também apresentava problemas.

O problema da segunda teoria (objetiva) é que os atos de comércio não se limitam aos atos assim definidos em lei, eis que impossível esgotar todos eles em uma lista, bem como pelo fato de que eles são renovados diariamente frente à modernidade e seus novos usos e costumes⁵³⁷.

Posteriormente, surgiu a denominada teoria da empresa (terceira fase), que teve como marco a mudança do Código Comercial italiano, unificado com o Código Civil na parte relativa às obrigações, em 1942. Porém, a doutrina noticia que o Direito comercial moderno deu os primeiros passos na Alemanha, sobre o conceito de empresa, no Código Comercial de 1897, ao restabelecer e modernizar o conceito subjetivista⁵³⁸.

Requião ensina que:

Pela definição do art. 343, *atos de comércio são todos os atos de um comerciante que sejam relativos a sua atividade comercial*. Em face dessa definição, tanto o ato de comércio como o comerciante somente adquirem importância para o direito comercial quando se referirem à exploração de uma empresa. Desaparece, nela, a preponderância do ato de comércio isolado, como também se esmaece a figura do comerciante. Surge assim, esplendorosa, a *empresa mercantil*, e o direito comercial passa a ser o direito das empresas comerciais.

Sobre tal conceito, em 1942, erige-se na Itália, em seu Código unificado, o direito comercial, embora desaparecido como Código autônomo⁵³⁹.

⁵³⁵ PEREIRA, H. V.; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Princípios constitucionais do direito empresarial: a função social da empresa**. Curitiba: CRV, 2011. p. 11.

⁵³⁶ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 38.

⁵³⁷ PEREIRA; MAGALHÃES, 2011, op. cit., p. 12.

⁵³⁸ REQUIÃO, 2015, op. cit., p. 40.

⁵³⁹ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 40-41.

Foi uma tentativa de a Itália editar apenas um código, com matéria concernente ao Direito privado, porém observa-se que isso não ensejou o desaparecimento do Direito comercial, pois ainda que houvera a unificação do Direito obrigacional, o Direito civil e o Direito comercial mantêm-se distintos.

Sztajn pondera:

Se alguém fosse levado a entender que a unificação do direito obrigacional implique o desaparecimento do Direito Comercial, é preciso lembrar que, mesmo na Itália, em que o fenômeno data de 1942, direito civil e comercial permanecem distintos. Também é de apontar que nunca houve grande preocupação, seja pela doutrina, seja pela jurisprudência, com a questão, porque, de regra, se entendem comerciais as atividades segundo noção econômica ou contábil⁵⁴⁰.

Com a teoria da empresa, não se menciona mais a expressão comerciante, mas apenas empresário, conforme extrai-se dos dizeres de Waldírio Bulgarelli

Concorda de maneira geral a doutrina italiana em que não houve mera substituição do comerciante pelo empresário, e sim, a adoção de um sistema dando preeminência a este e assim igualando os agentes das atividades econômicas da produção de bens e serviços, sob a rubrica de empresário, mas, note-se, concebido este não como especulador, porém como responsável pela produção; desta forma, o comerciante antigo foi absorvido pela categoria de empresário, como atividade da atividade intermediária. Há que se atentar, pois, por outro lado, que o empresário comercial corresponde de certa forma ao antigo comerciante e não ao empresário em geral, ou seja, há correspondência entre os dois, no que se refere ao fato de que ambos exercem uma atividade econômica organizada de intermediação, e há diferença no fato de que é considerado empresário porque é agente da produção e não mero especulador⁵⁴¹.

Também não se trata mais de atos de comércio, mas tão somente em empresa⁵⁴², cuja importância no mundo atual é indiscutível. “Se quiser indicar uma instituição social, que pela sua influência, dinamismo e poder de transformação, sirva como elemento explicativo e definidor da civilização contemporânea, a escolha é indubitável: essa instituição é a empresa.”⁵⁴³.

No Brasil, conforme leciona Requião⁵⁴⁴; durante o período do Brasil-colônia as relações jurídicas pautavam-se pelas Ordenações Filipinas, sob a influência do Direito canônico e do Direito romano. A partir da chegada da família imperial, inicia-se a composição de um direito mais de natureza e finalidade econômica do que

⁵⁴⁰ SZTAJN, Raquel. **Teoria jurídica da empresa: atividade empresária e mercados**. São Paulo: Atlas. 2004.

⁵⁴¹ BULGARELLI, W. **A teoria jurídica da empresa**. São Paulo: Atlas, 2000, p. 85.

⁵⁴² MARSHALL, Carla C. **Sociedade por quotas e a unipessoalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 2002, p. 124.

⁵⁴³ COMPARATO, F. K. **A reforma da empresa**. São Paulo: Saraiva. 1995, p. 3.

⁵⁴⁴ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 41-44.

propriamente comercial. Houve a Lei de Abertura dos Portos, a constituição do Banco do Brasil etc. Proclamada a Independência, continuou a vigência das leis portuguesas. Em 1850, foi sancionada a Lei n.º. 556, de 25 de junho, que promulgou o Código Comercial brasileiro. Elogiado pela precisão e técnica, teve como fontes próximas o Código francês de 1807, o espanhol de 1829 e o português de 1833; segundo J. X. Carvalho de Mendonça, teria sido “o primeiro trabalho original que, com feição nova, apareceu na América.” No mesmo ano de 1850, surgiu o Regulamento n.º. 737.

Informa também, Rubens Requião⁵⁴⁵, que uma necessidade de revisão impôs-se desde o início do Século XX. Houve várias tentativas, até que a incumbência foi entregue ao estudo de uma comissão de juristas, que compôs o Anteprojeto de Código Civil unificado, publicado no Diário Oficial da União, em 7 de agosto de 1972, transformado na Lei n.º. 10.406 de 10 de janeiro de 2002, o atual Código Civil.

O Código Civil brasileiro de 2002 abraçou a teoria da empresa, conforme depreende-se do artigo 966, *in verbis*: “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”

Tecido esse breve relato histórico, em relação à empresa, deve-se ressaltar que o Direito positivo brasileiro não traz um conceito, embora toda a legislação do Direito comercial atualmente gire em torno da teoria da empresa.

Anota Requião que “[...] a comissão de professores que elaborou o Projeto de Código Civil se deixou dominar pela timidez e perplexidade dos juristas italianos de 1942 e evitou definir a empresa. Adotou o mesmo critério do Código italiano, conceituando apenas empresário.”⁵⁴⁶; portanto, de forma objetiva, ao partir dos elementos trazidos pelo conceito de empresário, a empresa seria uma atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Novamente a lição de Requião:

O empresário, assim, *organiza* a sua atividade, coordenando os seus bens (capital) com o trabalho aliciado de outrem. Eis a *organização*. Essa organização, em si, o que é? Constitui apenas um complexo de bens e um conjunto de pessoal inativo. Esses elementos – bens e pessoal – não se juntam por si; é necessário que sobre eles, devidamente organizados, atue o empresário, dinamizando a organização, imprimindo-lhe atividade que

⁵⁴⁵ Ibid., p. 43-44.

⁵⁴⁶ Ibid., p. 86-87.

levará à produção. Tanto o capital do empresário como o pessoal que irá trabalhar nada mais são isoladamente do que bens e pessoas. A empresa somente nasce quando se inicia a *atividade* sob a orientação do empresário⁵⁴⁷.

Na Itália, Alberto Asquini publicou monografia sobre o tema e definiu o que identificou como os chamados “Perfis da Empresa”. A partir de suas conclusões, trouxe a lume a empresa em relação ao restante do ordenamento jurídico, ao elucidar todo o conjunto de relações pelas quais está permeada e pelas quais é afetada sua economia, seus bens e o futuro de sua atividade.

De acordo com a teoria dos perfis, a empresa é um fenômeno poliédrico, que não enceta apenas uma atividade, mas um complexo de atividades e de relações jurídicas e econômicas. Assim, a empresa é sempre algo mais do que o capital, do que a pessoa física do seu empreendedor, do que os colaboradores; enfim, é sempre uma gama de relações proveniente do acoplamento estrutural entre os subsistemas jurídico e econômico:

Na senda da velha lição de Alberto Asquini, em seu clássico trabalho sobre os perfis da empresa, que ensinou ser a empresa um fenômeno poliédrico, não se pode confundir o empresário ou a sociedade empresária (perfil subjetivo) com a atividade empresarial ou organização produtiva (perfil funcional), nem com o estabelecimento empresarial (perfil objetivo ou patrimonial)⁵⁴⁸.

Requião relembra-se da importante lição apresentada por Giuseppe Ferri que, ao estudar a noção jurídica da empresa, assinala os seus ângulos mais expressivos, os quais interessam ao Direito: “a) a empresa como expressão da atividade do empresário; b) a empresa como ideia criadora; c) como um complexo de bens; d) as relações como dependentes”⁵⁴⁹.

Ao longo dos anos, a empresa suportou profundas transformações, precipuamente após a Revolução Industrial, quando passou a importar ao exercício industrial e à atividade econômica, como um todo, e adquiriu relevante função na realidade socioeconômica⁵⁵⁰.

⁵⁴⁷ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 88.

⁵⁴⁸ CALÇAS, M. Q. P. A nova lei de recuperação de empresas e falências: repercussão no direito do trabalho (lei nº 11.101, de 09 de fevereiro de 2005). **Rev. TST**, v. 73, n. 4, p. 40. Brasília/DF: JusLaboris – Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho, out./dez. 2007.

⁵⁴⁹ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 78.

⁵⁵⁰ BRASILINO, F. **Bem jurídico empresarial: função social, preservação da empresa e proteção ao patrimônio mínimo empresarial**. São Paulo: Método, 2020, p. 81.

A empresa deixou de ser a mera dotação de capital e passou a pressupor um verdadeiro arcabouço jurídico de proteção e regulação dos direitos e responsabilidades dos que se envolvem, em qualquer instância, no exercício da atividade empresarial.

Pelo motivo exposto no parágrafo anterior, cabe ao Estado, por meio do legislador, não o controle no sentido de ingerência sobre as atividades econômicas, mas a previsão de mecanismos adequados de fiscalização, acompanhamento e soerguimento da atividade, quando cabíveis e necessários, desempenho esse que deve ocorrer na forma estabelecida pela Constituição de 1988, que o define como agente normativo e regulador da atividade econômica, cujas funções são de fiscalização, incentivo e planejamento (artigo 174 da Constituição de 1988). À luz da doutrina de Eros Grau, pode-se afirmar ser a intervenção indutiva do Estado a ordem econômica⁵⁵¹.

Com os aportes trazidos pela teoria italiana da empresa, coube ao sistema jurídico toda a readequação ao novo dimensionamento conferido à atividade econômica, que deixou de interessar apenas ao empresário e de ser apenas risco próprio de perda patrimonial:

Traduzir os termos econômicos em termos jurídicos é tarefa do intérprete; mas, defronte ao direito o fenômeno econômico da empresa se apresenta um fenômeno possuidor de diversos aspectos, em relação aos diversos elementos que para ele concorrem, o intérprete não deve agir com o preconceito de que o fenômeno econômico de empresa deva, forçosamente, entrar num esquema jurídico unitário. Ao contrário, é necessário adequar as noções jurídicas de empresa aos diversos aspectos do fenômeno econômico⁵⁵².

A empresa, além de fenômeno poliédrico, irradiou-se por toda a sociedade, embrenhou-se em todo o tecido social, e envolveu, ainda que não desejado, grande gama de relações pessoais, patrimoniais e sociais.

Das palavras de Asquini colhe-se que a empresa é, primeiramente, um fenômeno econômico, originado da necessidade do capital, e que assim também possui uma faceta jurídica, elucidando que “[...] o conceito de empresa é o conceito de um fenômeno econômico poliédrico, o qual tem sob o aspecto jurídico, não um, mas diversos perfis”⁵⁵³.

⁵⁵¹ GRAU, 1997, p. 303.

⁵⁵² ASQUINI, A. **Perfis da empresa**. Tradução de Fábio Konder Comparato. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, v. 35, n. 104, p. 110. São Paulo, out./dez. 1996.

⁵⁵³ ASQUINI, A. **Perfis da empresa**. Tradução de Fábio Konder Comparato. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, v. 35, n. 104. São Paulo, out./dez. 1996, p. 110.

Percebe-se claramente que a conexão entre os sistemas jurídico e econômico fica clara quando pensada sob o aspecto da empresa como ferramenta que se desenvolve tanto no capital quanto nas normas jurídicas que a regulamenta. Como capital, a empresa tem no sentido de troca⁵⁵⁴ de mercadoria, de força de trabalho dos seus colaboradores, de *know-how*, de industrialização, por dinheiro, por lucro, por resultado positivo de faturamento.

Nesse compasso, a empresa possibilitou que houvesse troca no mundo econômico de mercadorias por dinheiro. E nessa troca ocorreu o fenômeno do capital, que é a troca do dinheiro por algo que possua valor e assim interessa aos indivíduos ante a sua escassez.

A empresa, no contexto atual, pode ser analisada somente sob os prismas econômico e jurídico. De acordo com a ordem constitucional deve atender a função social, que altera a estrutura da propriedade⁵⁵⁵ e especificamente, da empresa, cuja função social diz respeito exatamente a obrigações para com os empregados, os consumidores e a comunidade como um todo.⁵⁵⁶

2.3.3 A Função social e responsabilidade social

O constituinte, ao estabelecer (art. 5º, caput, in fine), que propriedade constitui uma garantia inviolável do indivíduo, elevou-se a instituição da propriedade à condição de garantia fundamental. No entanto, a posição da garantia fundamental da propriedade no texto constitucional não deve ser interpretada, necessariamente, como uma matéria restrita à esfera privada. No inciso XXII, no mesmo dispositivo, declara que “é garantido o direito de propriedade” e, logo mais, “a propriedade atenderá a sua função social”. Assim, a propriedade não pode ser mais vista como um direito estritamente individual, nem como uma instituição de direito privado, para a teoria clássica da divisão do direito.

2.3.3.1 O Princípio da função social da propriedade

O tema da propriedade como um direito sagrado é rechaçada desde Leon Duguit, em seu *Traité de Droit Constitutionnel*, publicado em 1911. Embora não falem vozes que sustentem-na como como um direito absoluto, o fato é que no sistema jurídico brasileiro, este direito, consagrado na Constituição Federal, perpassa por um processo histórico de lutas, que visa democratizar o uso da propriedade, atendendo

⁵⁵⁴ Ibid., p. 110.

⁵⁵⁵ MELLO. C. A. B.. Novos Aspectos da Função Social da Propriedade no Direito Público. **Revista de Direito Público** – RDP, v. 20, n. 84, out/dez 1987, p. 45.

⁵⁵⁶ VAZ, Isabel. **Direito Econômico das Propriedades**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993a, p. 151.

o princípio da solidariedade, proibindo arbítrios do proprietário, como a não observância da proteção ambiental, a inobservância dos direitos humanos, ou seja, a propriedade é assegurada, constitucionalmente, na medida em que cumpra a sua função social.

2.3.3.1.1 O reconhecimento da função social da propriedade

O princípio da função social da propriedade surge num momento em que houve uma reação contra o excesso de formalismo do Direito. Historicamente, esse princípio surgiu após o movimento intelectual e social, intensificado a partir da segunda metade do século XIX, cujo objetivo maior era superar o individualismo egoísta que se consolidara no Estado liberal, com vistas à harmonização social, que não se conseguiu com a mera previsão de liberdades formais; portanto, inicia-se uma fase de superação do formalismo do Direito como um todo.

A esses movimentos juntou-se a doutrina social da Igreja Católica, representada pela Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, do Papa Leão XIII. Embora a Igreja fosse contrária ao socialismo e defendesse “a propriedade privada como um direito natural, pleiteava uma reconstrução econômico-social por meio de restrições ao liberalismo econômico e pela intervenção do Estado na economia, quando as relações individuais pudessem comprometer a justiça”⁵⁵⁷. A expressão Estado-providência não foi cunhada de forma aleatória, mas veio da ideia de que o Estado deveria representar ‘uma providência para os trabalhadores’, zelando por salários justos e pela subsistência digna das pessoas⁵⁵⁸.

Antes da consolidação do Estado social, que se deu na segunda década do século XX, a partir da Constituição mexicana de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919, as influências dos movimentos descritos nos parágrafos anteriores, associados aos efeitos cada vez mais prejudiciais da Revolução Industrial, eram evidentes sobre o Direito.

Iniciou-se, no final de século XIX, a reação contra o excessivo formalismo do Direito, o que se pode constatar na doutrina, conforme registra Fassó,⁵⁵⁹ por exemplo,

⁵⁵⁷ LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 107.

⁵⁵⁸ HUGON, P. **História das Doutrinas Econômicas**, 14. ed., São Paulo: Atlas, 1995, p. 292.

⁵⁵⁹ FASSÓ, G. **Historia de la Filosofía del Derecho**. 2. ed. v. III. Madrid: Pirâmide, 1970, p. 161-180.

Duguit, com sua teoria funcionalista, a teoria de Jhering etc e Recaséns Siches,⁵⁶⁰ o qual sintetiza as principais teorias, que denotam sempre uma oposição contra o individualismo, trazendo um traço marcante, qual seja, buscar uma compreensão do Direito positivo de forma a uma maior harmonia social, seja mediante a aplicação de princípios de justiça social, seja mediante a utilização de critérios que propiciassem uma compatibilização entre os diversos interesses conflitantes.

Importa consignar, que essas teorias tiveram papel fundamental na discussão que permitiu a superação do Estado liberal. Habermas⁵⁶¹ pontua que a discussão sobre a mudança de paradigma iniciou-se no âmbito do Direito privado, mesmo antes das primeiras Constituições sociais.

A partir daí começa a ocorrer o reconhecimento progressivo da função social da propriedade e da empresa; observa-se que a elaboração dessa teoria dá-se antes da implantação definitiva do Estado social. Emerge a questão da solidariedade social, negligenciada pelo Estado liberal, e gera debates sobre outros temas, como o princípio da fraternidade⁵⁶².

A teoria da função social da propriedade, portanto, é um desdobramento da discussão sobre a solidariedade social. A primeira versão moderna do conceito de função social da propriedade, embora tivesse sofrido influência de diversas correntes de pensamento, é atribuída a Comte⁵⁶³.

Uma das primeiras tentativas de conciliar a individualidade com a solidariedade ocorreu partir de Ihering,⁵⁶⁴ em cuja doutrina trazia a ideia de função social da propriedade e dos direitos, bem como a advertência de que o Direito precisa estar aberto a considerações morais, pois o critério de validade de uma regra jurídica não seria a verdade e sim o de cumprir o propósito, a finalidade a que visaria a atender.

Deve-se pontuar, porém, que Ihering não usava essa terminologia (função social dos direitos), a qual seria incorporada e difundida por Karl Renner,⁵⁶⁵ que

⁵⁶⁰ SICHES, R. **Nueva Filosofía de la Interpretación del Derecho**. Cidade do México: Porrúa, 1980, p 33-130.

⁵⁶¹ HABERMAS, J. **Facticidad y Validez**. Tradução de Manuel Jiménez Redondo, 3. ed. Madrid: Trota S/A, 2001, p. 477-478.

⁵⁶² LUCAS, J. **El concepto de Solidaridad**. México: Distribuciones Fontamara S.A., 1998, p. 13-20.

⁵⁶³ LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 109.

⁵⁶⁴ JHERING, R. V. **A finalidade do Direito**. (Der Zweck in Recht). Tradução de Heder Hoffmann. Campinas: Bookseller, 2002, p. 8-14.

⁵⁶⁵ RENNER, K. **The Institutions of Private Law and Their Social Functions**. Londres: Routledge & Kegan Paul Limited, 1949, *passim*.

desde o início do século XX defendia que a propriedade sempre teve uma função social.

Ainda no início do século XX, o tema relacionado à solidariedade foi explorado por diversos juristas como Duguit, Hauriou e Gurvith⁵⁶⁶. Duguit, que não aderiu à ideologia socialista,⁵⁶⁷ mas rejeitou a ideia de direito subjetivo por associá-lo a uma concepção individualista da sociedade e do direito subjetivo, afirmou que a intervenção do Estado seria legítima, somente se não cumprida a função social,⁵⁶⁸ e esta seria atendida quando o titular da propriedade cumprisse o seu dever de empregar produtivamente a sua riqueza de forma a manter e aumentar a interdependência social⁵⁶⁹.

Ao partir desse entendimento, do resgate da intersubjetividade que define a propriedade e da premissa de que o homem é um ser social por natureza, a propriedade deixava de ser vista sob a perspectiva da relação entre um sujeito e um objeto, transformando-se num vínculo intersubjetivo entre indivíduos distintos a respeito da utilização de um determinado bem⁵⁷⁰.

Nesse contexto, os pontos de vista de ética social, novo paradigma do Estado social, começavam a influenciar o âmbito jurídico, que era regido pela autonomia privada, transformando o conceito de direito subjetivo, na medida em que o Estado social propunha que as transformações provocadas não causariam uma redução da autonomia individual e sim uma eliminação de privilégios, que seriam incompatíveis com o igual direito de todos os membros da sociedade de exercerem efetivamente os seus direitos e liberdades⁵⁷¹.

Houve uma vinculação entre a liberdade e a propriedade, o que projetou-se para o campo dos contratos e suscitou questões como a boa-fé, o equilíbrio e a equivalência entre as prestações assumidas pelos contratantes.

Após o reconhecimento da função social da propriedade e do contrato, chegou-se à discussão sobre a função social da empresa, como importante

⁵⁶⁶ Cf. destaca FARIAS, José Fernando de Castro. **A Origem do Direito de Solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998, p. 191.

⁵⁶⁷ DUGUIT, L. Cf. deixa claro na sua obra **Les Transformations Générales du Droit Privé Depuis le Code Napoleon**. Paris: Alcan, 1912, p. 8-9.

⁵⁶⁸ Ibid., p., 21.

⁵⁶⁹ Ibid., p. 166.

⁵⁷⁰ LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 112.

⁵⁷¹ Cf. HABERMAS concluiu que as restrições que se propunham ao status quo tinham mais caráter de eliminação de privilégios do que a redução da autonomia. (2001, p. 482-483).

instituição a partir do século XIX, não só no campo econômico, mas também nos campos político e social.⁵⁷² Vaz sintetiza, no sentido de que a empresa assumiu “[...]”) o papel de célula social catalisadora de aspirações, de anseios de prosperidade, de credora e, ao mesmo tempo devedora da comunidade.”⁵⁷³.

Observa-se, portanto, que como a atividade empresarial parte da utilização da propriedade e do contrato, as transformações sofridas por aqueles institutos também refletiram diretamente na empresa, e pela crescente importância a atenção debruçou-se sobre ela.

Constatou-se que o Estado liberal propiciou muitas injustiças e, portanto, no início do século XX, algo precisaria mudar. A Primeira Guerra Mundial antecipou os acontecimentos, diante da exigência de uma efetiva intervenção do Estado na economia, para atender às necessidades do conflito armado,⁵⁷⁴ o que levou ao dirigismo⁵⁷⁵ e à coordenação da atividade econômica, o que fez surgir o Estado social.

Conforme sintetiza Frazão, ‘O Estado social nasceu, portanto, com a missão de conciliar o capitalismo com o bem-estar da sociedade’⁵⁷⁶. Nesse ambiente, surgem novas constituições, sendo a de Weimar, o grande símbolo, ao reconhecer os direitos sociais, bem como a necessidade de participação e a “intervenção” do Estado na economia e na sociedade para assegurar o cumprimento daqueles.

O mesmo ocorreu nos Estados Unidos, embora sem alteração formal da Constituição, a partir do *New Deal*. Segundo Sunstein, teria provocado uma revolução dos direitos e desse momento o constitucionalismo estadunidense entrou em outra fase, marcado pelo reconhecimento progressivo de diversos direitos sociais, consubstanciado no *Bill of Rights*, e pela necessidade de alteração da

⁵⁷² LAMY FILHO, Alfredo faz uma síntese sobre a importância da empresa na sociedade moderna, in *A função social da Empresa e o Imperativo de sua Reumanização. Revista de Direito Administrativo – RDA*, n. 190, out/dez 1992, p. 39-65.

⁵⁷³ VAZ, M. A. **Direito Econômico das Propriedades**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993^a, p. 16.

⁵⁷⁴ VAZ, M. A., in **Direito Econômico. A Ordem Econômica Portuguesa**. Coimbra: Coimbra, 1998, p. 54-55, traz que a Primeira Guerra Mundial é o marco da transição entre o Estado liberal e o Estado social.

⁵⁷⁵ Lembra-se aqui que essa expressão não sinônimo de intervenção, existindo distinção qualitativa. Segundo MONCADA, L. S. C.: in **Direito Econômico**. Coimbra: Coimbra, 2000, p. 33, “o dirigismo, característico do pós-guerra, pressupõe um actividade coordenada em prol da obtenção de certos fins, ao contrário do empirismo que caracteriza o intervencionismo.”

⁵⁷⁶ LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006, p. 115.

Common Law, naquilo em que a mesma havia incorporado a defesa irrestrita do *laissez-faire*⁵⁷⁷.

Com o Estado social surgiram os chamados direitos fundamentais de segunda geração, relacionados ao princípio da igualdade e normalmente desdobrados em direitos sociais, culturais, econômicos e direitos das coletividades, conforme diz Bonavides⁵⁷⁸, e a partir daí quebrou-se a divisão entre o Direito público e Direito privado, quebra essa que culminou com a Constituição de Weimar, que simbolizou o fim da clausura do Direito privado, que sofreu um verdadeiro avassalamento por princípios do Direito público⁵⁷⁹ e, a partir daí, os Direitos público e privado passaram a atuar numa relação de complementaridade e dependência, sendo que o direito privado passou também a ser instrumento de justiça social, conforme observa Konrad Hesse⁵⁸⁰.

Observa-se aqui, que diante da rica e farta literatura sobre as modificações trazidas pelo Estado social, não seria possível, nos limites desse trabalho, um exame mais aprofundado, mas se destaca os aspectos, que de forma mais direta dizem respeito ao tema objeto deste estudo.

Consigna-se também que a transição não se deu sem percalços, inclusive serviu de justificativa para a opressão do indivíduo, pelos Estados totalitários, conforme chama atenção José Afonso da Silva.⁵⁸¹

Observa-se também que o reconhecimento explícito da expressão função social também não resolvia o problema do exercício dos direitos subjetivos. A indefinição e a fluidez⁵⁸² do conceito de função social despertavam diversas interpretações, inclusive a respeito de ter ou não o proprietário obrigações positivas em razão da propriedade⁵⁸³. Poucas foram as Constituições, como a de Weimar, que

⁵⁷⁷ SUSTEIN, C. **After the Rights Revolution**. Harvard: Harvard University Press, 1993, p. 12-21.

⁵⁷⁸ BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1993, p. 476.

⁵⁷⁹ HABERMAS, J. **Facticidad y Validez**. Tradução de Manuel Jiménez Redondo. 3. ed. Madrid: Trota S/A, 2001, p. 478-481.

⁵⁸⁰ HESSE, K. **Derecho Constitucional y Derecho Privado**. Tradução de Ignacio Gutiérrez Gutiérrez. Madrid: Editorial Civitas, 1995, p. 70-74.

⁵⁸¹ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007. 116-117.

⁵⁸² Neste aspecto, importante consignar que Rodotá reconhece que o conceito de função social da propriedade é impreciso, mas considera que essa fluidez seria recomendável, a fim de possibilitar ao legislador valorar e adaptar o conceito ao bem-estar social e econômico de cada situação histórica. Cf. traz MORAES, J. D., in **A Função Social da Propriedade e a Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 1999, p. 106-108.

⁵⁸³ Sobe a imprecisão da expressão: GOMES, O. **Direitos Reais**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 97.

deixaram claro que a propriedade obriga, solução mantida pela superveniente Constituição Alemã⁵⁸⁴.

A conversão da função social em princípio jurídico deu, apenas, início a uma discussão que persiste até a atualidade.

2.3.3.1.2 A função social da propriedade e da empresa no Brasil

Tecidas as considerações a respeito do reconhecimento da função social e de sua influência no âmbito das relações jurídicas no Direito estrangeiro, passa-se à análise do instituto no ambiente interno brasileiro.

No Brasil, a influências da teoria sobre a função social da propriedade foram percebidas a partir da Constituição de 1934, ao prever no parágrafo 17, do artigo 113, que “é garantido o direito de propriedade, que não poderá ser exercido contra o interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar.” Orlando Gomes relata que embora João Mangabeira, o relator geral do anteprojeto da Constituição de 1934, já defendesse a utilização do termo função social, este não foi adotado, optando-se pela forma mais evasiva do interesse social,⁵⁸⁵ silenciando acerca de qualquer limite ao direito de propriedade em geral, tal como preconizava o individualismo liberal.

Nas Constituições anteriores, a Constituição Imperial e a Constituição de 1891, não havia essa ressalva. Na Imperial, o artigo 179 estabelecia que “A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, [...]”⁵⁸⁶. Na Constituição de 1891, só havia ressalva para casos de desapropriação:

Art. 72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 17. O direito de propriedade mantem-se em toda a sua plenitude, salvo a desapropriação por necessidade, ou utilidade pública, mediante

⁵⁸⁴ Neste sentido: VAZ, I. **Direito Econômico das Propriedades**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 112-113 e GOMES, O. **Direitos Reais**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 99.

⁵⁸⁵ GOMES, O. **Direitos Reais**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990, p. 101.

⁵⁸⁶ BRASIL. **Constituição Imperial do Brasil, de 25 de março de 1824**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

indenização prévia⁵⁸⁷.

As Constituições de 1824, em seu artigo 179, e de 1891, no artigo 72, limitaram-se a declarar garantido o direito de propriedade em toda a sua plenitude, ressalvada a hipótese de desapropriação por necessidade ou utilidade social, silenciando acerca de qualquer limite ao direito de propriedade em geral, tal como preconizava o individualismo liberal da época.

Na Constituição de 1937, (art. 122, par. 14), foi garantido o direito de propriedade, relegando à lei ordinária, a incumbência de definir o seu conteúdo e seus limites. Quanto à intervenção do Estado no domínio econômico, só o admitia excepcionalmente, isto é, para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores de produção, no interesse da nação. Admitia a usucapião *pro labore*, reproduzindo disposição da Carta de 1934.

A Constituição de 1946, ao resgatar a concepção de propriedade prevista na Constituição de 1934, condicionava o uso da propriedade ao bem-estar social. Apesar de manter inalteradas as disposições da Constituição de 1937, no que diz respeito aos direitos e garantias individuais, no Título V, referente à Ordem Econômica e Social, acrescentou-se a condicionante social ao Direito de Propriedade, conforme expõe o artigo 147: “O uso da propriedade será condicionado a bem-estar social. A lei poderá, com observância do disposto no art. 141, §16, promover a justa distribuição da propriedade, com igual oportunidade para todos”.

A texto constitucional de 1946 foi o primeiro a introduzir, efetivamente, a noção de função social, ao condicionar o direito da propriedade ao bem-estar social, além de constituir-se num avanço da democracia e das liberdades individuais do cidadão, restabeleceu e ampliou as liberdades individuais e garantias do cidadão, que haviam sido suprimidas pela Constituição de 1937. A diretiva traçada por essa Constituição conferiu ao direito de propriedade, um conceito social amplo, distanciando do conceito restrito e ilimitado de propriedade no Código Civil. Sob a influência do Código Napoleônico, ao contrário da Constituição de Weimar, que dispunha em seu artigo 153 que a propriedade obriga e seu uso deve, ao mesmo tempo, servir ao bem-estar social, o Código Civil brasileiro de 1916 não trazia qualquer referência à funcionalidade da propriedade.

⁵⁸⁷ BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

A Constituição de 1967 e a Emenda n.º. 1, de 1969, utilizaram-se, pela primeira vez, da expressão função social da propriedade, ainda que tal princípio estivesse previsto na parte relativa à ordem econômica, no seu artigo 157⁵⁸⁸ e não dentre as garantias fundamentais do cidadão. Surgiu a discussão, que prossegue até hoje, sobre se a função social da propriedade abrangeria apenas os bens de produção, razão pela qual estaria contemplada, na Constituição de 1967, apenas na parte relativa à ordem econômica ou qualquer outro tipo de bem. No entanto, embora a função social projete-se com mais evidência sobre a propriedade dos bens de produção, não existe óbice a que os bens de uso próprio também se submetam ao princípio, de maneira que a função social não se aplica exclusivamente aos bens de produção, como propriedade dinâmica, mas também a propriedade estática.

Izabel Vaz confirma este entendimento ao dizer que:

Quando nos referimos à função social da propriedade não nos limitamos, porém a atribuí-la apenas às propriedades dinâmicas, embora reconheçamos ser no âmbito das atividades econômicas mais viável a concretização desse princípio. [...] A interpretação mais adequada, a nosso ver, seria considerar tanto a propriedade estática quanto a dinâmica submetidas ao preceito da função social, que não acarreta em nenhuma das hipóteses, a supressão do princípio constitucional garantidor do direito à propriedade privada⁵⁸⁹.

Após veio a Lei das Sociedades Anônimas (lei n.º. 6.404/1976), que expressamente reconheceu a função social da empresa em seu artigo 154, ao dispor que “O administrador deve exercer as atribuições que a lei e o estatuto lhe conferem para lograr os fins e no interesse da companhia, satisfeitas as exigências do bem público e da função social da empresa.”⁵⁹⁰ A mesma lei, no seu artigo 116, parágrafo único prevê que

O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender⁵⁹¹.

⁵⁸⁸ “Art. 157- A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social com base nos seguintes princípios: III - função social da propriedade [...]”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1969**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67EMC69.htm; BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

⁵⁸⁹ VAZ, 1993a, p. 152-153.

⁵⁹⁰ BRASIL. **Lei n. 6404, de 15 de dezembro de 1976**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

⁵⁹¹ Ibid.

Pode-se afirmar, desse modo, que a Lei das sociedades anônimas representou um avanço, pois além de reconhecer expressamente a função social, foi uma das primeiras tentativas de definir a empresa não apenas sob o seu aspecto econômico, mas também sob o aspecto institucional. Neste sentido Frazão pontua que

[...] os deveres e responsabilidades do acionista controlador não se restringem aos demais acionistas, mas igualmente aos trabalhadores e `comunidade. A empresa é vista como instituição cuja importância transcende à esfera econômica e passa a abarcar interesses sociais dos mais relevantes, como a própria sobrevivência e o bem-estar dos trabalhadores que prestam seus serviços e dos demais cidadãos que dividem com ela o mesmo espaço social⁵⁹².

O anteprojeto do Código Civil, contemporâneo da Lei das sociedades anônimas, que conseguiu ser aprovado somente no século XXI, mas trazia mudanças e rompeu com o individualismo do Código Civil de 1916, principalmente em relação à propriedade e ao contrato, submeteu ambos, à função social. O artigo 421, ainda que a redação tenha sido modificada pela Lei nº. 13.874/2019, no sentido de que “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato.”⁵⁹³. E quanto à propriedade, o parágrafo 1º., artigo 1.228 do Código Civil, dispõe que “O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas.”

A Constituição de 1988 reconhecidamente introduziu profundas transformações no direito de propriedade. Incluiu a propriedade privada e a função social da propriedade no rol dos direitos e garantias fundamentais, além de inseri-los entre os alicerces da ordem econômica.

Ao consignar em seu artigo 5º., inciso XXII, a garantia ao direito de propriedade, a Constituição limitou o poder do Estado no campo econômico, porém previu e regulamentou hipóteses de ingerência estatal nos bens particulares, quando necessária para o bem comum.

⁵⁹² LOPES, A. F. de A. *Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico*. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006.

⁵⁹³ BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

Com efeito, o direito de propriedade está vinculado ao bem-estar social, uma vez que o Inciso XXIII, do artigo 5º., da Lei Maior brasileira, dispõe que a propriedade atenderá a sua função social, além de inseri-las, em seu artigo 170, incisos II e III, como princípios da ordem econômica, impondo sanções para o caso de não ser, este, observado, conforme se verifica do teor dos artigos 182 a 191 do mesmo diploma legal.

Ao mesmo tempo em que a propriedade é um direito individual fundamental, releva-se o interesse público de sua utilização e aproveitamento de acordo com os anseios sociais. Como registra a doutrina mais atual, o texto constitucional em vigor representa um verdadeiro marco na constitucionalização da função social da propriedade devido à amplitude e ao detalhamento das normas da Constituição.

A constitucionalização da função social da propriedade, tanto na Europa como no Brasil, veio acompanhada da garantia constitucional da propriedade privada, razão pela qual as teorias extremistas como a de Duguit, que reduzia a propriedade à função social precisaram ser reanalisadas.

Surgiu novo desafio ao Direito, qual seja, responder como seriam compatibilizados os aspectos funcionais e o privado, que foram atribuídos à propriedade. o que chamou a atenção da doutrina, que precisava delimitar o significado de propriedade, “de forma a esclarecer que essa conteria uma função social, mas não se reduziria a uma função social, de forma que os interesses individuais do proprietário precisavam ser igualmente assegurados.”⁵⁹⁴.

Esses dilemas projetaram-se com mais força sobre a questão da propriedade dos bens de produção e, conseqüentemente, sobre a função social da empresa.

Nesse contexto, a doutrina italiana construiu entendimento ao buscar a compatibilização dos valores acima destacados, no sentido de que a função social da propriedade alterava a estrutura do Direito, que passava a assumir um papel de promover o interesse coletivo, mas sem comprometer o núcleo de individualidade que é inerente à propriedade privada.

Perlingieri deixa clara a ideia da doutrina italiana⁵⁹⁵ e, em síntese, ensina que a função social implicaria, que ao lado das prerrogativas de usar, gozar e dispor do

⁵⁹⁴ LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006. p. 120.

⁵⁹⁵ Cf. RODOTÁ, S. *Il terribile diritto*. 2. ed. Bologna: Il Mulino, 1990. Também em: *Proprietà (Diritto vigente)*. **Novissimo Digesto Italiano**. Turin: UTET, 1967.

bem, o proprietário passa a ter não apenas limites no exercício do seu direito, como também obrigações positivas em favor da coletividade⁵⁹⁶.

No mesmo sentido Pugliatti resume: a função social não tem finalidade apenas de limitar a expansão ou reduzir os poderes do proprietário, uma finalidade imediata, mas pretende também se servir da propriedade como um meio e do proprietário, como um agente na realização do interesse coletivo, finalidade mediata da função social⁵⁹⁷.

Nesse momento, portanto, a propriedade deixa de ser vista como instrumento de satisfação egoística do titular e passa a ser analisada dentro de um contexto social; conforme adverte Pugliatti, um ordenamento jurídico voltado à realização de valores como a liberdade e a dignidade humana não pode permitir que a autonomia seja confundida com livre-arbítri⁵⁹⁸.

Essas discussões que se estabeleceram na Europa, a respeito da função social da propriedade repercutiam aqui no Brasil antes da Constituição de 1967, conforme se pode constatar na obra de Eduardo Espínola, que ressaltava em 1956, que o conceito de função social, implícito no conceito de propriedade, devia ser considerado à luz da solidariedade social, de maneira a ensejar para o proprietário não apenas direitos, como também deveres em prol da sociedade⁵⁹⁹.

Após a Constituição de 1967 ter reconhecido expressamente a função social da propriedade, a doutrina nacional passou a reconhecer a ideia de função social além dos limites negativos, impondo-se uma atuação positiva do proprietário em favor do interesse social, principalmente quando se trata dos bens de produção.

Embora alguns autores brasileiros interpretem a função social a partir apenas da imposição de limites ao exercício da propriedade, a fim de coibir abusos,⁶⁰⁰ parte

⁵⁹⁶ PERLINGIERI, Pietro. **Introduzione allá Problemática dela Proprietá**. Camerino: Jovene, 1971, p. 69-73. Quanto ao aspecto positivo, BARASSI, Ludovico. **La Proprietá nel Nuovo Códice Civile**. 2. ed. Milão: A. Giuffré, 1943, p. 80-99, faz uma análise sob duas perspectivas: a) a função social-limite, que seria negativa no sentido de impossibilitar o exercício da propriedade que causa prejuízos a terceiros e, b) a função social impulsiva, essencialmente positiva, que altera a estrutura da propriedade para o fim de impor ao proprietário deveres típicos de uma função voltada para o interesse público. No mesmo sentido: RODOTÁ, Stefano. **Il terribile diritto**. 2. ed. Bologna: Il Mulino, 1990 e também in **Proprietá** (Diritto vigente). Novissimo Digesto Italiano. Turin: UTET, 1967.

⁵⁹⁷ PUGLIATTI, S. **Instituzioni di Diritto Civile**. La proprietá. Milão: Dott. A. Giuffré, 1938, p. 149-152.

⁵⁹⁸ PUGLIATTI, S. **Perfis do Direito Civil: Introdução ao Direito Civil Constitucional**. Tradução de Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 1997, p. 228.

⁵⁹⁹ ESPINOLA, E. **Posse, Propriedade/Compropriedade ou Condomínio/Direitos Autorais**. Rio de Janeiro: Conquista, 1956, p. 127.

⁶⁰⁰ Neste sentido: PEREIRA, C. M. S. **Instituições de Direito Civil**. 14. ed. v. IV. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 67; FACHUN, Luiz Edson. **A Função Social da Posse e a Propriedade**

mais significativa reconhece que a função social implica, antes de tudo, um compromisso positivo do titular da propriedade, mediante o atendimento dos interesses sociais, ao resgatar a responsabilidade e a intersubjetividade que devem caracterizar o exercício dos direitos subjetivos⁶⁰¹.

Assim, a função social altera a estrutura da propriedade, e esse raciocínio aplica-se integralmente à empresa, cuja função social diz respeito exatamente a obrigações para com os empregados, os consumidores e a comunidade.

Isabel Vaz sintetiza alguns aspectos essenciais da empresa:

Retirar o capital, os bens de produção do estado de ócio (aspecto estático), consiste, pois, em utilizá-los em qualquer empresa proveitosa a si mesma e à comunidade. É dinamizá-los para produzirem novas riquezas, gerando empregos e sustento aos cooperadores da empresa e à comunidade. É substituir o dever individual, religioso, de dar esmola pelo dever jurídico inspirado no compromisso com a comunidade, de proporcionar-lhe trabalho útil e adequadamente remunerado. Já as obrigações da empresa em relação aos trabalhadores é vista por Modesto CARVALHOSA (1978, P. 34) sob o seguinte ângulo: *A nova etapa que atualmente se desenvolve e começa a surgir com força doutrinária, abala a posição do empresário, como detentor do capital, para leva-lo a conceder a participação nos resultados e, também, na gestão da própria empresa*⁶⁰².

Comparato, que compartilha desse entendimento, faz uma advertência no sentido de que a ênfase da função social desloca-se da propriedade para o poder de organização e controle que a empresa exerce sobre as pessoas e sobre os bens de produção:

[...] o poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos⁶⁰³.

Diante do exposto, ou seja, do reconhecimento de que a função social da propriedade e, portanto, da empresa, impõe igualmente obrigações positivas em favor da coletividade, importa concluir que é possível compatibilizar aquela com a natureza de direito subjetivo que tradicionalmente se atribuiu à propriedade.

Contemporânea: uma Perspectiva da Usucapião Imobiliária Rural. Porto Alegre: Antônio Fabris, 1998, p. 18-19.

⁶⁰¹ Neste sentido: COMPARATO, F. K. **Função social da propriedade dos bens de produção.** Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro. Ano XXV, n. 63, jul./set. 1986, p. 75; GRAU, E. R. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988.** 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2001, p. 269.

⁶⁰² VAZ, I. **Direito Econômico das Propriedades.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 151.

⁶⁰³ COMPARATO, F. K. **Função social da propriedade dos bens de produção.** Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro, Ano XXV, n. 63, jul./set. 1986. p. 76.

Sob o enfoque do Estado social, em oposição ao Estado liberal, a proposta inicial é de resgate à intersubjetividade e de corresponsabilidade; ou seja, de responsabilidade de cada um, para que todos possam exercer livre e igualmente os direitos; portanto, neste contexto, não há qualquer incompatibilidade entre uma noção de direito subjetivo, que traga ao lado das prerrogativas e faculdades, deveres e responsabilidades, aliás, como ocorre em todos os aspectos da vida humana.

Garea de forma objetiva pontua que a partir do momento em que o direito subjetivo deixa de ser visto como absoluto e arbitrário, desaparece a contradição entre a propriedade privada e a função social. A existência de um âmbito de prerrogativas e liberdades não é incompatível com a existência de deveres e obrigações que limitem a extensão dos poderes e faculdades dos proprietários.⁶⁰⁴ Esta posição é compartilhada por parte expressiva dos autores nacionais,⁶⁰⁵ dentre eles, Isabel Vaz que se posiciona no sentido de que “a nova compreensão da propriedade esmaece a distinção entre direito (poder) e função (dever), na medida em que é o dever (função) que passa a estabelecer o conteúdo, a garantia da extensão do direito (poder)⁶⁰⁶.

Pode-se afirmar, desse modo, que a noção de direito subjetivo de propriedade não se opõe à função social desse direito, ao contrário, impõe que se equilibre a esfera de prerrogativas e faculdades do titular e a responsabilidade que dela decorre, a partir do viés constitucional da função social, que impõe uma atuação não egoísta, mas voltada ao bem comum. Há o resguardo de liberdade do proprietário, porém essa liberdade não é absoluta, não o arbítrio, o que se aplica também à empresa.

Comparato, nesta questão, também é assertivo, de que o reconhecimento da função social da empresa não significa, escusa dizê-lo, que doravante toda companhia se transforme em órgão público e que tenha por objetivo primordial, senão único, o vaso interesse público, mas deve ser visto no sentido de que a

⁶⁰⁴ GAREA, R. C. **La Función Social de la Propiedad Privada em la Constitución Española de 1978**. Barcelona: J. M. Bosch, 1977, p. 199-200.

⁶⁰⁵ LEAL, R. G. **A Função Social da Propriedade no Brasil: Aspectos Jurídicos e Político**. Porto Alegre: S. C. S, 1998, p. 120; MARQUESI, Roberto Wagner. **Direitos Reais Agrários e Função Social**. Curitiba: Juruá, 2001, p. 97; GONDINHO, André Osório. **Função social da propriedade**. In TEPEDINO, G. (Org.) **Problemas de Direito Civil-Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000, p. 403 e 418; CAVALCANTI, M. P. **Superfície Compulsória – Instrumento de Efetivação da Função Social da Propriedade**. Rio de Janeiro: Renovar. 2000, p. 46; BITELLI, M. A. S. **Da Função Social para a Responsabilidade da Empresa**. In VIANA, Rui Geraldo Camargo; NÉRI, R. M. de Andrade. **Temas Atuais de Direito Civil na Constituição**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000, p. 248.

⁶⁰⁶ VAZ, I. **Direito Econômico das Propriedades**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993. p. 322.

liberdade individual de iniciativa empresarial não torna absoluto o direito ao lucro, colocando-o acima do cumprimento dos grandes deveres da ordem econômica e social, igualmente expressos na Constituição⁶⁰⁷.

Refere-se, assim, em conteúdo mínimo da propriedade, que também não parece atuar como algo a diminuir a discussão, pois introduz outros conceitos, também fluidos e imprecisos. Frazão entende que esse conteúdo mínimo de propriedade seria aquela esfera essencial sem a qual a propriedade privada deixaria de existir enquanto instituo que visa igualmente atender os interesses do seu titular⁶⁰⁸.

No cenário brasileiro, todos esses questionamentos também se apresentam, conforme sintetizado nesse tópico.

Com o advento da Constituição de 1988, a ideia da função social e da solidariedade social espalhou-se por todo o discurso constitucional, tendo consagrado, no seu artigo 3º., a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a redução das desigualdades sociais como objetivos da República Federativa do Brasil.

A Constituição de 1988 sistematizou as principais tendências sobre o assunto, conjugando-as com as conquistas alcançadas nas Constituições anteriores. Ao inserir a função social no âmbito dos direitos e garantias fundamentais, o constituinte concedeu proteção às teorias que legitimam uma nova leitura dos institutos privados, que só podem existir se coerentes ao princípio da solidariedade social.

O conteúdo e a efetividade da Constituição proporcionaram a edição de medidas legislativas e judiciais, colocando em prática o que antes era apenas discussão doutrinária. Estas normas constitucionais não são meras declarações políticas ou objetivos a serem atingidos, ao contrário, constituem-se em verdadeiras normas de conduta, vinculando não só o legislador, quando da edição de normas, como também o intérprete da lei, assim como todos os destinatários das normas.

Sobre a aplicabilidade do princípio da função social da propriedade, José Afonso da Silva esclarece que:

A norma que contém o princípio da função social da propriedade incide imediatamente, é de aplicabilidade imediata, como o são todos os princípios

⁶⁰⁷ COMPARATO, F. K. **O Poder de Controle na Sociedade Anônima**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1976, p. 301.

⁶⁰⁸ LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006. p. 127.

constitucionais. A própria jurisprudência já o reconhece. Realmente, afirma-se a tese de que aquela norma tem plena eficácia, porque interfere com a estrutura e o conceito da propriedade, valendo como regra que fundamenta um novo regime jurídico desta, transformando-a numa instituição de Direito Público, especialmente, ainda que nem a doutrina nem a jurisprudência tenham percebido o seu alcance, nem lhe dado aplicação adequada, como se nada tivesse mudado⁶⁰⁹.

Diante dessa análise do princípio da função social desde o seu surgimento, desenvolvimento até os dias atuais, com sua consagração constitucional em diversos Estados, assim como no Brasil, passa-se ao estudo sobre a função social da empresa e sua conexão com a responsabilidade social, que se pode chamar de uma responsabilidade social constitucional.

2.3.3.1.3 A função social e a responsabilidade social da empresa

De toda a abordagem anterior sobre a função social da propriedade, resta claro que a propriedade só será legítima se servir como instrumento para efetivação de um interesse coletivo, contribuindo para a dignidade de todos.

Pietro Perlingiere esclarece que:

Também para o proprietário, a função social assume uma valência de princípio geral. A autonomia não é livre arbítrio: os atos e atividades não somente não podem perseguir fins anti-sociais ou não sociais, mas para terem reconhecimento jurídico, devem ser avaliáveis como conformes à razão pela qual o direito de propriedade foi garantido e reconhecido. Assim, a atividade de gozo e disposição do proprietário não pode ser exercida em contraste com a utilidade social ou de modo a provocar dano à segurança, à liberdade, à dignidade, à dignidade humana⁶¹⁰.

De outra forma, o Estado, ao mesmo tempo em que garante ao proprietário a utilização da propriedade privada, exige que seja cumprida a sua função social. Como princípio da ordem econômica, tem por objetivo assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Lícito é o interesse individual quando realiza, igualmente, o interesse social. O exercício do direito individual da propriedade deve ser feito no sentido da utilidade, não somente para si, mas para todos. Daí ser incompatível com a inércia, com a inutilidade, com a especulação⁶¹¹.

Assim, a atividade empresarial, a empresa, como expressão da propriedade e da ordem econômica, para ser legítima, também deve cumprir a função social,

⁶⁰⁹ SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007, p. 281.

⁶¹⁰ PERLINGIERI, P. **Perfis do Direito Civil**. 3. ed., Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 228.

⁶¹¹ LÔBO, P. L. N. Constitucionalização do direito civil. In: FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (org.). **Direito Civil: atualidades**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 212.

tendo como pano de fundo a dignidade da pessoa humana. Ana Frazão assevera que:

O princípio da função social da propriedade, cuja decorrência necessária é a função social da empresa, por ser considerado como uma forma que a Constituição encontrou condicionar o exercício da atividade empresarial à justiça social sem ter que recorrer a nenhum compromisso previamente determinado⁶¹².

Importa pontuar alguns aspectos do Direito empresarial e especificar o significado dos mais diversos vocábulos.

O conceito de empresa foi objeto de estudo em item anterior. No Brasil, conforme observado, o Código Civil de 2002 não se ocupou de conceituá-lo por ser tarefa da doutrina⁶¹³, que o fez a partir do conceito de empresário, previsto no artigo 966 daquele Código⁶¹⁴.

Não deve ainda ser confundida, com o advento do Código Civil de 2002, a empresa, com a sociedade empresária. A empresa é a atividade, que visa a obter lucros por meio do oferecimento de bens ou serviços ao mercado, que foram produzidos por organização dos fatores de produção, quais sejam, força de trabalho, matéria prima, capital e tecnologia.

Zanotti registra que:

Pelo termo empresa subtede-se condição ativa, ação, diligência, dentre outras. Logo, existindo empresa, há atividade mediante o exercício de uma série de atos coordenados, complexos ou não, com objetivo específico. Essa atividade tem fins econômicos, e via à produção ou circulação de bens ou serviços. Para o exercício da atividade econômica são necessários quatro fatores: capital, trabalho, matéria-prima e tecnologia. Subsume-se, pois, esses bens de bens de produção possam produzir resultados esperados, do homem e para o homem, se forem empregados de forma coordenada. Daí o fato de que, na conceituação de empresa, impõe-se a exigência de que ela seja um ente organizado. Essa conjugação de esforços é realizada pelo empresário, em nome próprio, em caráter habitual, com ou sem o concurso de atividade alheia, mediante a organização e direção do negócio⁶¹⁵.

⁶¹² LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006. p. 279.

⁶¹³ Cf. COELHO, F. U., pondera que “se empresário é o exercente profissional de uma atividade econômica organizada, então empresa é uma atividade; a de produção ou circulação de bens ou serviços. 2009, p. 12.

⁶¹⁴ “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.” BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

⁶¹⁵ ZANOTTI, L. A. R. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 17.

A sociedade empresária é utilizada “para designar a entidade constituída por várias pessoas, com objetivos econômicos.”⁶¹⁶.

Também não se confunde empresa com estabelecimento comercial, definido no artigo 1.142, do Código Civil⁶¹⁷; ou seja, o complexo de bens (materiais e imateriais) utilizados pelo empresário para o efetivo exercício de atividade econômica⁶¹⁸.

Desse modo, não se pode confundir empresa com sociedade empresária e nem com estabelecimento. Maria Helena Diniz sintetiza esses três conceitos:

*Empresa é a atividade econômica unitariamente estruturada ou organizada para a produção ou circulação de bens ou serviços. Empresário, individual ou coletivo, é o titular da empresa. Estabelecimento é o conjunto de bens, caracterizados por sua unidade de destinação, podendo ser, como diz Miguel Reale, objeto unitário de negócios jurídicos, daí sua importância para que a “empresa” possa atingir sua finalidade, pois o empresário precisa reunir meios para consecução contínua de um objetivo técnico*⁶¹⁹.

Feitas essas observações, registra-se que a análise da função social da empresa será feita a partir do conceito de empresa como atividade organizada, a qual é exercida por um empresário, que busca otimizar o oferecimento de bens ou serviços para o mercado.

A função social, no sentido amplo, foi fartamente abordada e aqui, registra-se, para fins de conexão, no sentido específico, em relação à empresa e com a responsabilidade social.

Amaral Neto observa que:

Emprestar ao Direito uma função social significa, portanto, considerar que os interesses da sociedade se sobrepõem aos interesses do indivíduo, sem que isso implique, necessariamente, a anulação da pessoa humana, justificando-se a ação do Estado pela necessidade de se acabar com as injustiças sociais. Função social significa não-individual, sendo critério de valoração de situações jurídicas conexas ao desenvolvimento das atividades de ordem econômica⁶²⁰.

Assim, a função social impõe-se ao proprietário ou a quem exercer o direito de usar, gozar e dispor da propriedade, bem como ao empresário a prática de comportamento em benefício da sociedade.

⁶¹⁶ REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 465.

⁶¹⁷ “Art. 1.142. Considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.” (BRASIL, 2002).

⁶¹⁸ Neste sentido: COELHO, 2009, p. 96.

⁶¹⁹ DINIZ, M. H. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. v. 8: Direito de Empresa. 2. ed. reformulada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 35.

⁶²⁰ AMARAL NETO, F. S. **Direito Civil**: introdução. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 367.

É incontestável dizer-se que a empresa não cumpre a sua função social pelo simples fato de estar em funcionamento.

No momento histórico atual, a empresa tem muita importância, e gera reflexos imediatos na coletividade, pois ao prestar serviços ou fornecer bens ao mercado, por exemplo, gera empregos e arrecada dinheiro para o Estado por meio de arrecadação fiscal.

Conforme consignado, a empresa, pela alta capacidade de influência perante a coletividade, tem poderes e deveres e por isso deve ser exigido dela uma responsabilidade social proporcional.

O empresário tem uma relação de propriedade para com os bens de produção e com o estabelecimento e, nessa dinâmica, “a ênfase da função social desloca-se da propriedade para o poder de organização e controle que a empresa exerce sobre as pessoas e sobre os bens de produção”⁶²¹.

Além disso, sociedades empresárias são constituídas por meio de um contrato, como regra, e todas as relações entre o empresário e as pessoas ou entidades envolvidas ocorrem por meio de contratos; portanto, desse liame contratual e da relação de propriedade, ambos regidos pela função social, torna-se também, por esse raciocínio, uma inseparável ligação da empresa com o exercício de uma função social.

Ana Frazão de Azevedo Lopes, chancela essa afirmação:

Decorrência necessária do reconhecimento da função social da propriedade e da função social do contrato foi a posterior discussão sobre a função social da empresa, como instituição cuja importância aumentara no século XIX, não só no âmbito econômico, mas também no político e no social. Com efeito a empresa assumira o papel de célula social catalisadora de aspirações, de anseios de prosperidade; de credora e, ao mesmo tempo, devedora da comunidade, o que evidenciava a sua natureza como comunidade de trabalho e de capital. Se toda atividade da empresa partia da utilização da propriedade e do contrato, é inequívoco que as transformações sobre estes institutos teriam reflexos diretos na própria empresa. Por outro lado, a sua crescente importância fez com que uma atenção especial fosse conferida aos bens e produção⁶²².

Ademais, a Constituição de 1988 estabeleceu a função social da propriedade no artigo 5º., inciso XXII, mas no capítulo da ordem econômica trouxe-a como princípio dessa ordem econômica (art. 170, inciso III). De forma direta, entende-se

⁶²¹ LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006, p. 124.

⁶²² LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006, p. 113-114.

nesse trabalho, mas para alguns de forma indireta, que essa função também é exigida da empresa, a partir da principal razão de sua existência, a circulação de riqueza.

Eros Roberto Grau assevera que:

O princípio da função social da propriedade ganha substancialidade precisamente quando aplicado à propriedade dos bens de produção, ou seja, na disciplina jurídica da propriedade de tais bens, implementada sob o compromisso com a sua destinação. A propriedade sobre a qual os efeitos do princípio são refletidos com maior grau de intensidade é justamente a propriedade, em dinamismo, dos bens de produção. Na verdade, ao menos referirmos à função social dos bens de produção em dinamismo, estamos a aludir à *função social da empresa*⁶²³.

Desse modo, a empresa, para cumprir sua função social, não basta manter-se ativa, é necessário muito mais, ela deve exercer suas atividades visando ao bem-comum, sem praticar atos lesivos à coletividade.

A autonomia do empresário não é um exercício do livre arbítrio. Os atos empresariais não devem apenas evitar fins antissociais, mas além disso, devem estar em conformidade com a dignidade e justiça social.

Neste sentido Perlingieri se posiciona no sentido de que:

O exercício da empresa, atuado de acordo com o máximo de coordenação possível, isto é de programação, evitaria, v.g., em termos de “segurança”, comprometer a saúde dos homens, o ambiente e, em geral, o equilíbrio ecológico (tome-se, como exemplo, o tema da economia de energia e as proibições contra as poluições e as sofisticações). Mais marcada deve ser, também no intérprete, a consciência de que o crescimento econômico e o conseqüente bem-estar (*benessere*) quando não preservam a qualidade de vida, ou seja, a “liberdade” e a “dignidade humana”, não são progresso e desenvolvimento social e constitucionalmente valoráveis, mas se traduzem, antes ou depois, em um mal-estar para todos⁶²⁴.

No estágio atual, a empresa deve deixar de ser vista somente sob a perspectiva do lucro, razão pela qual é projetada, a partir do texto constitucional, a transformar-se em um vínculo intersubjetivo, entre diversas pessoas e bens, na organização dos fatores de produção ou circulação, com a finalidade de exercer uma função social, embora a função primeira seja a busca por lucros.

A função social não destrói a liberdade do empresário e nem torna a empresa um simples meio para fins sociais, o que violaria o princípio da livre iniciativa. Ao contrário, a função social da empresa é uma forma de compatibilizar a fruição individual da atividade econômica e o atendimento da sua função social, visando a

⁶²³ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 238.

⁶²⁴ PERLINGIERI, Pietro. **Perfis do direito civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007, p. 228.

que os empresários não abusem do seu direito no exercício da administração empresarial.

Mais uma vez a lição de Eros Roberto Grau:

A função social da empresa – que suponho já estivesse embrionariamente postulada na contribuição de Courcelle-Seneuil, na afirmação da função social do comerciante, do proprietário e do capitalista – aparece indiretamente no art. 42 da Constituição Italiana: “É livre a iniciativa econômica privada. Não pode, todavia, desenvolver-se em contraste com a utilidade social de modo a causar dano à segurança, à liberdade, à dignidade humana. A lei determina os programas e os meios de fiscalização destinados à direção e coordenação da atividade econômica, pública ou privada, para fins sociais.” Nele resulta consagrada, em sua integralidade – o segundo inciso da disposição autorizando a imposição de limites positivos à iniciativa econômica – a função social da iniciativa econômica, portanto, a função social da empresa. O princípio está também consagrado no direito positivo brasileiro. O art. 154 e o parágrafo único do art. 116 da lei 6.404/76 referem, de modo expresse, respectivamente, à função social da empresa e a função social da companhia⁶²⁵.

Estabiliza-se o entendimento sobre a função social da empresa ao consigná-lo como conciliar esse dever com o aspecto individual inerente às atividades econômicas. Ana Frazão aponta que para essa harmonização necessária deve-se atentar para “à proporcionalidade e a ponderação entre os diferentes valores em conflito.”⁶²⁶

Nesse exercício de harmonização do interesse individual e do interesse da coletividade, ou seja, da realização da função social, decorre a responsabilidade social.

Alexandre Husni entende que “Do cumprimento ativo da função social decorre a idéia de empresa socialmente responsável, que contribui para com a justiça social no campo das exclusões e o desenvolvimento sustentável de forma plena e espontânea, sem imposição legal.”⁶²⁷

Inferese, portanto, que a responsabilidade social, decorrência da função social, é espontânea, voluntária. Independe de imposição através do Estado, geralmente imposição legal.

Tomasevicius Filho sintetiza:

A responsabilidade social das empresas consiste na integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas

⁶²⁵ GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 238.

⁶²⁶ LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006, p. 147.

⁶²⁷ HUSNI, A. **Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar**. São Paulo: Quartier Latin, 2007, p. 63.

operações e na interação com a comunidade. Além disso, seria uma forma de levar outras instituições a colaborar com o Estado na busca da justiça social, ao invés de ficar esperando que o estado tome as providências nessas áreas⁶²⁸.

Desse modo, atua de forma socialmente responsável a empresa cujos sócios exercem a autonomia privada, contribuem voluntariamente para o desenvolvimento econômico sustentável da sociedade, e cuidam dos três pilares fundamentais: social, econômico e ambiental.

Maria Helena Diniz registra que:

A empresa tem responsabilidade social e desempenha uma importante função econômica e social, sendo elemento de paz social e solidariedade, constituindo um instrumento de política social e de promoção da justiça social. Sua responsabilidade social a impulsiona a propiciar, com sua atividade econômica, comunicação mais aberta com seus colaboradores e com a coletividade, melhores condições sociais, garantindo sua sobrevivência no mercado globalizado, por ser fator decisivo para seu crescimento, visto que ganhará o respeito de seus colaboradores e consumidores e provocará sua inserção na sociedade⁶²⁹.

Nesse contexto, a responsabilidade social deve ser entendida como o respeito aos direitos e interesses de todos os que se situam em torno das empresas, os *stakeholders*, ou seja, indivíduos, grupos, instituições ou ambiente, influenciados ou que influenciam a atividade empresarial.

Neste sentido é a lição trazida também por Luiz Antônio Ramalho Zanoti:

A busca de uma sociedade sustentável impõe a conscientização dos empresários de que há uma comunidade no interior das corporações e no entorno delas, que é afetada, direta ou indiretamente, positiva ou negativamente, pelos impactos das decisões que os empresários tomam. Com efeito, no desempenho de suas atividades econômicas, as empresas se inter-relacionam com esses atores que são alvos das iniciativas éticas de seus negócios, os chamados *stakeholders*, vez que ela não se constitui num ente isolado da sociedade⁶³⁰.

A responsabilidade social empresarial, desse modo, torna-se cada vez mais necessária, na medida em que a vontade do ser humano é ilimitada, os recursos são escassos e as condições de uma vida digna cada dia torna-se um desafio maior, diante dos avanços tecnológicos que afetam não só a atividade empresarial, mas a vida em sociedade nos mais diversos aspectos, principalmente em relação aos

⁶²⁸ TOMAS VICIUS FILHO. **A Função Social da Empresa**. Revista dos Tribunais, n. 92. São Paulo: Revista dos Tribunais, abril de 2003, p. 46.

⁶²⁹ DINIZ, M. H. Curso de Direito Civil Brasileiro. v. 8: **Direito de Empresa**. 2. ed. reformulada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 33.

⁶³⁰ ZANOTI, L. A. R. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 125.

direitos humanos; diante dessa sociedade fluida, o Estado não consegue atuar de forma a atender todos em tempo adequado.

O Estado, ao optar por um raio mínimo de atuação no ambiente econômico, transfere para o âmbito privado parte considerável da competência regulatória que lhe pertenceu, ele, o Estado, que se torna incapaz de cumprir todos os seus deveres perante a sociedade, é auxiliado pelo empresário, que embora busque maximizar seus interesses, não poderá, numa busca desenfreada por lucros, causar prejuízos sociais, ocasionar danos de difícil reparação por parte do Estado.

Assim, a atuação de forma a prestigiar o interesse social, paralelamente à busca pelo seu interesse de lucrar, deve nortear a gestão das empresas, exteriorizando os atos, que comprovem a efetiva observância à diretriz constitucional, função social.

Sem dúvida, uma empresa que desenvolve a sua atividade em observância a esses valores constitucionais, na direção dos interesses sociais, encontra na sociedade uma posição de destaque, que por sua vez reflete na obtenção de lucros; ao utilizar-se de uma publicidade eficiente, atrai mais consumidores que compartilham dos mesmos valores institucionais, e em muitas oportunidades conseguem incentivos fiscais, ou seja, ao invés de pagarem tributos, investem na comunidade⁶³¹ etc.

Neste sentido:

Por isso, ocorre a divulgação dos atos sociais, visando, com uma publicidade eficiente, atrair mais consumidores e grupos de interesse, satisfeitos em adquirir e divulgar produtos de um empresário que se preocupa com o bem-estar social. Dessa forma, ocorre aumento da circulação de riquezas. Ademais, com a prática de atos de responsabilidade social, o empresário, não raras vezes, obtém benefícios fiscais⁶³².

A partir da Constituição, no Brasil, a ligação entre a função social e a responsabilidade social da empresa passa a ser uma meta a ser alcançada; por essa razão, os empresários passam a usar de atos com reflexos sociais, como estratégia para solidificarem-se no mercado, principalmente no que tange à questão ambiental; porém, nem sempre essa atuação é efetiva e no âmbito de igualdade de gênero,

⁶³¹ Observa-se, porém, que as ações realizadas com a utilização de valores que deixam de repassar ao Estado, por força de incentivos fiscais não podem ser considerados como responsabilidade social, já que está investindo um dinheiro que não da empresa e sim do Estado. Neste sentido: MAGALHÃES, R. A., 2007, p. 347.

⁶³² PEREIRA, H. V.; MAGALHÃES, R. A. **Princípios constitucionais do direito empresarial: a função social da empresa**. Curitiba: CRV, 2011, p. 67.

muito do que se verifica é a atuação por imposição, por meio de leis, que mesmo assim são contestadas.

A responsabilidade social e a função social da empresa apresentam ligação estreita com a ideia de desenvolvimento sustentável, objeto de preocupação da ONU, ao estabelecer os ODS, razão pela qual surge o desafio sobre a efetivação dessa atuação empresarial, no âmbito dos Direitos Humanos, e no presente trabalho, com especial atenção às ações visando à igualdade de gênero.

3. A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS PELA EMPRESA NA PERSPECTIVA DE IGUALDADE DE GÊNERO

Com o processo de globalização, registra-se uma reorganização da economia mundial e uma internacionalização da produção e das relações de trabalho. E, nesse sentido, cabe ressaltar que as mudanças advindas do processo de reestruturação do capital, marcadas pela introdução das novas tecnologias, pelas novas exigências de mercado, pelas mudanças de hábito de consumo, pelas novas formas de contratação do trabalho e de gerenciamento da força de trabalho extrapolam a esfera da produção propriamente dita e se expandem para todas as relações sociais.

Concomitantemente a esses processos de globalização e reestruturação produtiva, ocorridos nos países centrais do capitalismo na década de 80, observa-se uma reconfiguração do formato do Estado e da esfera pública, a partir de novas formas de organização do espaço público. De um lado, registra-se uma expansão das atividades do Estado (intervencionismo, planejamento e políticas sociais) e, de outro, identifica-se o surgimento de novas formas de materialização das funções públicas que ordenam as relações sociais, a partir da atuação das corporações transnacionais, dos conselhos técnicos, das autarquias e das organizações não governamentais.⁶³³

Dessa forma, redefinem-se as funções do Estado e observa-se uma reorientação das políticas públicas, a partir de uma combinação de políticas econômicas de claros objetivos políticos, e políticas sociais oscilantes frouxamente definidas de objetivos pouco transparentes:

A partir dessa nova racionalidade na área da política pública, pretende-se conciliar o princípio de equidade (orientador das políticas sociais), que visa à satisfação de necessidades e, o princípio da eficiência, direcionado para redução do gasto social setorial, intersetorial, desagregados em programas e projetos.

Tais princípios são utilizados como critérios básicos na sustentação dos sistemas globais de desigualdades e de distribuição de renda. Na atualidade, observa-se o predomínio do princípio da eficiência do gasto público, pautado na seletividade e na implementação dos direitos atinentes à condição de

⁶³³ MATHIS, A. de A.; MATHIS, A. **Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos: discursos e realidades**. R. Katál., Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/jrk/a/97YLLndpJb8f4VgCY3WnHnyH/?format=pdf>. Acesso em: 10 abr. 2024.

consumidor e à crescente mercantilização das necessidades sociais.⁶³⁴

Neste contexto, identificam-se novas modalidades gerenciais que apostam na redefinição da relação capital trabalho no âmbito empresarial e, ao mesmo tempo, apostam na construção de uma relação e interlocução com a comunidade abrangida pelo entorno da corporação.

3.1 A responsabilidade social corporativa

A questão da responsabilidade social da empresa é atualmente debatida à luz da finalidade da Responsabilidade Social Corporativa, que se baseia, a princípio, na ética empresarial e no caráter voluntário da adesão⁶³⁵. Além disso, os direitos humanos estão consagrados no Direito internacional, e sua aplicabilidade aos negócios é indiscutível; portanto, para compreender a responsabilidade social da empresa⁶³⁶, é necessário ter em mente que toda empresa deve observar e respeitar os direitos humanos de suas partes interessadas.

Em alguns Estados houve a tentativa de regulamentar a proteção dos direitos humanos e o exercício da responsabilidade social corporativa, como na França, com a lei sobre a proteção dos direitos humanos em empresas nacionais⁶³⁷, bem como dos Estados Unidos, com as *Benefit Corporations* e Itália, com a *Società Benefit*.

Dada a complexidade dos desafios sociais, ambientais e éticos enfrentados pelas empresas, sejam empresas pequenas ou companhias globais e os múltiplos atores envolvidos, parece difícil encontrar uma expressão exata que traduza o que é responsabilidade social corporativa.

⁶³⁴ MATHIS, A. de A.; MATHIS, A. **Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos: discursos e realidades**. R. Katál., Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/97YLndpJb8f4VgCY3WnHnyH/?format=pdf>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁶³⁵ BITTAR-GODINHO, J. S. **Responsabilidade social corporativa e fundações empresariais no Brasil: estratégias de legitimação política das empresas**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-28062019-161659/pt-br.php>. Acesso em: 5 fev. 2023.

⁶³⁶ DOMINGOS, I. M.; VEIGA, F. S. Considerações acerca do impacto ambiental, política de descarte de resíduos e a responsabilidade empresarial no pós-consumo. In: MIRANDA GONÇALVES, R.; VEIGA, F. S.; PORTELA, I. (org.). **Paradigmas do Direito Constitucional atual**. Barcelos: Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2017. p. 253-264.

⁶³⁷ FRANCE. Loi n. 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1). Paris, 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626> Acesso em: 25 ago. 2023.

O guia ISO 26000 incorpora um conceito de “responsabilidade social”⁶³⁸, e trata-o como o impacto das decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente; comportamento ético e transparente que contribui para a saúde e o bem-estar social.

Na mesma linha, foi definida pela Comissão Europeia⁶³⁹. Deve-se observar que as empresas devem prevenir, gerenciar e mitigar quaisquer impactos negativos que possam prejudicar os direitos humanos.

De ser observado, porém, que com a evolução do pensamento da consciência social, no entanto, e em especial com o desenvolvimento dos direitos humanos, as empresas contemporâneas deparam-se com *stakeholders* (partes interessadas) cada vez mais exigentes e ativas,⁶⁴⁰ os quais buscam saber, além do preço e da qualidade de um produto ou serviço, conhecer o desempenho da empresa⁶⁴¹ e se ela é pautada por princípios éticos e transparentes, inclusive se há uma atuação com respeito e efetividade dos direitos humanos no processo produtivo.

Além disso, observa-se a otimização da estruturação das organizações não governamentais (ONGs), que muitas vezes têm-se posicionado no sentido de fazer denúncias incisivas aos responsáveis pelas decisões de sustentabilidade corporativa, para que as empresas comecem a preocupar-se em reduzir os riscos de exposição a problemas sociais e de meio ambiente.

Nesse contexto, é pertinente destacar a observação de Carroll⁶⁴², de que as empresas não têm apenas obrigações econômicas e jurídicas, mas também responsabilidades éticas e filantrópicas, ou seja, as empresas devem cumprir as suas obrigações legais e financeiras, mas também devem agir de maneira ética e contribuir para o bem-estar da sociedade e do meio ambiente.

Nesse sentido, é evidente que as empresas são cada vez mais chamadas a assumir responsabilidades que vão além da mera geração de lucros, dado o seu poder

⁶³⁸ ISO – INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. **ISO 26000:2010**: guidance on social responsibility . Geneva: ISO, 2010. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>. Acesso em: 2 fev. 2023.

⁶³⁹ EU – EUROPEAN UNION. **Corporate social responsibility & responsible business conduct**. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en. Acesso em: 2 fev. 2023a.

⁶⁴⁰ ARGANDOÑA RAMIZ, A. ¿Qué es y qué no es la responsabilidad social? **Revista del Instituto de Estudios Económicos**. Responsabilidad Social Corporativa, n. 1, p. 1-14, 2012.

⁶⁴¹ CABALLERO MARTIZ, M. F. El gobierno de las sociedades y los derechos humanos de los stakeholders. In: MIRANDA GONÇALVES, R. **Derechos humanos y juventud**. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia, 2015, p. 37-52.

⁶⁴² CARROLL, A. B. A Three-dimensional conceptual model of corporate performance. **The Academy Of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497-505, out. 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/257850?origin=crossref>. Acesso em: 5 fev. 2023.

como provedoras de riqueza e o alto impacto social que exercem. Assim, devem analisar mais do que a responsabilidade interna, que está relacionada aos diretores e a tudo o que compõe a organização,⁶⁴³ que vem com a Governança Corporativa (GC), dando atenção também à responsabilidade externa, que envolve a perspectiva do desempenho da empresa na sociedade⁶⁴⁴.

Keynes há muito apontou para a necessidade de as empresas gerenciarem as suas ações com base em valores éticos e no desenvolvimento de atitudes responsáveis, a fim de atender aos interesses dos acionistas e de todos aqueles cujas vidas são afetadas pelo resultado das ações das empresas⁶⁴⁵.

Nota-se, portanto, que a responsabilidade social corporativa torna-se progressivamente uma extensão da Governança Corporativa e é mostrada como um meio de equilibrar os interesses privados da empresa e os interesses coletivos expressos pelas partes interessadas; esse “equilíbrio” foi bem definido por Carroll⁶⁴⁶ como uma prática de conciliação das orientações econômicas e sociais de uma empresa, bem como das demandas das partes interessadas (*stakeholders*).

Essa análise está alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), das Nações Unidas, uma vez que, além do Estado, as empresas também estão sujeitas à responsabilidade legal. Assim, o Estado também será responsabilizado pelo descumprimento de obrigações negativas, ou seja, quando deixar de agir com a devida fiscalização das empresas⁶⁴⁷.

Se por um lado, a responsabilidade social é reconhecida por evitar danos (dimensão negativa), por outro, ela engloba transparência, diálogo e participação

⁶⁴³ PARENTE, T. C. **Governança e responsabilidade social corporativa: perspectivas dos conselheiros de administração no Brasil.** Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-20022014-155906/pt-br.php>. Acesso em: 5 fev. 2023.

⁶⁴⁴ PARENTE, T. C. **Governança e responsabilidade social corporativa: perspectivas dos conselheiros de administração no Brasil.** Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-20022014-155906/pt-br.php>. Acesso em: 5 fev. 2023. 2013.

⁶⁴⁵ KEYNES, J. M. The end of laissez-faire. In: JOHNSON, E.; MOGGRIDGE, D. (ed.). **The collected writings of John Maynard Keynes.** London: Royal Economic Society, 1978. p. 272-294. (The Collected Writings of John Maynard Keynes, v. 9).

⁶⁴⁶ CARROLL, A. B. **The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders.** Business Horizons, v. 34, n. 4, p. 39-48, jul./ago. 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G?via%3Dihub>. Acesso em: 5 fev. 2023.

⁶⁴⁷ COURTIS, C. Derechos sociales, ambientales y relaciones entre particulares: nuevos horizontes. Bilbao: Universidad de Deusto. 2007. **Cuadernos Deusto de Derechos Humanos**, n. 42. Disponível em: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho42.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

colaborativa. Essa abordagem agrega valor com um conjunto de pessoas e não apenas um vínculo com ativos e contratos.⁶⁴⁸

Não se pode negar, que a atenção ao interesse público cresceu, marcando uma mudança significativa no foco dos interesses privados para os públicos e essa transição é impulsionada pela busca constante da realização dos direitos humanos, que fundamenta toda a transformação da atividade empresarial, não só voltada a busca de lucros.

Nisso tem um papel fundamental, a expansão dos direitos humanos, conforme abordado anteriormente, marcadamente nas declarações do século XVIII, *Declaration of Independence*⁶⁴⁹ e o *Bill of Rights*⁶⁵⁰ dos estadunidenses, e a *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen*,⁶⁵¹ da França. Porém, observa-se que a internacionalização dos direitos humanos ocorreu no século XX, mediante a proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948. Essas declarações consagraram em seus textos que os direitos eram universais e inalienáveis, estabelecendo um precedente importante para a proteção global dos direitos humanos, trazendo a dignidade humana como núcleo central da proteção do Direito⁶⁵².

Essa função complementar mostra uma lacuna no Direito privado em relação à aplicação dos direitos humanos, dada a prioridade dos direitos humanos e fundamentais na construção do ordenamento jurídico⁶⁵³. No entanto, entende-se que a responsabilidade social corporativa é voluntária e discricionária e se não cumprida, não há violação da norma, mas apenas uma governança corporativa amoral, que é exercida em conformidade com a lei, sem percepção do impacto sobre as partes

⁶⁴⁸ ARGANDOÑA RAMIZ, A. ¿Qué es y qué no es la responsabilidad social? **Revista del Instituto de Estudios Económicos. Responsabilidad Social Corporativa**, n. 1, p. 1-14, 2012.

⁶⁴⁹ UNITED STATES OF AMERICA. Continental Congress. **The Declaration of Independence, 1776**. Washington, DC: 1776. Disponível em: <https://www.archives.gov/milestone-documents/declaration-of-independence>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁵⁰ UNITED STATES OF AMERICA. Congress of the United States. **Bill of Rights (1791)**. Washington, DC: Congress of the United States, 1791. Disponível em: <https://www.archives.gov/milestone-documents/bill-of-rights>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁵¹ FRANCE. **Déclaration du 26 août 1789 des droits de l'homme et du citoyen**. Paris, 1789. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000697056/1789-08-26>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁵² LORENZETTI, R. L. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998, *passim*.

⁶⁵³ COURTIS, C. Derechos sociales, ambientales y relaciones entre particulares: nuevos horizontes. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007. **Cuadernos Deusto de Derechos Humanos**, n. 42. Disponível em: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho42.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

interessadas (*stakeholders*), o que se verifica, inclusive, no caso de igualdade de gênero.

No caso de violações de direitos humanos, a sanção continua a ser uma competência da legislação nacional. Não há um marco legal geral no Direito internacional que regule e estabeleça sanções para empresas que violam os direitos humanos; porém, nos últimos anos, houve mudanças na estrutura de valores e nos impactos regulatórios a respeito do tema, bem como nos desenvolvimentos da responsabilidade social corporativa em alguns Estados europeus⁶⁵⁴ e a proposta de uma Diretiva,⁶⁵⁵ sobre *Corporate Sustainability Due Diligence*, na União Europeia em 2022.

3.1.1 Empresa e direitos humanos, no contexto global, na atualidade

O debate sobre a conformidade das empresas com os direitos humanos surgiu na Subcomissão das Nações Unidas para a Prevenção da Discriminação e Proteção dos Direitos Humanos em meados da década de 1990, sendo que na ocasião, mais voltado ao diálogo para o meio ambiente, questionou-se se esse era um debate sobre uma nova concepção do discurso da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou se era uma discussão política e acadêmica de interesse limitado e com pouca relevância para o setor empresarial. Persistiam dúvidas sobre a validade de investir tempo e esforço em uma questão que a maioria das empresas considerava ser de responsabilidade do Estado e não do setor privado⁶⁵⁶.

Não obstante a ocorrência desses questionamentos, surgiram movimentos a favor da discussão da aplicabilidade dos direitos humanos às empresas e, em 1999, o secretário-geral da ONU, Kofi Annan, apresentou o *Global Compact* no Fórum Econômico Mundial em Davos,⁶⁵⁷ que se traduziu como Pacto Global das Nações

⁶⁵⁴ Com foco na proteção dos direitos humanos e na incorporação de parâmetros ESG (ambientais, sociais e de governança) nas empresas, a Lei da Cadeia de Suprimentos da Alemanha, aprovada em 16 de julho de 2021, impõe obrigações de *due diligence* para evitar violações de direitos humanos nas cadeias de produção. Essa lei representa um avanço significativo para garantir que as empresas assumam a responsabilidade por suas ações e pelo impacto que têm na sociedade e no meio ambiente.

⁶⁵⁵ EUROPEAN UNION. **Corporate social responsibility & responsible business conduct**. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en. Acesso em: 2 fev. 2023.

⁶⁵⁶ LEISINGER, K. M. El debate sobre la responsabilidad corporativa: empresas y derechos humanos. **Revista del Instituto de Estudios**, Madrid, n. 1, p. 65-80, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4036478>. Acesso em: 16 ago. 2023.

⁶⁵⁷ ANTAL, A. B.; SOBCZAK, A. Corporate social responsibility in France: a mix of national traditions and international influences. **Business & Society**, v. 46, n. 1, p. 9-32, mar. 2007.

Unidas, que introduziu princípios voluntários destinados a proteger os direitos humanos, o meio ambiente e o combate à corrupção⁶⁵⁸. As empresas que assinaram o Pacto comprometeram-se a integrar o Pacto Mundial e seus princípios em sua governança corporativa, a publicar relatórios anuais de progresso (voluntários e unilaterais) sobre sua implementação e a apoiar publicamente o Pacto Mundial e seus princípios.

O tema ganhou mais espaço e, na 17ª. Sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, foi adotada a Resolução 17/4, (ONU, 16 de junho de 2011), intitulada “Direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas de negócios”, cujo objetivo é prevenir e remediar os impactos adversos das atividades empresariais sobre os direitos humanos.

Na sessão em que essa Resolução foi adotada, o Representante Especial da ONU para Empresas e Direitos Humanos, Professor John Ruggie (2017), da Universidade de Harvard, em seu relatório final, incluiu os Princípios Orientadores para a implementação da Estrutura da ONU: “Proteger, Respeitar e Remediar” e enfatizou que “os princípios não são o fim, mas o fim do princípio”¹². E, assim, a discussão ganhou mais espaço para o debate público-privado, como o dever de *report* (reportar)¹³ e os observatórios nacionais de direitos humanos para a implementação de normas e mecanismos para evitar abusos contra os direitos humanos.

No âmbito nacional, alguns Estados movimentam-se para regulamentar a questão, vinculando o Direito privado e os direitos humanos; por exemplo, França, Alemanha, Itália e, mais recentemente, a União Europeia adotou uma Proposta de Diretiva¹⁴ (Bruxelas, fevereiro de 2022) que avalia a inclusão da proteção dos direitos humanos nas regras de responsabilidade corporativa das empresas europeias.

Na França, em 21 de fevereiro de 2017, a Assembleia Nacional Francesa aprovou a Lei de Responsabilidade das Empresas, que instituiu um novo modelo de responsabilidade corporativa com implicações para a responsabilidade da empresa principal (matriz) e das subsidiárias, como resultado da relação de domínio ou controle com empresas em toda a cadeia de produção⁶⁵⁹. Os artigos L225-104 e L225-105

⁶⁵⁸ UN GLOBAL COMPACT. **The ten principles of the UN Global Compact**. Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 3 fev. 2023.

⁶⁵⁹ FRANCE. **Loi n. 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (1)**. Paris, 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626> Acesso em: 25 ago. 2023.

foram incluídos no *Code de Commerce*,⁶⁶⁰ com a promulgação da *Loi n. 2017-399 de 27 mars 2017*⁶⁶¹, que foram responsáveis por fornecer o modelo legal do *dever de vigilância da empresa*, que deve ser realizado por meio de um plano destinado a identificar riscos e prevenir ações que sirvam de obstáculo à realização dos direitos humanos e liberdades fundamentais da empresa.

As empresas têm o dever de monitorar e publicar relatórios sobre a implementação dos direitos humanos, inclusive as empresas da cadeia de produção. Além disso, os *stakeholders* podem denunciar diretamente as empresas, e a lei autoriza reclamações por violação do dever de monitorar e descreve a sanção aplicável.

Deve-se destacar a importância das medidas de proteção aos direitos humanos e ao meio ambiente, conforme estipulado na Lei de Responsabilidade Corporativa, medidas que não apenas garantem a salvaguarda dos direitos fundamentais dos indivíduos, mas também promovem a sustentabilidade e a preservação do precioso ecossistema; portanto, a implementação e o cumprimento rigoroso dessas medidas por todas as corporações são absolutamente essenciais.

Nos Estados Unidos, por outro lado, existem as *Benefit Corporations*, que são empresas conjuntas com fins lucrativos, elas assumem explicitamente obrigações para com um grupo de partes interessadas. Seu objetivo é o lucro e, concomitantemente, o cumprimento de um dever social. Em 2010, Maryland tornou-se o pioneiro entre os estados-membros ao regulamentar a questão das *Benefit Corporations*. Desde então, mais de 30 estados, incluindo Washington, DC, e Porto Rico, seguiram o exemplo e implementaram legislações que permitem às empresas organizarem-se como tais. As empresas que optam por organizar-se como *Benefit Corporations* estão comprometidas com a busca de um benefício público geral, de modo que as obrigações vão além dos interesses dos acionistas, devendo ser observados também os interesses dos *stakeholders*⁶⁶².

Veiga e Domingos ressaltam que:

⁶⁶⁰ FRANCE. **Code de Commerce**. Paris: L'Imprimerie de Mame, 1807. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000005634379/LEGISCTA000006083281/#LEGISCTA000006083281. Acesso em: 8 fev. 2023.

⁶⁶¹ Ibid, 2017.

⁶⁶² VEIGA, F. S.; DOMINGOS, I. M. Responsabilidade social das empresas e direitos humanos. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 20, e202545, 2023. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2545>. Acesso 30. Abr. 2024.

É importante ter em mente que uma parte significativa da legislação, embora enfatize a busca do bem comum e o respeito aos *stakeholders*, constitui, até certo ponto, uma proteção para as próprias empresas, pois não prevê sanções em caso de descumprimento da obrigação assumida, e a questão das violações dos direitos humanos não está clara⁶⁶³.

Na mesma direção, a Itália também regulamentou as *Benefit Corporations*, ali chamadas de *Società Benefit*, por meio do *Decreto-Legge* 1882 de 17 Aprile.⁶⁶⁴ A legislação italiana foi inspirada no modelo estadunidense, de modo que as leis apresentam muitas semelhanças.

Com esse decreto, a Itália tornou-se o primeiro Estado da Europa a regulamentar empresas com objetivos econômico-sociais e o primeiro a ter uma legislação em nível nacional, já que, no caso dos Estados Unidos, as leis regulatórias são estaduais.

No sistema italiano, segundo Ricco e Mazzeschi, não foi criado um tipo societário, mas foi permitido que as empresas alterassem seu estatuto e se tornassem *Società Benefit*, de modo que não mais buscassem apenas o lucro e o ganho de seus acionistas, mas também trabalhassem para o benefício público geral e adotassem ações responsáveis, sustentáveis e transparentes diante dos *stakeholders*.⁶⁶⁵

Para assegurar o cumprimento do compromisso assumido pelas empresas que adotam o *Società Benefit*, o *Decreto da Legge* 1882 prevê, no § 381, a responsabilidade civil dos administradores em caso de descumprimento das obrigações assumidas.

Assim como nos exemplos anteriores sobre o tratamento interno e a responsabilidade das empresas em casos de violações de direitos humanos, a aplicabilidade dessas normas é limitada aos Estados em que foram adotadas. É importante ressaltar que elas não se estendem a operações transnacionais.

No contexto espanhol, vale a pena mencionar algumas iniciativas das autoridades públicas que podem estar mostrando certa tendência ao reconhecimento

⁶⁶³ Ibid.

⁶⁶⁴ ITALIA. **Camera Dei Deputati Ed Il Senato Della Repubblica** Legge 28 dicembre 2015, n. 208. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016). Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, n. 302, suppl. ordinario n. 70, 30 dic. 2015a. Disponível em: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/12/30/302/so/70/sg/pdf>. Acesso em: 5 fev. 2023.

⁶⁶⁵ RICCO, G.; MAZZESCHI, M. **The Italian Benefit Corporation: to profit and beyond**. LawyerIssue, 21 fev. 2017. Disponível em: <https://www.lawyerissue.com/italian-benefit-corporation-profit-beyond/>. Acesso em: 5 fev. 2023.

indireto de um modelo de compatibilidade entre o interesse corporativo e os interesses dos “ *stakeholders* não acionistas”, bem como na regulamentação de textos de *Soft Law* destinados a empresas listadas.

O Código Unificado de Boa Governança de 2006⁶⁶⁶ recomendava às empresas listadas, em primeiro lugar, que o conselho de administração assumisse a competência de adotar a política geral de RSC; e, em segundo lugar, que o conselho cumprisse as medidas de RSC que havia adotado voluntariamente.

Essa iniciativa do Código Unificado de Boa Governança de 2006 foi incorporada à Lei das Sociedades de Capital (LSC), aprovada pelo Real Decreto Legislativo 1/2010,⁶⁶⁷ de 2 de julho, que aprovou o texto revisado da Lei das Sociedades de Capital, conforme alterado pela Lei 31/2014,⁶⁶⁸ declarando que a adoção da política de RSC em empresas listadas é indelegável e, portanto, mantendo-a sob a competência exclusiva do conselho de administração.

A orientação seguida pela regulamentação e autorregulamentação espanholas foi posta em prática com o Código de Boa Governança de fevereiro de 2015,⁶⁶⁹ que inseriu o escopo das recomendações da versão de 2006.

O atual Código de Boa Governança (junho de 2020)⁶⁷⁰ recomendou ao conselho de administração das empresas listadas, em sua recomendação n.º 12, que:

Na busca do interesse social, além da conformidade com as leis e regulamentos e do comportamento baseado na boa-fé, na ética e no respeito aos costumes e às boas práticas comumente aceitos, procure conciliar seu próprio interesse social com, conforme apropriado, os interesses legítimos de seus funcionários, fornecedores, clientes e outras partes interessadas que possam ser afetadas, bem como o impacto das atividades da empresa na comunidade como um todo e no meio ambiente⁶⁷¹.

⁶⁶⁶ CNMV – COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**. Madrid: CNMV, 2015. Disponível em: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/CodigosGovCorp.aspx>. Acesso em: 27 ago. 2023.

⁶⁶⁷ ESPAÑA. Ministerio de la Presidencia. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. **Boletín Oficial del Estado**, n. 161, p. 58472, 3 jul. 2010. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/07/03/pdfs/BOE-A-2010-10544.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁶⁸ ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. **Boletín Oficial del Estado**, n. 293, p. 99793, 4 dic. 2014. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-12589>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁶⁹ CNMV – COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**. Madrid: CNMV, 2015. Disponível em: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/CodigosGovCorp.aspx>. Acesso em: 27 ago. 2023.

⁶⁷⁰ CNMV – COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**. Madrid: CNMV, 2015. Disponível em: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/CodigosGovCorp.aspx>. Acesso em: 27 ago. 2023.

⁶⁷¹ Ibid.

Além disso, a adoção de uma política de RSC no âmbito de seu significado voluntário foi historicamente incorporado nas disposições do Código Unificado de Boa Governança de 2006, bem como novas nuances incorporadas na Lei das Sociedades de Capital (LSC) após a reforma de 2014.

Em âmbito internacional, mesmo com a assinatura do *Global Compact*, a questão da proteção dos direitos humanos ainda não parece ter sido resolvida, pois os pactos internacionais de direitos humanos são voluntários.

Ademais, cada Estado tem seu próprio tratamento dos direitos humanos, quer eles tenham sido positivados ou não. Alguns têm uma legislação mais protetora, outros menos. Assim, persiste um cenário no qual é possível que as empresas operem com pouco respeito à dignidade humana, fazendo negócios transnacionais em Estados com legislação ineficaz de proteção aos direitos humanos.

No entanto, há uma conscientização crescente na sociedade internacional sobre a necessidade de iniciativas vinculantes para responsabilizar as empresas²² por meio da regulamentação da conduta das atividades transnacionais.

Nesse sentido, a 26ª. Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU adotou a Resolução 26/9⁶⁷²: “Elaboração de um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre corporações transnacionais e outras empresas de negócios com relação aos direitos humanos”. Essa resolução previa a formação de um grupo de trabalho intergovernamental aberto para elaborar um instrumento de proteção de direitos humanos legalmente vinculante para regular as atividades de corporações transnacionais e outras empresas mercantis:

A mencionada Resolução marcou o início dos trabalhos para a elaboração de um instrumento internacional que estabeleça obrigações para as empresas e estabeleça mecanismos de monitoramento e responsabilização por possíveis violações de direitos humanos que possam ocorrer na prática de atividades transnacionais.

A Comissão Europeia (2023) vem desenvolvendo mecanismos de conscientização e educação para a implementação dos objetivos de desenvolvimento sustentável, com base na Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento

⁶⁷²ONU.

Documents.

Disponível

em:

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g14/082/55/pdf/g1408255.pdf?token=FvopYsDOjnvwhgTcTK&fe=true>. Acesso em: 27 ago. 2023.

sustentável⁶⁷³. Em 2021, adotou estratégias para promover a Responsabilidade Social Corporativa em setores estratégicos para a proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, a RSC é vista como fundamental para a gestão de riscos e custos, bem como para a capacidade de inovar, pois traz soluções para a comunidade e para o mercado. Há diversas Diretivas, como 2014/95/UE,⁶⁷⁴ que busca aprimorar seus relatórios de impacto ambiental e social a fim de orientar a implementação de políticas públicas para proteger o meio ambiente etc.

Os relatórios obrigatórios incluem relatórios sobre questões ambientais, questões sociais, tratamento de funcionários, direitos humanos, medidas anticorrupção e antissuborno, igualdade de gênero, treinamento acadêmico e profissional dos conselhos de administração, de acordo com a Diretiva da UE 2014/95. Esses dados facilitam o monitoramento eficaz dos riscos.

De fato, no presente trabalho, ressalta-se que a desigualdade de gênero, notadamente nas relações de trabalho, serve como um obstáculo para a realização da Agenda 2030 da ONU, por violar os direitos humanos.

Assim, é necessária a criação de mecanismos de atuação das empresas, bem como a publicação de relatórios nos *sítes* das empresas, bem como nos *sítes* dos governos, sobre ações empresariais, na busca de concretização dessa esperada igualdade de gênero, permitindo uma maior transparência na relação empresa e função social, com o consequente cumprimento de sua responsabilidade social, ou seja, o cumprimento de sua obrigação de responder pelas ações próprias ou dos outros que por elas atuam.

No aspecto ambiental, por exemplo, na Espanha, a *EU Eco-Management and Audit Scheme* (EMAS)⁶⁷⁵ é um sistema comunitário de ecogestão e auditoria desenvolvido pela Comissão Europeia para que empresas e outras organizações avaliem e melhorem seu desempenho, levando ao crescimento econômico e à

⁶⁷³ DOMINGOS, I. M. Los retos del compliance medioambiental en la Administración Pública. **Revista de la Facultad de Derecho de México**, v. 71, n. 281-1, p. 237-260, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/79802>. Acesso em: 8 fev. 2023.

⁶⁷⁴ UE – UNIÓN EUROPEA. **Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014**. Por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos. Diario Oficial de La Unión Europea, 57º año, p. 330/1-330/9, 15 nov. 2014. Disponível em: <https://boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

⁶⁷⁵ ESPAÑA. Vicepresidencia Tercera del Gobierno. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. **Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales: EMAS**. Disponível em: <https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-comunitario-de-ecogestion-y-ecoauditoria-emas.html>. Acesso em: 20 ago. 2023.

conformidade com a ISO 14001.⁶⁷⁶ A EMAS acredita que pode reduzir o impacto ambiental e fortalecer o sistema de conformidade legal da organização ao aumentar a participação dos funcionários. A adoção de práticas sustentáveis e responsáveis não só salvaguarda a empresa de potenciais litígios, mas também contribui para a preservação da fauna e da flora.

Neste sentido, também podem ser criados e utilizados mecanismos para avaliar e melhorar as práticas empresariais, com vistas a um tratamento igualitário entre homens e mulheres, propiciando as mesmas oportunidades, desde a fase previa de contratação, até um plano de carreira que não apresente critérios que possam excluir as mulheres. Em termos do escopo da responsabilidade social das empresas, observa-se que é preciso respeitar muito mais do que cumprir a lei, é preciso ir além, criando uma cultura empresarial de educação e respeito entre homens e mulheres, de forma a serem todos tratados como seres humanos, independentemente do gênero.

No campo ambiental, onde o interesse é maior, também se consigna aqui o Pacto Verde Europeu, financiado pelo Plano de Recuperação *NextGenerationEU* e apoiado pelo orçamento da EU, também conhecido como *European Green Deal*,⁶⁷⁷ tem como objetivo minimizar as mudanças climáticas, fazendo que a economia moderna seja mais sustentável e competitiva, por exemplo, caso trazido por Veiga e Domingos,⁶⁷⁸ do trabalho realizado pelo Lab Europe, que busca promover Padrões de boas práticas entre as empresas por meio de responsabilidade e transparência.⁶⁷⁹ Esse pacto prevê o esgotamento das emissões líquidas de gases de efeito estufa até 2050; a desvinculação da ideia de crescimento da exploração de recursos; e o trabalho cooperativo para que nenhuma região seja deixada para trás.

Por fim, deve ser lembrada a proposta *Corporate Sustainability Due Diligence*, apresentada pela Comissão Europeia.⁶⁸⁰ Esta proposta de diretiva estabelece que as

⁶⁷⁶ ISO – International Organization for Standardization. **ISO 14001 and related standards Environmental management.** Disponível em: <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>. Acesso em: 20 ago. 2023.

⁶⁷⁷ EUROPEAN UNION. **Corporate sustainability reporting.** Brussels: EU, 2023b. Disponível em: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en. Acesso em: 6 fev. 2023.

⁶⁷⁸ DOMINGOS, I. M.; VEIGA, F. S. Considerações acerca do impacto ambiental, política de descarte de resíduos e a responsabilidade empresarial no pós-consumo. In: MIRANDA GONÇALVES, R.; VEIGA, F. S.; PORTELA, I. (Orgs.). **Paradigmas do Direito Constitucional atual.** Barcelos: Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2017, p. 253-264.

⁶⁷⁹ B LAB EUROPE. **About B Lab Europe.** Disponível em: <https://bcorporation.eu/about/about-b-lab-europe/>. Acesso em: 16 fev. 2023.

⁶⁸⁰ EUROPARL – EUROPEAN PARLIAMENT. **Legislative proposal on Corporate Sustainability Due Diligence.** London: European Parliament, 2023. Disponível em:

corporações devem ser responsáveis por danos ambientais, à saúde e violações dos direitos humanos ocorridos ao longo de sua cadeia de produção global.

Trata-se de uma ação importante, pois sinaliza uma tendência europeia de adoção de padrões no sentido de promoção da responsabilidade corporativa e na proteção do meio ambiente e dos direitos humanos, porém, ainda será submetida à aprovação do Parlamento Europeu. Se aprovada, as empresas deverão aplicar processos de *due diligence* em toda a cadeia de produção, o que significa que as empresas europeias serão obrigadas a monitorar a conformidade com as normas europeias por parte de suas subsidiárias que operam em Estados terceiros, aplicando, assim, a extraterritorialidade da norma.

Observa-se, no entanto, que embora trate de responsabilidade corporativa, ao contrário da responsabilidade social corporativa, é coberta pela voluntariedade, a Diretiva, uma vez adotada e transposta para a legislação interna dos estados membros da UE, garantirá que os direitos humanos sejam garantidos diretamente às pessoas que vivem fora da UE, como resultado de atos realizados por empresas de nacionalidade europeia ou suas subsidiárias⁶⁸¹.

Diante do fato de que toda atividade econômica tem um impacto na sociedade, seja positivo, como a criação de empregos, bens e serviços etc. ou negativo, como danos ambientais, o objetivo da Responsabilidade Social Corporativa é promover uma conduta empresarial responsável a fim de minimizar o impacto negativo de suas atividades na sociedade e no meio ambiente. Conforme pode-se concluir, o tema é assunto relevante, na medida em que os diversos Estados estrangeiros estão atuando, de forma a compatibilizar a liberdade de empreender, com a função social, o que redundará numa responsabilidade da empresa.

<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-legislative-proposal-on-sustainable-corporate-governance#>. Acesso em: 25 ago. 2023.

⁶⁸¹ VEIGA e DOMINGOS. Op. cit. Os referidos autores, ainda, chamam a atenção para a novidade em termos de aplicação da norma e de jurisdição: “A Proposta de Diretiva *Corporate Sustainability Due Diligence* é uma novidade em termos de aplicação de normas com eficácia internacional, pois, da perspectiva da aplicação da norma e de sua jurisdição, a regra reconhecida é a do princípio da territorialidade – somente a lei se aplica a uma jurisdição territorial (um país, uma região, uma cidade). No entanto, a União Europeia está disposta a moralizar seu sistema jurídico além dos limites de seu espaço geográfico, pois entende que as relações comerciais transnacionais de suas empresas afetam diretamente a opinião pública dos consumidores europeus, que estão cada vez mais preocupados com a origem dos produtos, os processos de produção e os diversos fatores ético-jurídicos que as empresas devem cumprir.”

3.1.2 Empresa, direitos humanos e a responsabilidade social no Brasil

Conforme informa a doutrina, o setor privado no Brasil teria iniciado as preocupações no que se refere à responsabilidade social, desde a década de 1960, quando a gravidade dos problemas sociais do País começou a preocupar alguns dirigentes cristãos de empresas brasileiras, que se uniram para fundar a Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE)⁶⁸², a qual, em 1977, consolidou-se como uma entidade que, à luz do pensamento social-cristão, congregava empresários comprometidos com a transformação de sua empresa em um ambiente de melhoria pessoal, de modo a contribuir para uma sociedade solidária, justa, livre e humana. A ADCE foi pioneira no lançamento do debate sobre o Balanço Social, embora sua publicação só tenha iniciado em 1984, com a empresa Nitrofértil, seguida, em 1992, pelo balanço do Banco do Estado de São Paulo (Banespa)⁶⁸³.

Houve outras iniciativas. Em 1982, Câmara Americana de Comércio de São Paulo, em 1982, instituiu o Prêmio ECO-Empresa e Comunidade⁶⁸⁴, com a finalidade de reconhecer e divulgar esforços realizados por empresas que desenvolvessem projetos sociais para a promoção da cidadania em cinco categorias: cultura, educação, participação comunitária, educação ambiental e saúde. Em 1986, a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES),⁶⁸⁵ reunindo empresários de São Paulo, Minas Gerais, Bahia e Rio Grande do Sul, iniciou debates, eventos e atividades, em níveis nacional e internacional, sobre a responsabilidade social das empresas, com a missão de promover o diálogo e o entendimento em prol do desenvolvimento humano entre as várias instâncias que compunham a sociedade⁶⁸⁶.

A Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança e do Adolescente, fundada em 1990, é outra iniciativa de destaque do meio empresarial brasileiro. A Abrinq é uma entidade de utilidade pública federal, mantida também por recursos de empresas,

⁶⁸² ADCE. **Portal**. Disponível em: <https://adcebrasil.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸³ REIS, C. N.. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Rev. econ. contemp**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB#>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸⁴ AMCHAM. **O Prêmio**. Disponível em: <https://www.premioeco.com.br/o-premio/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸⁵ FIDES SOCIAL. **Potencializando** Pessoas e Organizações. Disponível em: <https://fidessocial.com.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸⁶ FIDES SOCIAL. **Potencializando** Pessoas e Organizações. Disponível em: <https://fidessocial.com.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

dentre outros, e não tem fins lucrativos e visa a promover a defesa dos direitos e o exercício da cidadania das crianças e dos adolescentes, mobilizando e articulando a sociedade civil e o Poder Público, com atuação pautada pela ONU, pela Constituição do Brasil de 1988 e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990. Dentre os vários projetos, destaca-se o Programa Empresa Amiga da Criança e o Selo Empresa Amiga da Criança, iniciativas que buscam engajar empresas em uma atuação social, em especial na prevenção e na erradicação do trabalho infantil⁶⁸⁷.

A partir de 1993, outras empresas passaram a publicar o Balanço Social, mas este obteve maior visibilidade nacional somente em 1997, por meio de uma parceria do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (Ibase),⁶⁸⁸ uma organização não-governamental e sem fins lucrativos, constituída em 1981, pelo Sociólogo Herbert de Souza, que, em parceria com o jornal *Gazeta Mercantil*, lançou o Selo do Balanço Social e que por meio da Campanha Ação da Cidadania contra a Miséria e pela Vida, em 1993, mobilizou todo o País contra a fome que assolava grande parcela de sua população.

Atualmente o Balanço Social já está sendo utilizado por muitas empresas em vários Estados do Brasil, embora tenha caráter obrigatório na cidade de São Paulo, para empresas privadas com mais de 100 funcionários, regulamentado pelo Projeto de Lei nº. 3.116/1997, porém, conforme pondera Reis,

A obrigatoriedade de apresentação do Balanço Social é questionável, uma vez que é realizado não necessariamente por uma mudança de cultura e postura empresarial socialmente responsável, mas por uma obrigação expressa por lei, ainda que possa representar um primeiro exercício no processo de sensibilização e conscientização das empresas em face da área social⁶⁸⁹.

Há três décadas, em 1994, foi fundado o Instituto Ayrton Senna, uma organização não governamental de origem empresarial cujo objetivo é oferecer condições de desenvolvimento humano a crianças e jovens do Brasil, promovendo o desenvolvimento pleno de seu potencial como pessoas e cidadãos por meio da criação, da implementação e da disseminação de métodos, técnicas e instrumentos de atuação social, denominados tecnologias sociais, em parceria com o Poder Público e o setor privado, cujos recursos têm origem em duas fontes, de alianças estratégicas

⁶⁸⁷ FUNDAÇÃO ABRINQ. **As crianças do Rio Grande do Sul precisam de nós**. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸⁸ IBASE. **Portal**. Disponível: <https://ibase.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁸⁹ Ibid.

com empresas e do licenciamento da marca e da imagem de Ayrton Senna e do Senninha⁶⁹⁰.

Esse contexto de iniciativas empresariais e governamentais que foi descrito, seja através da constituição de ONGs, seja desenvolvendo e apoiando projetos sociais próprios ou junto a comunidades, indica um movimento, uma mobilização e uma atuação social dos três setores da economia, que desenvolvem ações na tentativa de minimizar problemas de ordem social.

Na prática, a responsabilidade social das empresas refere-se à adoção de um modelo de gestão de negócios no qual elas, estando conscientes de seu compromisso social de corresponsabilidade no desenvolvimento social e humano, incorporando diferentes necessidades ao planejamento de seu negócio e operacionalizando-as por meio de suas decisões e atividades. Não restam dúvidas de que se trata de uma mudança significativa, pois, há poucas décadas, havia a ideia de que as empresas privadas deveriam prestar contas somente a seus acionistas e produzir lucros.

Assim, atualmente, o conceito de ação social é o que mais reflete o modelo de atuação das empresas brasileiras que praticam a responsabilidade social, sendo definido pelo IPEA como as ações não obrigatórias, realizadas pelas empresas por meio de doações ou projetos em áreas como assistência social e alimentação, dentre outras.

Os estudos e pesquisas indicam que, de modo geral, o que motiva a ação social das empresas é o caráter humanitário dos empresários brasileiros, que, possivelmente sensibilizados com a situação social do País, realizam doações financeiras principalmente para ações assistenciais e de alimentação e essa forma compromete a sua avaliação, o seu aperfeiçoamento e a sua continuidade, tendo como resultado a negação da transformação social necessária.

Diante desse cenário brasileiro, constata-se que um dos grandes desafios das empresas na área social é incorporar a responsabilidade para além do discurso e inseri-la no planejamento e no orçamento das ações da empresa.

Reis pontua que

A insignificante porcentagem de empresas em que a ação social está sob responsabilidade da área de RH confirma que, realmente, esta não faz parte do planejamento e da cultura da empresa, não está expressa em sua política e em seus valores, não tem orçamento previsto e planejamento

⁶⁹⁰ INSTITUTO AYRTON SENNA. **Portal**. Disponível em: <https://institutoayrtonsenna.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

compartilhado com todas as áreas da empresa, não há avaliação do seu impacto junto ao público-alvo, enfim, não é um modelo de gestão de negócios, mas uma ação social pontual, que, conforme já expressado, contribui para compensar, mas não diminuir, as desigualdades sociais do País⁶⁹¹.

Para além de motivos humanitários, existem outros que levam os empresários a realizarem ação social, como os interesses comerciais relacionados à estratégia empresarial, como a melhoria da imagem da empresa, o aumento da satisfação dos empregados, da qualidade e da produtividade do trabalho. O resultado esperado não se refere apenas à melhoria da qualidade de vida de seus empregados e familiares, mas, sobretudo, ao aumento do empenho, do comprometimento, da motivação e da produtividade, segundo Melo Neto e Froes⁶⁹² e assim, interesses econômicos justificam a preferência de ações sociais por parte dos funcionários, o que corrobora a ideia de que falta conscientização, por parte do empresariado, do seu compromisso social, no enfrentamento dos problemas sociais do País.

As informações trazidas pelo IPEA utilizadas por Reis⁶⁹³ apontam caminhos e reflexões sobre a importância e a necessidade de uma maior conscientização das empresas a respeito de sua responsabilidade na transformação da realidade social vigente. São necessários avanços que possibilitem melhor adequação entre a situação concreta de interesses econômicos da empresa e seu compromisso social.

O que se verifica, ainda que esteja ocorrendo a conscientização sobre essa necessidade de uma atuação mais afinada com os princípios e fundamentos constitucionais, ainda há dissenso sobre como objetivos econômicos das empresas podem ser compatíveis com os objetivos da sociedade, assim como não estão claras quais decisões as empresas podem e devem tomar para que realmente favoreçam fins sociais. Também não há consenso no quanto o empresário estará disposto e apto a realmente considerar as consequências sociais de seus atos junto a todas as partes interessadas, menos ainda, em relação a proporcionar igualdade de oportunidades, nas relações de trabalho.

Não há dúvidas, no entanto, que a questão maior a ser tratada é:

⁶⁹¹ INSTITUTO AYRTON SENNA. **Portal**. Disponível em: <https://institutoayrtonsenna.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

⁶⁹² MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social: o caso brasileiro**. 2001. Rio de Janeiro: Qualitymark, p. 90.

⁶⁹³ REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024.2007.

A dos valores éticos que norteiam e orientam as decisões e as ações tomadas pelos empresários e que perpassam todos os escalões da empresa e os *stakeholders*, o que pressupõe uma "mudança de postura, contribuindo para a reconstrução gradativa de valores substantivos" (Magalhães, 1984: 224), que, incorporados à gestão dos negócios das empresas, contribuam para o enfrentamento dos diversos problemas sociais e para um processo de transformação social, imprescindível ao restabelecimento da dignidade humana e à construção de uma sociedade mais justa e sustentável⁶⁹⁴.

Nesse contexto, o ideal seria uma inversão de valores junto ao setor privado, priorizando as ações sociais não em detrimento do econômico, mas em sintonia com ele, mesmo que isso ainda não faça parte do pensamento e da cultura desse setor. Esse movimento provavelmente encetaria uma mudança de postura ética e moral.

Não se ignora que a empresa é um negócio, em que o centro de interesse do investidor é o lucro, sendo os *stakeholders* o meio para alcançá-lo. Porém, uma empresa é também uma organização social formada por grupos de pessoas, que buscam a satisfação de suas necessidades. Assim, definir linhas de atuação que compatibilizem diferentes interesses, embora seja um grande desafio, é uma necessidade que o mercado impõe. Em uma sociedade empobrecida, cada vez menos produtos e serviços serão consumidos, o que compromete a viabilidade econômica da empresa a longo prazo.⁶⁹⁵

Verifica-se do exposto anteriormente que motivos humanitários são os principais impulsos à ação social das empresas brasileiras, podendo representar um processo inicial de maior conscientização dos empresários sobre seu compromisso e sua responsabilidade perante os problemas sociais. A filantropia pode ser o caminho para o exercício da responsabilidade social, mas requer avanços dos empresários no sentido de mudanças, transcendendo a função básica da empresa de geradora de riquezas, de cumprimento do que está expresso nas leis, para assumir seu papel como importante agente de desenvolvimento econômico, social e humano, uma cultura empresarial de responsabilidade social alicerçada no compromisso para a construção de uma sociedade mais justa e sustentável.

Reis, ao interpretar dados de pesquisa do IPEA, conclui que há uma necessidade de mudança cultural nas empresas brasileiras,

⁶⁹⁴ REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024.2007.

⁶⁹⁵ Ibid.

O que implicaria superação de interesses particulares na perspectiva do bem comum, por meio da maior conscientização dos empresários sobre seu compromisso social e do reconhecimento de que um sistema econômico, aliado a objetivos sociais maiores, pode ser a condição para a sustentabilidade social e, conseqüentemente, econômica, não só da sociedade, mas de seu negócio⁶⁹⁶.

Conclui-se, portanto, que o enfrentamento da questão social, em todas as suas expressões, deve ultrapassar o atual estágio de cumprimento das obrigações legais, de filantropia e de ação humanitária para uma atuação que provoque transformações sociais efetivas, por meio de atitudes éticas, transparentes e proativas em problemas estruturais, possibilitando tornar a sociedade brasileira mais justa e menos desigual e excludente.

Há necessidade de abandonar-se a atuação somente filantrópica, que se distingue do compromisso social em suas motivações, interesses, resultados, objetivos e impactos, pois embora não possa ser descartada, em face da gravidade dos problemas sociais do País, pouco contribui para a transformação da realidade social.

Enquanto a filantropia é humanitária, reativa e emergencial, resultado da decisão individual do dono da empresa, tendo como consequência sua gratificação pessoal, a concepção de compromisso social parte da noção de cidadania.

O compromisso social é um indicativo da responsabilidade das empresas e diversamente é cumprido no seu sentido filosófico e de conscientização de seu papel na sociedade, devendo também estar incorporado aos seus valores e à sua missão, visando a alcançar metas e resultados por meio de ações em parceria com funcionários, Estado, comunidade e outros.

Nesse processo, as empresas devem passar de uma postura de inércia, espectadoras e, em parte, de colaboradoras da situação econômica e social atual, para uma postura ativa, socialmente responsável, “com decisões que contemplem o drama vivido pelo ser humano que, direta e indiretamente, delas depende, pois, como principal agente de desenvolvimento econômico, elas têm ingerência direta sobre os problemas sociais do País.”⁶⁹⁷.

⁶⁹⁶ REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024.2007.

⁶⁹⁷ REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago.

A discussão sobre a responsabilidade social das empresas, seja no Brasil, seja no mundo, deve ir além de problemas ambientais e abranger as questões elementares de sobrevivência e dignidade humana, como se propõe nessa pesquisa, chamando os agentes econômicos a se comprometerem com o enfrentamento dos paradoxos que contribuem para a degradação da vida, como as desigualdades, as discriminações, avanços da tecnologia, em detrimento de valores humanos, que são contradições de um modelo econômico excludente, mas que já não podem mais passar despercebidas na vida em sociedade.

O tema responsabilidade social das empresas suscita discussões e desconfianças. Por ser um tema relativamente novo, seja no ambiente empresarial, seja no meio acadêmico, permite divergências conceituais e ambiguidades, gera controvérsias e ainda não tem uma aplicabilidade operacional consistentemente definida. É também tida como um modismo ou como mais uma forma de as empresas obterem vantagens competitivas⁶⁹⁸. Mas o grande desafio, e que precisa estar claro, é que, em sua essência filosófica, [...] é muito mais do que um conceito. Responsabilidade social [será] um valor pessoal e institucional que se reflete nas atitudes das empresas, dos empresários e de todos os seus funcionários e parceiros.”⁶⁹⁹.

Na atualidade, o que se busca é que seja mais do que um conceito, porque requer um novo modelo de relações sociais, no seio da sociedade capitalista, assumido como um compromisso social de toda a humanidade, na construção de uma sociedade mais justa, social e economicamente responsável e sustentável.

De tudo o que se analisou, a responsabilidade social das empresas no Brasil pode ser definida como um modelo de comportamento ético e responsável na gestão das mesmas, que, em suas decisões e ações, resgatam valores e direitos humanos universais, preservando e respeitando interesses de todas as partes direta e indiretamente envolvidas no negócio, assim como os de toda a sociedade, em uma relação na qual todos obtêm vantagens.

2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024. 2007.

⁶⁹⁸ Neste sentido: PELIANO, A. M. M. IPEA – Capítulo 8 – **Bondade ou interesse?** Como e porque as empresas atuam na área social. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11428/12/Cap08.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024.

⁶⁹⁹ MELO NETO; FROES, 2001, p. 179.

A prática da atuação social das empresas brasileiras ocorre muito focada em ações de filantropia, revelando um caráter assistencialista, paternalista e emergencial que, embora minimize a situação de pobreza, miséria e exclusão social que degrada a vida humana no País, também contribui para a reprodução da situação social vigente.

A responsabilidade social a ser incorporada às empresas, como modelo de comportamento socialmente responsável, inserido no planejamento dos negócios não se reduz a mais uma ferramenta de *marketing*, a um discurso empresarial ou a ações de filantropia.

Ela deve resultar em um novo modelo de cultura de gestão de negócios, que pressuponha a tomada de decisões de maneira ética e correta, tornando a empresa corresponsável pelo processo de desenvolvimento de uma sociedade menos desigual, mais justa e com maiores condições de acesso da população a produtos e serviços, resultando em sustentabilidade da sociedade do ponto de vista social e econômico e também sustentabilidade econômica do próprio negócio⁷⁰⁰.

Enfim, em sentido amplo, a responsabilidade social das empresas significa agir com postura de compromisso com a vida em sociedade e com a dignidade humana, ser responsável e comprometido com os problemas sociais que assolam a comunidade local ou estrangeira, tomando atitudes concretas para enfrentá-los de modo a, efetivamente, melhorar as condições de vida, contribuindo para a sustentabilidade da sociedade e dos negócios.

No Brasil, o movimento da responsabilidade social das empresas, ainda que esteja em seu primeiro momento, dada a gravidade dos problemas sociais que o País precisa enfrentar, vem redefinindo seus rumos e tendo uma importante e decisiva contribuição para o combate à questão social; embora os avanços não representem uma mudança cultural na maneira de conduzir os negócios, espera-se que, pelas atuais discussões nos meios empresariais e acadêmicos, caminhe-se para um processo de ruptura dessa postura filantrópica na atuação social. Para que essa transformação de atuação ocorra, é necessário que as empresas brasileiras realmente incorporem a responsabilidade social na gestão de seus negócios, como um compromisso, que resulte em uma cultura de corresponsabilidade no enfrentamento dos problemas e para o desenvolvimento social do País.

⁷⁰⁰ REIS, C. N. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/jj/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024.2007.

Deve ser pontuado, nesse momento, que há empresas no século XXI, que sinalizam uma trajetória, rumo a um cenário assustador e contrário ao movimento de instrumentalização dos direitos humanos pelas empresas, quando se analisa a forma de desenvolvimento de suas atividades e o capital humano. Há uma crítica necessária e perguntas sem respostas, em alguns aspectos, como no campo do capital humano, onde muitas vezes ocorre a real substituição da mão de obra humana, por robôs ou quando não, a utilização do modelo de terceirização e no campo da forma de exercício da atividade empresarial, a utilização de plataformas, algoritmos, num movimento de distanciamento, buscando o afastamento ou a diminuição de suas responsabilidades, o que marca uma forma de precarização das relações de trabalho.

Porém, ressalta-se que essas empresas, nesses novos modos de atuação, se afastam do modelo protegido pela ordem econômica constitucional e das normativas internacionais de direitos humanos, portanto não cumprem a função social e conseqüentemente, não podem ser beneficiadas pela proteção constitucional e infraconstitucional.

Ao término dessa rápida análise sobre responsabilidade social da empresa ou corporativa, passa a ser abordado o tema da cidadania empresarial.

3.2 A cidadania empresarial

Na abordagem da função social da empresa, decorrente da responsabilidade social da empresa ou corporativa, surge também a cidadania empresarial.

Alguns autores utilizam os termos responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial meramente como sinônimos.

Segundo Rohden, o conceito de cidadania empresarial encampa a noção de corresponsabilidade da empresa pelos problemas da sociedade, definindo como empresa-cidadã “aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade.”⁷⁰¹.

No contexto brasileiro, as organizações apresentam características bem peculiares, que refletem a história político-cultural do País. O Brasil é marcado pela

⁷⁰¹ ROHDEN, F. Filantropia empresarial: a emergência de novos conceitos e práticas. **Anais do Seminário Empresa Social**. São Paulo, set. 1996, p. 46.

forte presença de um Estado centralizador e patrimonialista, com uma tardia construção de mercado e uma debilidade histórica da sociedade civil⁷⁰².

Não há um conceito definitivo para o termo cidadania empresarial. O que se observa na prática é que no Brasil, o conceito de responsabilidade social está mais diretamente ligada à ação empresarial lucrativa, podendo incluir ou não ações filantrópicas com a comunidade. O termo cidadania empresarial, por sua vez, é utilizado para referir-se a empresas que desenvolvem programas estruturados de ação na comunidade, não implicando, necessariamente em cumprimento de outros pressupostos de responsabilidade social, normalmente através de uma fundação ou instituto⁷⁰³.

No mundo ideal, espera-se que uma empresa que investe recursos próprios, financeiros ou humanos, em ações de benefício público tenha uma preocupação com a sociedade que deve estar refletida em toda a sua atuação empresarial. Na realidade, porém, nem sempre a prática da cidadania empresarial encontra-se no final de uma linha evolutiva de preocupação e ação socialmente responsável.

Para Martinelli, as empresas classificam-se em três estágios, quais sejam: a) a empresa unicamente como um negócio: instrumento de interesses para o investidor, que em geral não é um empresário, e sim um “homem de negócios” com uma visão mais imediatista e financeira dos retornos de seu capital; b) a empresa como organização social: aglutina os interesses de vários grupos de stakeholders – clientes, funcionários, fornecedores, sociedade (comunidade) e os próprios acionistas – e mantém com eles relações de interdependência. Estas relações podem estar refletidas em ações reativas (resolução de conflitos) ou proativas, tendo para cada grupo de stakeholders uma política clara de atuação; c) a empresa-cidadã: opera sob uma concepção estratégica e um compromisso ético resultando na satisfação das expectativas e respeito dos parceiros⁷⁰⁴.

No estágio empresa-cidadã, segundo Martinelli, a empresa passa a agir na transformação do ambiente social, sem ater-se unicamente aos resultados financeiros do balanço econômico, buscando avaliar a sua contribuição à sociedade e se

⁷⁰² LANDIM, L. **Para além do mercado e do Estado?** Filantropia e cidadania no Brasil. Rio de Janeiro: Cadernos do ISER, 1993.

⁷⁰³ ASHLEY, P. A. A responsabilidade social nos negócios: um conceito em construção. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

⁷⁰⁴ MARTINELLI, A. C. Empresa-cidadã: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, E. B. **Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado**. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

posicionando de forma proativa nas suas contribuições para os problemas sociais. A atuação como empresa-cidadã agregaria ao papel empresarial de agente econômico o papel de agente social, sem confundir os objetivos e instrumentos sociais com as práticas comerciais e com objetivos econômicos.

Martinelli argumenta que a prática da cidadania empresarial poderia trazer à empresa promotora ganhos substanciais, tais como: valor agregado à sua imagem; desenvolvimento de lideranças mais conscientes e socialmente responsáveis; melhoria do clima organizacional e da satisfação e motivação, decorrentes do aumento de autoestima; e reconhecimento e orgulho pela participação em projetos sociais, entre outras vantagens.

A empresa esperada pela Ordem Econômica, fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa, deve assegurar a todos a existência digna e cumprir a sua função social.

Cumpra a função social, a empresa cuja atividade não viola nenhuma norma, nenhum direito; que atua na busca de realizar o lucro, mas sem afastar-se dos valores constitucionais, de forma a cumprir suas obrigações e deveres. portanto, desincumbindo-se de sua responsabilidade social. Desse modo torna-se uma empresa cidadã, entendida como, segundo Rohden, já mencionado, “aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade”.

Assim, feitas essas abordagens sobre temas correlatos, todos ligados à função social, passa-se a análise da forma de atuação das empresas, a possibilitar uma mudança de mentalidade, com vistas a contribuir com o fim da desigualdade de gênero, a partir das relações de trabalho.

3.3 A empresa do século XXI e a igualdade de gênero

Apesar da nova imagem social e da legislação trabalhista em vigor, muitas mulheres continuam sofrendo discriminação no mercado de trabalho brasileiro, uma vez que algumas ocupações ainda são vistas como tipicamente masculinas ou femininas em razão da prevalência de uma cultura machista, herança de uma sociedade marcadamente patriarcal. E muitas mulheres são discriminadas devido à dificuldade de conciliar a atividade profissional com a vida familiar.

Faz-se necessário, portanto, analisar de forma mais detalhada as desigualdades existentes dentro das empresas, no que se refere ao gênero, e como isso afeta o desenvolvimento de um bom trabalho por parte das mulheres que atuam em empresas e conseqüentemente, como as empresas devem agir, na busca de um ambiente laboral mais igual. Nesse contexto a governança corporativa surge como forma de se exercer uma gestão dos recursos econômicos e sociais, visando ao desenvolvimento.

3.3.1 A governança e a cidadania empresarial

O atual momento, marcado por globalização, pelo avanço tecnológico provoca mudanças em todos os setores da vida social, o ambiente empresarial, dessa forma, também é atingido. Nesses tempos em que a fluidez é a marca, onde de um lado, busca-se o lucro desenfreado, fomentada pelos hábitos de consumismo e, por outro lado, paradoxalmente, a crescente miséria, com degradação das condições de vida do ser humano.

Nesse cenário, a desconfiança, justificada ou não, de amplo segmento do público internacional com relação às empresas em geral e às multinacionais em particular, tem figurado como um dos elementos da reação contrária à globalização. Esse fenômeno parece ter suas raízes não só na constatação do poder e da influência das grandes empresas multinacionais, altamente visíveis e presentes no mundo inteiro, mas também na tendência do público de personalizar as grandes empresas e de vê-las como indivíduos, capazes de bom ou de mau comportamentos⁷⁰⁵.

A globalização sofre críticas. Segundo o Arnold Thurman, essa personificação, entendida como fenômeno psicossocial, explicaria a tendência de atribuir-se às empresas direitos e prerrogativas superiores aos normalmente atribuídos ao cidadão. A atual revolta contra a globalização em geral e as empresas multinacionais em particular poderia ser interpretada como uma reação contra o que se percebe como uma classe privilegiada, capaz de atuar livremente em escala mundial, frequentemente com o beneplácito, senão o apoio, dos governos⁷⁰⁶.

⁷⁰⁵ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE** - Revista de Administração de Empresas.. São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001, p. 78. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

⁷⁰⁶ THURMAN, A. **The folklore of capitalism**. New Haven/London : Yale University Press, 1937, p. 185.

Pode-se observar que nos Estados mais avançados, a opinião pública tem passado a exigir de suas empresas, a observância de padrões de comportamento socialmente responsável, tanto nas matrizes, quanto nas filiais localizadas em Estados emergentes ou em desenvolvimento.

Alves⁷⁰⁷ ressalta que a globalização teria acentuado essas preocupações, diante da possibilidade de que as empresas multinacionais procurem, cada vez mais, instalar-se em Estados que permitem a aplicação de padrões de comportamento inferiores ou inaceitáveis para a opinião pública nos Estados desenvolvidos.⁷⁰⁸

Essa pressão pela adoção de padrões de comportamento socialmente responsável poderá contribuir para mitigar os eventuais efeitos negativos da globalização, por meio de ações concretas nos planos social e econômico.

A empresa sempre foi e continua a ser o núcleo fundamental da economia de mercado e pode assumir diversas formas, conforme suas funções, suas dimensões e a composição de seu capital. Empresas podem ser pequenas, médias ou grandes; nacionais ou multinacionais; privadas, públicas ou de capital misto. A variedade é imensa, mas mantém sua identidade e função como núcleo básico da economia.

O objetivo primordial da empresa continua a ser o de produzir bens e de prestar serviços da forma economicamente mais eficiente e o desvio desse objetivo básico, leva à ineficiência e ao desperdício de recursos em detrimento do desempenho da empresa e da eficiência econômica.

Por outro lado, o crescimento e a diversificação das grandes empresas nos principais Estados industrializados revelam que o papel da empresa na sociedade não se restringe meramente à produção de bens ou à prestação de serviços em condições eficientes, bem como não se limita à maximização do lucro para os acionistas, porém consiste, antes, na geração de riqueza em um sentido mais amplo.

Alves pondera:

Essa riqueza traduz-se, entre outros, em termos de conhecimento, tecnologia, empregos, infra-estrutura energética e de comunicações. As economias externas criadas pelas grandes empresas, ademais, contribuem para o desenvolvimento sustentável, às vezes, independentemente dos objetivos imediatos da empresa e de seus métodos de gestão. Ao colaborar

⁷⁰⁷ Ex-Chefe do Setor de Ligação com a OCDE da Embaixada do Brasil em Paris.

⁷⁰⁸ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

com o desenvolvimento, a empresa pode até contribuir para a estabilidade de um país ou de uma região, com implicações políticas e estratégicas⁷⁰⁹.

O papel da empresa como principal geradora de riqueza suscita, portanto, a questão de saber se a empresa tem uma função social e se, nesse caso, é possível ou desejável estabelecer que tenha determinadas obrigações com a sociedade, além da geração de riqueza material.

Na linha deste trabalho, a resposta é positiva. Sim, a empresa tem uma função social que não se restringe em estar ativa, em gerar tributos, em criar oportunidades de empregos. Exige-se, para o cumprimento da sua função social muito mais, no âmbito do empregado/colaborador, que se respeitem os direitos humanos, inclusive na concretização da realização material da dignidade humana, no que se refere ao gênero, concedendo oportunidades iguais e para o desenvolvimento profissional, deve atuar no sentido de que as condições sejam implementadas, para que homens e mulheres possam exercer suas habilidades, em condição de igualdade, desde as tratativas prévias à contratação até a geração de ambiente favorável, para que todos, independentemente de ser homem ou mulher, possam alcançar os vários degraus na carreira, com observância de salários iguais para mesmas funções. Flexibilizações necessárias para atender às diferenças que a cultura, impõe nas jornadas de homens e mulheres.

John Maynard Keynes, em 1947, afirmava que o gradual crescimento da empresa tem como correlata a diversificação de suas funções. Segundo esse economista britânico, a maximização do lucro para os acionistas passa, à medida que a empresa cresce, a ocupar papel quase secundário. A estabilidade da empresa, sua imagem perante o público e sua capacidade de satisfazer os seus clientes passam a ocupar papel de destaque⁷¹⁰. Observa-se, contudo que Keynes não chegou a prever a atribuição de uma função social à empresa.

Conforme abordado anteriormente, essa concepção de uma empresa social, comprometida com objetivos outros, além dos objetivos de geração de riqueza material, ganhou força nas décadas de 1960 e 1970, a partir de correntes de

⁷⁰⁹ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

⁷¹⁰ KEYNES, J. M. The end of laissez-faire. In: GOULD, James A., TRUITT, Willis H. **Political ideologies**. New York: Macmillan, 1973. p. 97.

pensamento e movimentos de protesto que propunham modelos críticos e alternativos ao capitalismo avançado e à sua instituição fundamental: a empresa.

Alguns autores liberais posicionaram-se de forma contrária, críticos da noção de empresa social, negando tanto a possibilidade prática quanto a utilidade de atribuir quaisquer funções sociais específicas às empresas, como Milton Friedman, professor da *University of Chicago*, em artigo publicado em 1974, ao afirmar que a única responsabilidade social da empresa consiste em utilizar seus recursos para maximizar o lucro em benefício dos acionistas, mantendo-se fiel ao que caracterizou como as “regras do jogo”, regras essas que se limitam a não fraudar os acionistas e credores e a respeitar as regras da concorrência leal⁷¹¹.

Friedrich von Hayek,⁷¹² por sua vez, atacou o que caracterizou como a doutrina da moda - *fashionable doctrine*, de atribuir quaisquer funções às empresas além da maximização do lucro em longo prazo.

Essa tendência resultou no aumento do poder das empresas, com efeitos política e socialmente imprevisíveis e indesejáveis, sobretudo se as grandes empresas passassem a determinar as prioridades sociais, econômicas ou políticas da sociedade, rejeitando-se a ideia de intromissão nas forças de mercado.

Em 1998, a autora estadunidense Margaret Blair abordou o problema por um viés antes pragmático do que ideológico, concluindo que o conceito de empresa social é essencialmente falho e que a empresa social, tal como preconizada nas décadas de 60 e 70, não prosperou por não oferecer alternativa viável à empresa clássica. Segundo Margaret Blair, a concepção de empresa social carece de fundamento teórico sólido, ao contrário da noção clássica da empresa, como unidade fundamental da economia de mercado. A noção de empresa social não seria suficiente para orientar o investimento das empresas, nem para ajudá-las a escolher entre formas alternativas de atividade social, bem como essa noção não seria acompanhada de mecanismos de imposição para garantir que as empresas cumpram as suas obrigações sociais⁷¹³.

⁷¹¹ MESSNICK, D. M., TENBRUSSEL, Ann E. (Eds.). **Codes of conduct**: behavioral research into business ethics. New York: Russel Sage Foundation, 1996, p. 86.

⁷¹² HAYEK, F. A. **Studies in philosophy, politics and economics**. London : Routledge & Kegan Paul, 1967, p. 300.

⁷¹³ BLAIR, M. M. **The corporation and its stakeholders**: classic and contemporary readings. Toronto : University of Toronto Press, 1998. Whose interests should corporations serve? p. 47.

A noção de obrigação social implica a necessidade de determinar instâncias competentes para definirem essas obrigações, bem como quem seriam os beneficiários da ação social das empresas.

Alves, porém, traz que autores como Blair assinalam, por outro lado, que o crescimento e a diversificação das grandes empresas têm reforçado o conceito de empresa, como principal fonte de riqueza para a sociedade, porém não apenas no sentido material.

Segundo essa concepção, a geração de riqueza pela empresa pode-se estender além da maximização do lucro, em benefício dos acionistas ou credores, da geração e manutenção de empregos e do desenvolvimento de infra-estrutura de pesquisa, desenvolvimento e comunicações. Ela passa a incorporar a preservação dos recursos naturais não renováveis, a promoção de direitos fundamentais do trabalhador e a proteção dos interesses do consumidor⁷¹⁴.

Alves complementa

Essa concepção ampla de geração de riqueza não se fundamenta apenas no que as empresas devem fazer, mas também no que devem deixar de fazer, mas que muitas vezes fazem, como poluir o meio ambiente, empregar trabalho infantil, encobrir informações sobre possíveis efeitos nocivos de seus produtos, tratamento desigual entre colaboradores homens e mulheres etc.⁷¹⁵

A empresa do século XXI, que no Brasil tem a sua conformação com a Constituição de 1988, essa nova concepção de empresa, que surge no período recente, tem pouca relação com a da empresa social de outra época.

A empresa atual mantém o caráter essencial de geradora de riqueza, mas a própria definição de riqueza, por sua vez, é ampliada, passando a incorporar não somente bens materiais tangíveis, mas também valores intangíveis ou éticos, como a preservação do meio ambiente, o desenvolvimento sustentável, a dignidade no trabalho e a defesa do consumidor. Esses valores, de caráter universal, pressupõem a existência de partes direta ou indiretamente interessadas na criação de riqueza pela empresa e que não são coincidentes com as tradicionais partes interessadas, ou seja, os acionistas e os credores⁷¹⁶. As partes interessadas, os *stakeholders*, são todos os

⁷¹⁴ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024..

⁷¹⁵ Ibid.

⁷¹⁶ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

envolvidos, desde os funcionários/colaboradores até a comunidade local em que as empresas operam, um grupo heterogêneo e difuso.

Do ponto de vista sociológico, o gradual reconhecimento desse papel constitui um dos aspectos fundamentais da recente evolução da empresa e de seus métodos de gestão. Se a antiga noção de empresa social parece ter caído no descrédito, por carecer de embasamento conceitual e aceitação pela sociedade, a nova concepção, que se pode chamar de empresa cidadã, ganha número de adeptos cada vez maior, não apenas nos Estados industrializados, mas nos principais Estados emergentes.

Menciona-se cidadania empresarial, entendida como um conjunto de princípios e sistemas de gestão destinados à criação ou preservação de valor para a sociedade, pode ser englobada no conceito mais amplo de governança, o qual inclui o conceito de governança corporativa, mas não se restringe a ele.

O termo governança, atualmente, difundiu-se muito e por vezes é utilizado para definir vários fenômenos. Isso se deve às várias perspectivas constantes na literatura sobre as abordagens conceituais e, ainda, à combinação com outros termos, passando a assumir outros significados, pois o conceito é substantivo⁷¹⁷.

De qualquer forma, Alves traz a seguinte abordagem conceitual:

[...] frequentemente difuso, podendo ser aplicado tanto a métodos de gestão da empresa (governança corporativa) quanto a meios de preservação do meio ambiente (governança ambiental) ou formas de combate ao suborno e à corrupção de funcionários públicos (governança pública). Não obstante, seu caráter difuso, o conceito de governança tem como ponto de partida a busca do aperfeiçoamento do comportamento das pessoas e das instituições⁷¹⁸.

O Banco Mundial foi o precursor do conceito do termo governança e o explicou como a forma como o poder é exercido na gestão dos recursos econômicos e sociais de um país visando ao desenvolvimento⁷¹⁹.

⁷¹⁷ NARDES, J. A. R.; ALTOUNIAN, C. S.; VIEIRA, L. A. G. **Governança Pública: O desafio do Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte – MG: Fórum, 2016.

⁷¹⁸ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024. 2011.

⁷¹⁹ WORLD BANK. **The International Bank for Reconstruction and Development**. Worldwide Governance Indicators (WGI), 2020. Disponível em: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

De forma complementar, Bastos entende governança como “o processo de coordenação de atores, de grupos sociais, de instituições ou de redes organizacionais para alcançar objetivos que expressam consensos coletivamente construídos”⁷²⁰.

A governança não se limita a promover o funcionamento mais eficiente, não é sinônimo de governabilidade, nem de filantropia ou assistencialismo. Produzir de forma eficiente, no sentido aqui sustentado deve, significa que a empresa atua de forma socialmente responsável, em cumprimento aos princípios de cidadania empresarial, agregando valor social e, dessa forma, contribuindo para o desenvolvimento sustentado da sociedade e da economia em longo prazo.

Todo comportamento socialmente responsável deve ter por fundamento a confiança de que as regras serão fielmente cumpridas pela maioria, de conformidade com os princípios de governança. Uma empresa que não atua de forma socialmente responsável, desconsidera as regras em vigor ou tirar proveito de suas lacunas, ignorando os princípios de governança, ao passo que a empresa socialmente responsável parte do pressuposto de que seu interesse consiste em cumprir e até superar as regras em vigor em prol dos princípios de governança.

Essa abordagem sugere que o comportamento socialmente responsável, portanto, coerente com os princípios de governança, termina por ser mais sustentável em longo prazo e essa sustentabilidade do comportamento socialmente responsável; por sua vez, está fundamentada em códigos de conduta universal ou, na pior das hipóteses, apoiada por uma maioria significativa.

A questão seria saber se a elaboração de tais códigos é uma proposição viável.

Inicialmente, de ser consignado que a adesão ou o apoio generalizados a códigos de conduta socialmente responsável são elementos essenciais para que se estabeleça e se mantenha o clima de confiança necessário para que a empresa perceba que seu interesse reside em seguir padrões de comportamento responsável.

Os códigos, ora mencionados, podem estar ou não previstos em lei, e a adesão a eles não deve ser confundida com o cumprimento formal de leis e regulamentos. O cumprimento da lei pode ser apenas superficial e não garantir a adesão a padrões de comportamento responsável, inclusive pode ser contornado, sem incorrer em ilegalidade.

⁷²⁰ BASTOS, A. V. B.; SOUZA, G. C.; RIBEIRO, J. L. L. S.; PEIXOTO, A. L. A. **O papel dos conselhos superiores na estrutura de governança das universidades federais brasileiras**: o caso da UFBA. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172081>. Acesso em: 15 mar. 2024.

Uma empresa pode ser tida como cumpridora da lei, mesmo se aproveitando de suas lacunas. Alves se posiciona neste sentido.

O comportamento responsável, por outro lado, acarreta aplicar padrões de conduta responsável, mesmo na ausência de leis e regulamentos específicos a respeito. O clima de confiança mútua, por sua vez, tem como fundamento a certeza de que os códigos são claros e não discriminatórios, de que todas as empresas estão cumprindo os códigos (o princípio do *level playing field*) e de que o cumprimento é passível de verificação.

As empresas têm de ter certeza, ainda, de que eventuais violações estão sujeitas a sanção moral, penal ou econômica (i.e., a perda de mercado ou de uma fatia de mercado) e de que nenhuma empresa está se beneficiando de falhas no sistema para não cumprir os códigos⁷²¹.

A verificação deve ocorrer em níveis. O primeiro competiria às próprias empresas. Códigos de conduta individuais têm proliferado nos últimos anos, como atesta recente estudo da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico, em que se comparam centenas de códigos de conduta, na maior parte, códigos internos elaborados por empresas multinacionais⁷²².

Esses códigos individuais têm vantagens como, refletirem o cotidiano da empresa e a flexibilidade para se adaptarem a novas circunstâncias e por outro lado, apresentam desvantagens como, por exemplo, estarem restritos frequentemente a apenas algumas das atividades da empresa, sem levar em conta todos os aspectos das relações entre a empresa e o conjunto de *stakeholders*, e de não estarem sujeitos à verificação externa.

Os códigos de conduta podem ser em escala setorial ou nacional. Nesse caso, seriam comuns a toda uma indústria ou a todas as empresas de um país. A aplicação de um código de conduta em escala setorial ou nacional tem a vantagem de permitir algum grau de verificação mútua, mas não abrange as atividades das empresas transnacionais.

Os códigos de conduta universais são os mais abrangentes, mas encontram-se ainda em estágio embrionário. Algumas iniciativas pioneiras apontam para a adoção crescente de tais códigos: as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, o Global Compact das Nações Unidas e os diversos códigos adotados pela Câmara de Comércio Internacional.

⁷²¹ BASTOS, A. V.B.; SOUZA, C.; RIBEIRO, J. L. S.; PEIXOTO, A. L. A. **O papel dos conselhos superiores na estrutura de governança das universidades federais brasileiras: o caso da UFBA.** 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172081>. Acesso em: 15 mar. 2024.

⁷²² OECD. **Private initiatives for corporate responsibility:** draft report to ministers. By CIME. Paris : OECD, 2001.

As Diretrizes (*Guidelines*) da OCDE foram adotadas em junho de 1999 pelos Estados membros da Organização, mediante a adesão de três Estados não membros: Argentina, Brasil e Chile.⁷²³ Na realidade, trata-se da revisão das *Guidelines* de 1976, elaboradas pela OCDE, em resposta à tentativa de criação, no âmbito das Nações Unidas, de um código de conduta mandatório para as empresas multinacionais. O código da ONU jamais foi finalizado, dada a resistência dos Estados desenvolvidos em aceitar que os Estados em desenvolvimento, majoritários na Organização, impusessem padrões obrigatórios de comportamento às empresas multinacionais⁷²⁴.

Alves pondera que as Diretrizes da OCDE seriam, nesse particular, de especial relevância, por se tratar de um conjunto de princípios elaborado por organismo internacional, dedicado à cooperação econômica e social e à elaboração de princípios de governança nas mais diversas áreas, que reúne a quase-totalidade dos Estados industrializados e alguns grandes Estados emergentes, em que estão domiciliadas as principais empresas multinacionais⁷²⁵.

Esses códigos têm várias vantagens sobre os demais, porque são de aplicação universal ou quase universal, que cobrem a maioria ou a totalidade das atividades das empresas e representam correntes de pensamento avançadas sobre comportamento empresarial socialmente responsável. Além disso, são voluntários e não vinculatórios, o que estimula a adesão espontânea das empresas e facilita o processo de revisão periódica dos códigos, bem como preveem o envolvimento dos governos ou federações industriais e comerciais, que são incentivados a zelar para que suas empresas sigam os princípios e padrões neles refletidos.

⁷²³ OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. É uma aliança de estados com atualmente 38 estados membros. A maioria deles tem um nível econômico acima da média com uma renda mais alta. Os 38 estados membros cobrem uma área de 37,22 milhões km² e têm uma população de cerca de 1,38 bilhões habitantes. Isto corresponde a 24,69% da área habitável do mundo e 17,31% da população mundial. (OCDE. Portal. (inglês): <https://www.oecd.org/about/>. Disponível em: https://www.dadosmundiais.com/aliancas/ocde.php#google_vignette. Acesso em: 20 mar. 2024).

⁷²⁴ Para uma análise do código das Nações Unidas para as empresas multinacionais, ver FATOUROS, A. A. **The UN Code of Conduct on transnational corporations: problems of interpretation and implementation** e, para uma análise das guidelines da OCDE, ver LÉVY, Philippe. **The OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises**, ambos em RUBIN, Seymour J., HUFBAUER, Gary Clyde. *Emerging Standards of International Trade and Investment: Multinational Codes and Corporate Conduct*, p. 101 - 118 e 47 - 62, respectivamente

⁷²⁵ FATOUROS, A. A. **The UN Code of Conduct on transnational corporations: problems of interpretation and implementation** e, para uma análise das guidelines da OCDE, ver LÉVY, Philippe. **The OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises**, ambos em RUBIN, Seymour J., HUFBAUER, Gary Clyde. *Emerging Standards of International Trade and Investment: Multinational Codes and Corporate Conduct*, p. 101 - 118 e 47 - 62.

As desvantagens desses códigos é serem pouco sujeitos a verificação, de não preverem sanção, salvo a sanção moral e de serem necessariamente genéricos. Apresentam a desvantagem de não se estenderem a todos os fornecedores das empresas ao longo da cadeia produtiva, o que pode gerar problemas para empresas multinacionais, como hipótese trazida por Alves, uma empresa de vestuário que produz seus produtos de forma socialmente responsável, mas que utiliza tecidos produzidos em fábricas que empregam trabalho infantil.

Os códigos internacionais, não obstante sejam voluntários, não significa, no entanto, que sejam opcionais. Essa imposição de observância, na realidade, ocorrerá, na medida em que os padrões de comportamento socialmente responsável disseminarem-se nos planos interno e internacional, fazendo com que a expectativa dos *stakeholders* e da sociedade civil em geral passem a atuar, exigindo-se assim, ainda que de forma comportamental, esses padrões sejam codificados e implementados.

A sociedade civil, no exercício da plena cidadania, pode pressionar, de forma ostensiva, política e economicamente, para que as empresas cumpram esses códigos, principalmente se forem domiciliadas em Estados cujos governos tenham se associado a eles.

Como consequência, as empresas que não se comportarem de forma socialmente responsável poderão encontrar-se em desvantagem comparativa com relação àquelas que seguem códigos de conduta.

Nesse contexto, o grande questionamento, na atualidade é se essa cidadania empresarial, resultado de uma atuação socialmente responsável seria uma realidade ou apenas um modismo?

3.3.2 Cidadania empresarial: realidade ou modismo?

Nesse contexto, é oportuno consignar que a capacidade de as empresas competirem no mercado global envolve inúmeros fatores, e dentre eles há indícios de que a tendência é incluir a adesão a padrões de comportamento socialmente responsável.

Segundo alguns autores, entre os quais Charles Oman, os fatores que atuam na capacidade de competição das empresas no mercado global estão não apenas políticas de concorrência, regulamento dos mercados financeiros e normas de

produção, mas também padrões trabalhistas, normas de defesa do consumidor, padrões de proteção ambiental, normas de licitação pública e subsídios governamentais à pesquisa científica e tecnológica, entre outros⁷²⁶, e nesta pesquisa destaca-se a preocupação com os direitos humanos, com especial atenção à igualdade de gênero, tema também foco da ONU, ao estabelecer os ODS.

Esse fenômeno da assunção de responsabilidade social por parte da empresa contrasta com a imagem amplamente difundida entre críticos da globalização, da empresa multinacional oportunista, que se desloca da matriz para Estados em que os padrões de responsabilidade social são mais baixos, incitando suas concorrentes a fazê-lo e prosseguir no rebaixamento de padrões de conduta em escala global, a chamada *race to the bottom*.⁷²⁷

Para outra corrente, as empresas socialmente responsáveis seriam mais rentáveis a longo prazo do que empresas caracterizadas por um comportamento puramente oportunista, na medida em que estariam em melhores condições de conciliar, da forma mais eficiente e objetiva, os interesses de seus *stakeholders*.⁷²⁸ Essa análise pressupõe a existência de diversos *stakeholders*, todos com capacidade de influir nos processos decisórios da empresa, o que ocorre raramente.

Verifica-se que uma universalização de padrões de conduta, ainda que voluntários, exigem participação de governos nacionais, detentores da necessária legitimidade política para assumir compromissos internacionais em nome de empresas domiciliadas em seu território. Códigos dessa natureza, por sua vez, requerem transparência e verificação mútua entre os Estados envolvidos.

No ambiente de grandes empresas, o processo de difusão de padrões de conduta socialmente responsável parece estar apenas começando e não há

⁷²⁶ OMAN, C. Globalization, regionalization, and inequality. Paris: OECD, 1999. **Development Centre Reprint Series**, n. 93, p. 29.

⁷²⁷ O conceito de uma "corrida para o fundo" regulatória surgiu nos Estados Unidos durante o final dos anos 1800 e início dos anos 1900, quando havia competição de cartas entre os estados para atrair empresas para se estabelecerem em sua jurisdição. DONAHUE, J. Subnational Business-Attraction Policies in the United States, novembro de 1997, mimeografado, contribuição ao projeto de pesquisa do Centro de Desenvolvimento da OCDE, intitulado Effects of Competition among Governments to Attract fDI.

⁷²⁸ FRANK, R. H. Can socially responsible firms survive in a competitive environment? In: MESSNICK, David M., TENBRUSSEL, Ann E. (Eds.). **Codes of conduct: behavioral research into business ethics**. New York : Russel Sage Foundation, 1996, p. 86-103.

elementos para afirmar-se que ele não possa estender-se indefinidamente, sem horizonte claro no espaço ou no tempo⁷²⁹.

Alves sustenta que:

Esse processo tem sido impulsionado pelo próprio fenômeno da globalização, que tende a reforçar tendências à padronização de métodos de produção, à uniformização da prestação de serviços e à universalização das inovações tecnológicas. Esse processo não se limitaria, ainda, apenas à difusão entre número crescente de empresas, em cada vez mais países, de padrões de comportamento avançados, porém estender-se-ia ao aperfeiçoamento desses padrões, que seriam cada vez mais elaborados, terminando por abarcar todos os aspectos da atividade das empresas⁷³⁰.

Essa observação, no sentido de que a difusão de padrões de conduta socialmente responsável parece estar apenas começando, pode ser contatada a partir de uma comparação entre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais adotadas em 1976 e sua versão revista e finalizada em 1999, a qual indica claramente que, em pouco menos de um quarto de século, a concepção de responsabilidade social das empresas cresceu de forma notável, passando a incluir compromissos claros em matéria de proteção ambiental, normas trabalhistas e proteção do consumidor, essencialmente ausentes no primeiro texto⁷³¹.

O processo de aprofundamento indefinido do conceito de governança em geral e de responsabilidade social das empresas em particular suscita discussões e diversas posições. Para uns teria implicações potencialmente negativas para as empresas, sobretudo se viesse a introduzir certa rigidez no planejamento e gestão de suas atividades, como por exemplo a exigência de que a transparência, princípio basilar da governança e da responsabilidade social das empresas, fosse total, aplicando-se ao processo decisório interno em todos os seus aspectos, sem qualquer salvaguarda de confidencialidade.

Há várias correntes de pensamento sobre a questão. Segundo alguns autores, a questão da perda de autonomia individual é essencialmente neutra, sendo corolário inevitável da politização da esfera privada, politização essa que, por sua vez, é fruto do próprio processo democrático e do crescimento exponencial dos meios de

⁷²⁹ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

⁷³⁰ Ibid.

⁷³¹ Disponíveis, ambos os textos, em francês e em inglês, no site da OCDE na Internet: (OCDE. **Portal**. Disponível em: www.oecd.org. 15 mar. 2024.

comunicação tradicionais, imprensa escrita e televisiva, e os meios contemporâneos, a Internet⁷³².

Outros, porém, veem na perda da autonomia individual um aspecto nocivo do desenvolvimento tecnológico e das técnicas de gestão das próprias empresas, que se mostram cada vez mais totalitárias⁷³³.

Uma outra corrente considera que a liberdade absoluta e, por conseguinte, a autonomia e privacidade absolutas são inviáveis na prática e terminam por serem nocivas se não forem temperadas e limitadas pela ética⁷³⁴.

Alves adverte que o aprofundamento da governança poderia, ademais, terminar reforçando tendências autoritárias não somente na gestão da empresa, mas também de toda a sociedade, na medida em que a extensão sem limite de regras, padrões e princípios de comportamento deixaria cada vez menos margem de iniciativa para as empresas e os indivíduos, com consequências políticas, sociais e econômicas possivelmente nefastas⁷³⁵.

Alguns autores, dentre os quais, Ralf Dahrendorf, advertem contra concepções autoritárias de governança, sobretudo no plano internacional, diante do que caracterizam como a acomodação e a apatia do público, que permitiria que tais concepções se consolidassem⁷³⁶.

Percebe-se, portanto, que a evolução da governança em geral e da cidadania empresarial, em particular, está sujeita a uma série de imponderáveis: a superação de padrões de comportamento oportunista por padrões de comportamento responsável; a adoção de códigos consensuais de cidadania empresarial e de mecanismos confiáveis de verificação; o desenvolvimento de métodos de gestão, capazes de conciliar os anseios diversos, e porventura conflitantes, da sociedade civil; a manutenção de um equilíbrio entre, por um lado, a livre iniciativa e, por outro, os imperativos da cidadania empresarial.

⁷³² KEANE, J. **Civil society**: old images, new visions. Stanford : Stanford University Press, 1998, p. 183.

⁷³³ BIES, R. J. Beyond the hidden self: aspects of privacy in organizations. In: MESSNICK, David M., TENBRUSSEL, Ann E. (Eds.). **Codes of conduct: behavioral research into business ethics**. New York: Russel Sage Foundation, 1996, p. 115

⁷³⁴ TYLER, C. **The age of moral confusion**. Financial Times, London, 22 Apr. 2000.

⁷³⁵ ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

⁷³⁶ DAHRENDORF, R. **The third way and liberty**. Foreign affairs, p. 16-17, set. /out. 2000.

Se a governança e a cidadania empresarial evoluírem positivamente, é lícito vislumbrar um futuro em que as empresas estejam em melhores condições do que nunca para realizar sua função principal: a de gerar riqueza e valor para a sociedade em uma base sustentável.

3.3.3 A Empresa e a igualdade de gênero

Embora quando se fale em temas envolvendo governança e responsabilidade social, em regra, pense-se em grandes empresas, conglomerados, empresas multinacionais, o fato é que ela deve ser desenvolvida, em todos os níveis de empresas.

No âmbito empresarial, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) traz uma definição detalhada, no sentido de ser um “sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.”⁷³⁷.

Sem a intenção de aprofundamento no tema, pela restrição do presente trabalho, de ser consignado que a Governança é composta por princípios, regras, estruturas e processos que direcionam e monitoram as organizações, com o objetivo de gerar valor sustentável para a organização, seus sócios e a sociedade em geral.

Os princípios básicos da governança corporativa são, segundo o IBGC, a transparência, entendida como a necessidade de disponibilizar informações sobre a organização, não apenas relacionadas ao desempenho econômico-financeiro, mas também dos demais fatores que fazem parte da sua gestão e que colaboram para um ganho de valor do negócio; equidade, consistente no tratamento justo e isonômico de todos os sócios e demais partes interessadas, considerando seus direitos, deveres, necessidades, interesses e expectativas; prestação de contas (*accountability*), que deve ser feita de forma clara, concisa, compreensível e tempestiva, assumindo suas responsabilidades e possíveis consequência de seus atos e, responsabilidade corporativa, que consiste no zelo pelo sistema e ambiente da empresa, levando em consideração o capital intelectual, financeiro, social, manufaturado, reputacional, humano, ambiental e social no curto, médio e longo prazos⁷³⁸.

⁷³⁷ IBGC. **Portal**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

⁷³⁸ IBGC. **Portal**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

O principal objetivo das organizações ao adotarem os princípios da governança corporativa é garantir um crescimento saudável, com ganho de valor econômico, atendendo a todos os interesses de seus *stakeholders*.

Espera-se que em tempos não muito distantes, as empresas desenvolvam uma gestão que busque o cumprimento de sua função social, desincumbindo-se de suas obrigações, não só como uma produtora de produtos e serviços, mas que consiga atuar de forma a assegurar a todos, uma existência digna.

No que se refere ao seu capital humano, os funcionários, colaboradores e todos os demais que atuam no desenvolvimento de sua atividade, seja-lhes assegurada a igualdade de oportunidades.

A desigualdade entre homens e mulheres na relação de trabalho é um fato que ocorre em todos os cantos do mundo. Ao analisar a realidade brasileira, verifica-se uma desigualdade efetiva, o que se mostra na desigualdade das mulheres, nos postos de lideranças; na questão salarial; na situação de desemprego.

Não obstante essa situação desigual entre gêneros, até então, a responsabilidade social das empresas sempre foi mais abordada, pelo aspecto ambiental. Atualmente, a partir de iniciativas lideradas pela Organização Nacional das Nações Unidas, há um apelo global por ações que acabem com as principais mazelas do Planeta, previstas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, ODS, conforme abordado anteriormente. Eles constituem um programa da ONU, formado por 17 metas que devem guiar os Estados e a sociedade a atingirem a Agenda 2030 e dentre esses objetivos está a igualdade de gênero.

Tema tantas vezes negligenciado por diversos agentes sociais, a disparidade de condições e oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho deve ser colocada no centro das discussões pelas companhias que desejam estar plenamente alinhadas aos princípios e diretrizes de direitos humanos.

A igualdade de gênero é a princípio e principalmente, um direito humano fundamental e indispensável à construção de uma sociedade plenamente desenvolvida e pacífica, conforme sustenta-se durante o desenvolvimento desse trabalho; e seus pilares são a defesa da paridade de direitos e oportunidades para homens e mulheres, e o fim das variadas discriminações e violências às quais o feminino está exposto desde os tempos mais remotos.

Não se poderá falar em desenvolvimento sustentável se homens e as mulheres tiverem tratamentos desiguais. Em uma sociedade mais justa, os cidadãos que se

identificam como homens ou mulheres devem ter, igualmente, acesso à saúde e à educação; oportunidades de trabalho e renda; acesso a posições de poder e influência; liberdade e domínio sobre o próprio corpo.

Apesar de corresponderem à metade da população mundial, as mulheres representam apenas 38% da força de trabalho global. No Brasil, esse percentual é de 42%, enquanto para os homens chega a 58%. No mercado e nas empresas brasileiras, a desigualdade de gênero evidenciada por esses dados reflete-se na baixa ocupação de cargos de liderança por mulheres, nos salários díspares e no maior número de pessoas do sexo feminino desempregadas⁷³⁹.

No Brasil, em 2023, aproximadamente 38% dos cargos de liderança nas empresas eram ocupados por mulheres, mantendo a proporção do ano anterior, conforme mostra uma pesquisa da FIA *Business School*, que analisou respostas de mais de 150 mil funcionários de 150 grandes empresas do País premiadas com o selo Lugares Incríveis para Trabalhar 2023⁷⁴⁰.

Por outro lado, segundo notícia publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, de 25 de março de 2024, as mulheres recebem 19,4% a menos que os homens, conforme aponta o 1º Relatório de Transparência Salarial. Esse levantamento confirma desigualdade entre mulheres e homens em estabelecimentos do setor privado com 100 ou mais empregados e em apenas 32,6% das empresas, têm políticas de incentivo à contratação de mulheres⁷⁴¹.

Neste aspecto, importa ressaltar, inclusive historicamente, os dados trazidos pelo Relatório, pois é 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, apresentado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, no dia 25 de março de 2024⁷⁴². O levantamento contém um balanço das

⁷³⁹ AGROTOOLS. **ODS 5 Igualdade de gênero: boas práticas para a governança corporativa.** Disponível em: <https://agrottools.com.br/blog/esg-sustentabilidade/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

⁷⁴⁰ FORBES. **Mulheres ocupam 38 cargos de liderança no Brasil e são mais bem avaliadas pelo time.** Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

⁷⁴¹ BRASIL. **Mulheres recebem 19,4% a menos do que homens aponta o 1º relatório de transparência salarial.** [s.d]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁴² BRASIL. Apresentação do relatório de transparência salarial. 2022. Síntese do 1º. Relatório, disponível em <https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVjlhwHWlaiYiDuoO7/edit?pli=1#slide=id.p1>. Acesso 30. Mar 2024. **Observação:** No dia 21 de março, o MTE disponibilizou, para cada uma das 49.587 empresas, seu relatório individual, por CNPJ, no Portal Emprega Brasil. De posse deste relatório, as empresas têm até o dia 31 de março para publicar o documento em seus sites, redes

informações enviadas por 49.587 estabelecimentos com 100 ou mais empregados, a maioria delas (73%) com 10 anos ou mais de existência. Juntas, elas somam quase 17,7 milhões de empregados⁷⁴³.

A exigência do envio de dados atende à Lei nº. 14.611, que dispõe sobre a Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, sancionada em julho de 2023, pelo Presidente da República, Luiz Ignacio Lula da Silva, o que possibilita, pela primeira vez, ser possível conhecer, de forma ampliada, a realidade remuneratória dos trabalhadores nas empresas e suas políticas de incentivo à contratação e promoção na perspectiva de gênero.

O referido Relatório apresenta dados nacionais de remuneração média e salário contratual mediano para mulheres e homens, além das realidades em cada unidade da federação. O relatório mostra, também, dados por raça/cor e por grandes grupos ocupacionais.

Segundo consta dos levantamentos apresentados, os dados apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%⁷⁴⁴. Ao analisar pelo aspecto de raça/cor, as mulheres negras, além de estarem em menor número no mercado de trabalho (2.987.559 vínculos, 16,9% do total), são as que têm renda mais desigual. Enquanto a remuneração média da mulher negra é de R\$ 3.040,89, correspondendo a 68% da média, a dos homens não-negros é de R\$ 5.718,40, 27,9% superior à média. Elas ganham 66,7% da remuneração das mulheres não negras⁷⁴⁵.

sociais ou em instrumentos similares, sempre em local visível, garantida a ampla divulgação para seus empregados, trabalhadores e público em geral. Aquelas que não tornarem públicas as informações do relatório estarão sujeitas à multa de 3% do valor da folha de pagamentos, limitada a 100 salários-mínimos. Já o MTE publicará o 1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios por meio da Plataforma do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho - PDET (<http://pdet.mte.gov.br>).

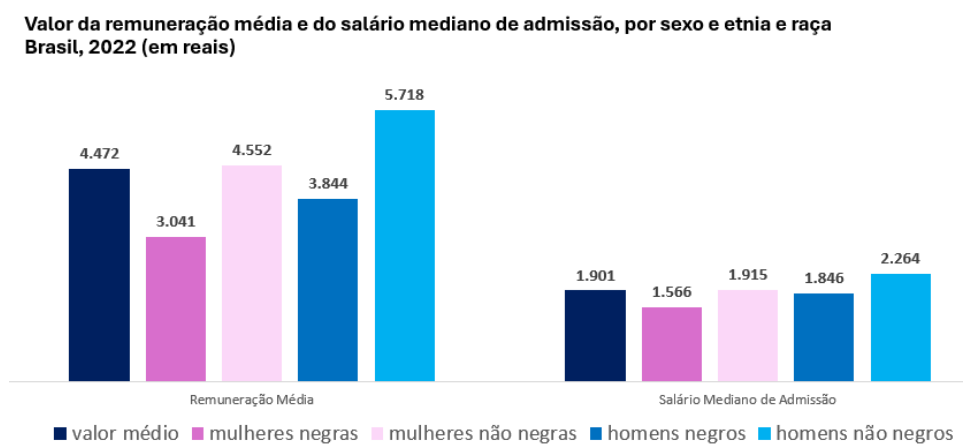
⁷⁴³ Ibid.

⁷⁴⁴ Ibid.

⁷⁴⁵ BRASIL. Apresentação do relatório de transparência salarial. 2022. Síntese do 1º. Relatório, disponível em

<https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVjlhwHWlaiYiDuoO7/edit?pli=1#slide=id.p1>. Acesso 30. Mar 2024.

Figura 2: Valor da remuneração média e o salário mediano de admissão por sexo, etnia e raça



Fonte: MTE

*Salário mediano de admissão é aquele que está exatamente no meio entre os salários maiores e os salários menores em um mesmo estabelecimento.

O relatório nacional mostra que 51,6% das empresas possuem planos de cargos e salários ou planos de carreira, e que grande parte delas adotam critérios remuneratórios de: proatividade (81,6%); capacidade de trabalhar em equipe (78,4%); tempo de experiência (76,2%); cumprimento de metas de produção (60,9%); disponibilidade de pessoas em ocupações específicas (28%); horas extras (17,5%).

O referido documento comprova o que os estudos já denunciavam. Horas extras, disponibilidade para o trabalho, metas de produção, entre outros critérios, são atingidos mais pelos homens do que pelas mulheres que, em geral, têm interrupção no tempo de trabalho devido à licença-maternidade e à dedicação com cuidados com filhos e pessoas dependentes⁷⁴⁶.

De forma inédita, também são apresentados dados que indicam se as empresas têm, efetivamente, políticas de incentivo à contratação, permanência e ascensão profissional das mulheres. O Relatório aponta que apenas 32,6% das empresas têm políticas de incentivo à contratação de mulheres; o valor é menor quando se consideram grupos específicos de mulheres: negras (26,4%); mulheres

⁷⁴⁶ BRASIL. Apresentação do relatório de transparência salarial. 2022. Síntese do 1º. Relatório, disponível em <https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVjIhwHWlaiYiDuoO7/edit?pli=1#slide=id.p1>. Acesso 30. Mar 2024.

com deficiência (23,3%); LBTQIAP+ (20,6%); mulheres chefes de família (22,4%); mulheres vítimas de violência (5,4%); 38,3% declararam que adotam políticas para promoção de mulheres a cargos de direção e gerência.⁷⁴⁷

Outros dados indicam que poucas empresas adotam políticas como de flexibilização de regime de trabalho para apoio à parentalidade (39,7%), de licença maternidade/paternidade estendida (17,7%) e de auxílio-creche (21,4%)⁷⁴⁸.

Os dados também mostram diferenças significativas por unidades da federação, a depender das variáveis. O Distrito Federal, por exemplo, é a unidade da Federação com menor desigualdade salarial entre homens e mulheres; elas recebem 8% a menos que eles, em um universo de 1.010 empresas, que totalizam 462 mil ocupados. A remuneração média é de R\$ 6.326,24. Os Estados de Sergipe e Piauí também apresentaram as menores diferenças salariais entre homens e mulheres, com elas recebendo 7,1% e 6,3% menos do que os homens, respectivamente. Porém, ambos os Estados possuem remuneração média menor, R\$ 2.975,77 em Sergipe e, R\$ 2.845,85 no Piauí⁷⁴⁹.

São Paulo é o estado com maior número de empresas participantes, um total de 16.536 e maior diversidade de situações. As mulheres recebem 19,1% a menos do que os homens, praticamente espelhando a desigualdade média nacional. A remuneração média é de R\$ 5.387⁷⁵⁰.

Empresas nas quais for constatada diferença salarial serão notificadas pelo MTE e terão 90 dias para elaborar um Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, visando a reduzir diferenças que não tenham justificativas.

Ainda, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Economia da FGV, em 2021 o índice de desemprego entre as mulheres era de 16,45%, enquanto o desemprego geral era de 13,20%⁷⁵¹.

⁷⁴⁷ Ibid.

⁷⁴⁸ Ibid.

⁷⁴⁹ BRASIL. Apresentação do relatório de transparência salarial. 2022. Síntese do 1º. Relatório, disponível em <https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVjIhwHWlaiYiDuoO7/edit?pli=1#slide=id.p1>. Acesso 30. Mar 2024.

⁷⁵⁰ Ibid.

⁷⁵¹ FGV IBRE. Educação é cada vez mais importante para recuperar a participação da mulher no mercado de trabalho. **Blog da Conjuntura Econômica**. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/educacao-e-cada-vez-mais-importante-para-recuperar-participacao#:~:text=Levantamento%20realizado%20pela%20pesquisadora%20do,%2C%20de%2016%2C26%25>. Acesso em: 30 mar. 2024.

Conforme abordado ao longo do trabalho, os números mostram a disparidade entre as oportunidades dadas às pessoas de diferentes gêneros, um problema global, mas o cenário agrava-se em segmentos historicamente dominados por homens, por exemplo, engenharia, agronegócio etc. Embora os números mostrem que entre 2004 e 2015 houve crescimento na participação feminina no agronegócio,⁷⁵² a presença de mulheres no segmento ainda é baixa, apenas 28%⁷⁵³.

O exposto reforça a tese de que a igualdade de gênero no trabalho é uma pauta urgente em empresas de todo o mundo e merece a atenção de todos.

Mesmo com a ampla participação feminina no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam discriminação e dificuldades para manter-se no emprego e evoluir profissionalmente e os motivos são inúmeros. Pode ser citada a desigualdade salarial em relação aos homens, o preconceito contra mães, o assédio sexual e moral, a dificuldade em conciliar a carreira com a vida pessoal e a falta de oportunidades na liderança, entre outras razões.

Nota-se, portanto, que a condição da mulher, no âmbito das relações de trabalho não se apresenta de forma divorciada dos demais ambientes e que a empresa é sim, responsável por concretizar a igualdade de gênero, um conceito que garante direitos e oportunidades iguais para homens e mulheres.

Essa conclusão se chega a partir de todo arcabouço jurídico interno e diretrizes de direitos humanos. Nessa década é uma das metas da ONU, estabelecida como um dos objetivos básicos dos programas de desenvolvimento sustentável e direitos humanos no mundo todo.

A igualdade de gênero é o quinto objetivo do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), considerado essencial para o crescimento econômico e o desenvolvimento social do País e fazem parte dessa causa, o combate à violência contra a mulher, a luta pela paridade salarial e a luta por acesso universal à saúde sexual e reprodutiva, além de temas como representatividade política e liderança corporativa.

⁷⁵² CEPEA. **Mulheres no Agronegócio**. Edição Especial. v. 1. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL\(3\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL(3).pdf). Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁵³ AGROTOOLS. **ESG**: sustentabilidade e igualdade de gênero. Disponível em: <https://agrottools.com.br/blog/esg-sustentabilidade/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

Em um mundo ideal, a igualdade de gênero garantiria direitos e responsabilidades iguais para ambos os sexos, corrigindo essa distância existente entre homens e mulheres, seja na esfera pública, seja na esfera privada.

Apesar dos avanços, ainda há um longo caminho pela frente para alcançar esse objetivo. Com efeito, se em 1940 as mulheres foram proibidas de jogar futebol por ser a prática incompatível com as condições de sua natureza.⁷⁵⁴ Atualmente há mulheres, inclusive brasileiras, que se despontam nesse esporte, dentre elas, Marta, que nesse ano, cujo nome se transformou em nome de prêmio, para os mais bonitos gols do futebol feminino mundial⁷⁵⁵.

Durante a vigência do Código Civil de 1916, a mulher era oprimida em razão do sexo e machismo enraizado, até que a Lei n. 4.121 de 27 de agosto de 1962 (Estatuto da Mulher Casada), começou a colaborar para a mudança dessa situação, pois contribuiu para a emancipação feminina em diversas áreas, inclusive o poder de exercer a sua vida profissional.

Nos dias atuais, há mulheres respondendo por grandes empresas, embora em percentual baixo. Conforme a 8ª. edição *Women in the Boardroom*, pesquisa realizada pela Deloitte, empresa global de consultoria e auditoria, apenas 6% de CEOs são mulheres no mundo todo, que apesar de ser uma porcentagem baixa, em 2023 houve um aumento de 1% em relação ao ano anterior⁷⁵⁶. No Brasil, a participação feminina na presidência das empresas e em outros cargos de liderança cresceu de 2019 a 2022, segundo o Panorama Mulheres 2023, estudo feito pelo *Talenses Group* com o Insper. As mulheres passaram de 13% a 17% dos CEOs do País. As mulheres estão mais presentes na liderança de empresas de pequeno porte, capital fechado e no setor de serviços.⁷⁵⁷

⁷⁵⁴ BRASIL. Senado Federal. Futebol feminino já foi proibido no Brasil e CPI pediu legalização. **Notícias**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-cpi-pediu-legalizacao#:~:text=Por%20mais%20de%2040%20anos,as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20sua%20natureza%E2%80%9D>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁵⁵ FIFA. **The best Fifa football awads**. Disponível em: <https://www.fifa.com/fifaplus/pt/the-best-fifa-football-awards/articles/homenagem-marta-the-best-2023>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁵⁶ EXAME. **Apenas 6 de CEOs são mulheres no mundo aponta pesquisa a Deloitte**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/apenas-6-de-ceos-sao-mulheres-no-mundo-aponta-pesquisa-da-deloitte/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁵⁷ FORBES. **Liderança feminina cresce no Brasil e mulheres ocupam 17 das presidências**. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/05/lideranca-feminina-cresce-no-brasil-e-mulheres-ocupam-17-das-presidencias/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

Em 2022, 18 milhões de mulheres no Brasil sofreram violência; elas são três vezes mais assediadas do que os homens nos ambientes de trabalho; ter mais filhos tira 40% de suas chances de conseguir trabalho.

No entanto, mesmo diante desse quadro, as mulheres buscam sua independência financeira; as mulheres chefiam mais da metade dos lares brasileiros (50,9%). Segundo um levantamento do Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (FGV-IBRE), feito para o Valor Econômico, o número de domicílios liderados por elas subiu 72,9% na última década. A maior parte desse aumento (82,3%) deve-se, principalmente, pelo salto no número de lares chefiados por mães solo, que têm filhos, mas não cônjuges. Os números também refletem mudanças econômicas e sociais do País. A maior inserção da mulher no mercado de trabalho certamente possibilitou uma autonomia financeira. Mais profissionais também têm postergado a maternidade, permitindo que ocupem posições mais estratégicas na empresa e ganhem mais. O aumento de mulheres como pessoa de referência também está associado às mudanças nas normas sociais e combates a estereótipos de gênero⁷⁵⁸.

A situação atual, portanto, ainda é de discriminação de mulheres. Diferenças salariais, diferenças nas oportunidades, violência, assédio etc, o que justifica a agenda da igualdade de gênero.

3.3.3.1 As relações de gênero e a divisão sexual do trabalho

Inicialmente, pontua-se que o presente tópico é inserido neste momento da pesquisa com a finalidade de comprovar, após toda a discussão sobre a temática, como efetivamente a desigualdade de gênero decorre de questões culturais, que por sua vez, refletem-se nas relações de trabalho.

Analisado o contexto de desigualdade de gênero, com as consequências nas relações do trabalho, verifica-se que ela decorre da divisão social estabelecida entre os sexos. Para Hirata e Kergoat, a divisão sexual do trabalho é fruto da divisão social estabelecida nas relações sociais entre os sexos, divisão essa modulada histórica e socialmente e instrumento da sobrevivência da relação social entre os sexos⁷⁵⁹.

⁷⁵⁸GLOBO. Mulheres já chefiam mais de metade dos lares brasileiros. **Valor**. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/05/08/mulheres-ja-chefiam-mais-de-metade-dos-lares-brasileiros.ghtml>. Acesso 30 mar 2024.

⁷⁵⁹HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 22–34, 2020. Disponível em:

As discussões sobre gênero intensificaram-se nas últimas décadas e ampliaram-se em diversos contextos sociais, não se restringiram apenas aos ambientes acadêmicos, sendo cada vez mais frequentes esses debates em todos os espaços.

Historicamente, foram impostos papéis sociais para homens e mulheres através das construções culturais que estabeleceram, ao longo do tempo, comportamentos pré-determinados, a partir do discurso da natureza dos sexos. Neste contexto, as relações tornaram-se hierarquizadas, atribuindo ao homem uma posição superior em relação à mulher, pautando-se principalmente nas diferenças biológicas entre os corpos feminino e masculino⁷⁶⁰.

Da necessidade de discutir-se e questionar-se a determinação dos comportamentos de homens e mulheres com base nos modelos biológicos, surgiu o conceito de gênero. Para além dos sexos masculino e feminino estabelecidos pela natureza, a partir da ideia de gênero é possível analisar os lugares ocupados por eles como uma construção social, um conjunto de normas, costumes e representações instituídos na cultura e que estabelecem os padrões aceitáveis a serem incorporados pelas mulheres e pelos homens.⁷⁶¹

Desta forma, falar sobre a perspectiva de gênero é realizar um questionamento acerca de algo que costumeiramente percebe-se como algo natural. As relações de dominação que surgiram a partir das diferenças biológicas entre homens e mulheres foram determinantes para a divisão sexual do trabalho que reproduz no mundo produtivo as características desiguais entre homens e mulheres.

Ao retomar as definições da divisão sexual do trabalho, Hirata e Kergoat apontam que os debates sobre o assunto iniciaram-se a partir dos anos 1960, com o crescimento do trabalho assalariado das mulheres, e foram ampliados no final dos anos 1970, em meio a movimentos emancipatórios de jovens, mulheres e imigrantes que aconteciam na França⁷⁶².

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869/33131> . Acesso em: 8 abr. 2024.

⁷⁶⁰ LIMA, R. L.; SILVA, A. K. B.; SILVA, F. de S. B.; MEDEIROS, Milena Gomes de. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Revista Katálysis**, v. 13, n. 1, p. 40-48, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/PvSBH4pRZWbwxRwG8nhVFmH/abstract/?lang=pt#> . Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁶¹ Ibid.

⁷⁶² HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 22–34, 2020. Disponível em:

Essa divisão do trabalho, proveniente das "relações sociais de sexo", reservou às mulheres a esfera reprodutiva e aos homens a esfera produtiva; estabeleceu-se uma relação assimétrica entre os sexos, que cria e reproduz concomitantemente as desigualdades de papéis e funções na sociedade. As relações sociais entre os sexos apresentam-se desiguais, hierarquizadas, marcadas pela exploração e opressão de um sexo em contraponto à supremacia do outro, o que reflete nas relações de trabalho.

Dentro desta condição de divisão sexual do trabalho, a mulher fica sob uma hierarquia de gênero que reserva para ela a desvalorização da sua força de trabalho, conforme discutem Hirata e Kergoat:

[...] a divisão sexual do trabalho tem por característica a atribuição prioritária das mulheres à esfera reprodutiva enquanto os homens são designados à esfera produtiva. Paralelamente, os homens captam as funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Quanto à estrutura mesma da divisão sexual do trabalho, trata-se em primeiro lugar da separação entre 'trabalho de homem' e 'trabalho de mulher'. Todas as sociedades conhecidas operam segundo essa separação. Separação, mas também, e sobretudo, hierarquização: um trabalho de homem vale mais do que um trabalho de mulher, tanto no plano simbólico quanto no plano econômico⁷⁶³.

Desta forma, a divisão sexual do trabalho perpetua a ideia de subordinação da mulher a partir da diferenciação entre os sexos nas atividades sociais. Além disso, Lopes⁷⁶⁴ discute que a divisão sexual do trabalho influencia também nas escolhas profissionais das mulheres. Segundo a autora, ainda com a possibilidade de participação social por meio da sua inserção no mundo produtivo, as mulheres permanecem vinculadas ao lugar da chamada "natureza feminina", da delicadeza, fragilidade, dedicação e paciência, exercendo trabalhos onde possam colocar estas características em prática, como nos ramos do emprego doméstico, da saúde, das funções burocráticas, do comércio e da educação básica.

É de fácil constatação que a divisão do trabalho que se estabeleceu entre os sexos atribuiu o cuidado do lar para a mulher, função, quando não invisível, tida como de pouco valor social. Enquanto a produção material foi atribuída aos homens, tarefa considerada de prestígio e que confere poder dentro da sociedade.

<https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869/33131> . Acesso em: 8 abr. 2024.

⁷⁶³ Ibid., p. 23.

⁷⁶⁴ LOPES, M. J. M. O trabalho da enfermeira: nem público, nem privado feminino, doméstico e desvalorizado. **Rev. Bras. Enf.**, Brasília, v. 41, n. 3-4, p. 211-217, 1988. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/GYgWqcKygZFrC5XHXZkgXck/?lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Histórica e culturalmente, especialmente dentro da sociedade capitalista, sempre coube à mulher a responsabilidade pelos cuidados com a casa e com a família, independentemente de sua idade, condição de ocupação e nível de renda.

O trabalho doméstico recaía e ainda recai sobre as mulheres, sob o argumento da naturalidade feminina para o cuidado. Essa atribuição social do cuidado ao feminino, primeiramente, limitou a vida das mulheres ao espaço privado, e posteriormente, com as transformações socioeconômicas e a busca de independência feminina, marcou desvantagens em relação aos homens na atuação econômica e social.

O ingresso das mulheres no mundo econômico não equilibra as funções atribuídas aos sexos, ao contrário, reforça as desvantagens vividas pelas mulheres que atualmente compartilham com os homens, de forma equânime ou não, a provisão financeira da família juntamente com a responsabilidade da esfera reprodutiva. A saída do lar e as conquistas cada vez mais visíveis no âmbito público representaram uma revolução incompleta, uma vez que as mulheres ainda assumem praticamente sozinhas as atividades do espaço privado, o que perpetua uma desigual e desfavorável divisão sexual do trabalho para elas.

Bruschini assevera que o tempo econômico masculino é sempre maior do que o feminino e, por sua vez, o tempo feminino na reprodução social é maior do que o masculino. Segundo a autora, não há uma contrapartida de redução do tempo dedicado por elas à reprodução social, acontece apenas uma adição do tempo econômico ao da reprodução social.⁷⁶⁵

A participação social da mulher reflete a sua condição de subordinada enquanto sujeito, visto que a sua atuação ocorre em áreas socialmente desvalorizadas, e até mesmo desprezadas pelos homens, fato que remonta às desigualdades de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho entre homens e mulheres.

Neste sentido, a inferioridade social feminina é discutida por Bourdieu⁷⁶⁶, por meio do conceito de divisão sexual do trabalho. O autor aponta que, por meio da execução das atividades ditas femininas e impostas pela sociedade, as mulheres permanecem ocupando esta posição e realizando escolhas profissionais mascaradas

⁷⁶⁵ BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? **R. Bras. Est. Pop.**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-53, jul./dez. 2006.

⁷⁶⁶ BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

pela “vocação”, sobretudo em áreas que contribuem para a manutenção de seus lugares na condição de diminuídas e inferiorizadas. Em virtude disso, e de acordo com estudos como o do PNAD (2022), permanecem baixas as estatísticas de mulheres que ocupam cargos de poder, especialmente na política e na economia, conforme já tratado.

Para Bourdieu, a posição social dos homens é equivalente às estratificações da nobreza, e neste sentido existem lugares que não devem ser ocupados por eles pelo fato de serem considerados inferiores. Entretanto, se um homem se propõe a realizar uma tarefa socialmente invisibilizada, como por exemplo, costurar ou cozinhar, imediatamente a atividade realizada por ele recebe uma conotação de valor e importância, enquanto se esta mesma atividade for desempenhada por uma mulher, seria vista como insignificante ou banal. Desta forma, o autor afirma que, quando tarefas socialmente estabelecidas como femininas são realizadas pelos homens, elas se transformam e passam da desvalorização ao reconhecimento⁷⁶⁷.

Ainda nos dias de hoje, em meio ao mundo globalizado, a sociedade mantém a divisão sexual do trabalho e permanece considerando as mulheres como principais responsáveis pela esfera privada. Mesmo com a ampliação de sua atuação social e profissional, as responsabilidades familiares e domésticas continuam sendo pertencentes, principalmente, ao universo feminino. Estes estigmas ocorrem por conta da fundamentação no modelo patriarcal em que a sociedade se constituiu e continuam a naturalizar o papel da mulher no âmbito doméstico. Com a participação feminina no trabalho assalariado, a situação ganhou um agravante devido à multiplicidade de tarefas, que ocasiona duplas ou mais jornadas de trabalho⁷⁶⁸.

Diante dos apontamentos realizados até esta etapa da pesquisa, observa-se que as relações de gênero, no contexto da ordem patriarcal, são marcadas pela hierarquização de poder que reflete a lógica de dominação, exploração e sobreposição dos homens sobre as mulheres. Neste sentido, pode-se considerar que a divisão sexual do trabalho manifesta-se como representação de poder nas relações entre o feminino e o masculino, mantendo a mulher na condição de inferioridade perante o homem.

⁷⁶⁷ Ibid.,

⁷⁶⁸ NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, 2010. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1231>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Esses traços culturais e historicamente enraizados nas relações sociais alicerçam a desigualdade de gênero, com maléficos impactos nas relações de trabalhos e que não podem se perpetuar, cabendo a todos os envolvidos contribuir de forma cidadã para a realização dos valores constitucionais irrenunciáveis, como a dignidade da pessoa humana e a igualdade. Nesse contexto, a empresa, como elemento fundamental para a economia contemporânea, uma vez que promove circulação de riquezas e desenvolvimento, tem a responsabilidade decorrente da sua função social, de atuar como espaço para que esta hierarquização entre os sexos, deixe de ser vista como algo natural e contribua para uma construção social passível de transformação.

3.3.3.2 Desafios da igualdade entre gêneros no ambiente corporativo

Constatada a desigualdade de gênero, secular e, portanto, a necessidade de correção dessa rota, através de uma agenda de gênero, passa à análise dos desafios.

São vários os desafios enfrentados para garantir a igualdade de gênero no ambiente corporativo. Conforme tratado anteriormente, de acordo com o relatório *Global Gender Gap Report 2020*, publicado pelo Fórum Econômico Mundial,⁷⁶⁹ estima-se que para alcançar-se definitivamente a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, necessitar-se-á de cerca de 100 anos. Além disso, as mulheres representam 38,8% da força de trabalho global, contra 61,2% de homens; no Brasil, essa proporção, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), é um pouco mais próxima: têm-se uma proporção de 43% de mulheres contra 57% de homens,⁷⁷⁰ embora os resultados do Censo Demográfico 2022 apontem que o Brasil tem 6 milhões de mulheres a mais do que homens; ou seja, a população brasileira é composta por cerca de 104,5 milhões de mulheres e 98,5 milhões de homens, o que respectivamente corresponde a 51,5% e 48,5% da população residente no País⁷⁷¹.

⁷⁶⁹ WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

⁷⁷⁰ UFPEL. **Saiba mais sobre sustentabilidade organizacional nas empresas com foco na equidade de gênero**. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/superavit/2022/09/21/saiba-mais-sobre-sustentabilidade-organizacional-nas-empresas-com-foco-na-equidade-de-genero/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷¹ BRASIL. IBGE. **Conheça o Brasil**. População. Quantidade de homens e mulheres. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Outro desafio é que mesmo com o aumento da participação no mercado de trabalho, segundo o 1º. Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, os dados apontam que as mulheres ganham 19,4% a menos que os homens no Brasil, sendo que a diferença varia de acordo com o grande grupo ocupacional. Em cargos de dirigentes e gerentes, por exemplo, a diferença de remuneração chega a 25,2%⁷⁷².

Essa desigualdade chama atenção também, pois as mulheres estudam mais e mesmo assim ganham menos do que os homens no Brasil, segundo a 3ª. edição do estudo “Estatística de Gênero – Indicadores Sociais das mulheres no Brasil”, realizado pelo IBGE com dados PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) e da Pesquisa Nacional da Saúde, entre 2018 a 2022.⁷⁷³

Ainda há uma grande diferença quanto à participação feminina na presidência das empresas e em outros cargos de liderança, embora tenha crescido de 2019 a 2022, conforme abordado anteriormente.

Tempos de crises afetam mais as mulheres⁷⁷⁴. Durante a pandemia, as mulheres foram as que mais perderam seus empregos⁷⁷⁵; mulheres são mais impactadas pelas mudanças no clima, com perdas econômicas a aumento na violência,⁷⁷⁶ em situações crise, mulheres são as mais atingidas por desemprego⁷⁷⁷; o que ocorre principalmente por conta dos filhos, que ainda são vistos como responsabilidade exclusiva da mulher e tratados como um problema pelas empresas na hora de buscar um novo colaborador.

Outro ponto desafiador é a questão do tempo gasto com afazeres domésticos e cuidados de pessoas. A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad)

⁷⁷² BRASIL. GOV.BR, 2024.

⁷⁷³ EXAME. **Mulheres estudam mais e ganham menos que os homens no Brasil segundo o IBGE.** Disponível em: <https://exame.com/carreira/mulheres-estudam-mais-e-ganham-menos-que-os-homens-no-brasil-segundo-estudo-do-ibge/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷⁴ Neste sentido: BRASIL DE FATO. A crise tem rosto de mulher: precarização e desmonte de políticas afetam mais elas. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precarizacao-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷⁵ GLOBO. Crise econômica deixa mulheres vulneráveis ao desemprego a fome à violência doméstica. **G1.** Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/06/13/crise-economica-deixa-mulheres-mais-vulneraveis-ao-desemprego-a-fome-e-a-violencia-domestica.ghtml>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷⁶ FOLHA. **De perdas econômicas a aumento na violência** : mulheres são mais impactadas pelas mudanças de clima. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ambiente/2023/03/de-perdas-economicas-a-aumento-na-violencia-mulheres-sao-mais-impactadas-pelas-mudancas-no-clima.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷⁷ JORNAL DO COMÉRCIO. **Em situações de crise mulheres são as mais atingidas por desemprego.** Disponível em: <https://www.jornaldocomercio.com/editorial/2023/08/1119869-em-situacoes-de-crise-mulheres-sao-as-mais-atingidas-por-desemprego.html>. Acesso em: 10 abr. 2024.

Contínua 2022, elaborada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revela que as mulheres passam, em média, 21,3 horas semanais nessas atividades, enquanto os homens utilizam 11,7 horas⁷⁷⁸.

Nota-se, portanto, que há uma falta de segurança nas relações de trabalho que se reflete na trajetória profissional das mulheres.

Samantha Meyer assim se posiciona, a respeito desse aspecto:

Um grande paradigma que ainda persegue as mulheres, é a falta de segurança no ambiente corporativo. Uma vez que a maternidade ainda é um fator influenciável na permanência ou não de uma mulher em uma empresa, resultado do tabu de que as mães não serão capazes de desempenhar seu papel profissional de forma satisfatória tendo filhos. O que também pode impedir sua ascensão profissional, o que implica, de uma forma geral, no desempenho da empresa perante o mercado, uma vez que é comprovando que companhias com lideranças femininas em grandes cargos, possuem melhores resultados⁷⁷⁹.

Esses e outros números e motivos mostram a razão de as mulheres não conseguirem trilhar a vida profissional da mesma forma que os homens e isso só se conseguirá com uma mudança política, cultural, inclusive nas gestões das empresas. que as mulheres ainda ficam para trás na vida profissional.

3.3.3.3 Como promover a igualdade de gênero no trabalho

Devidamente caracterizada a desigualdade de gênero, também no âmbito das relações laborais, bem como o dever de a empresa, beneficiada pela força de trabalho utilizada, de cumprir com as obrigações não só econômicas, mas também sociais, ante os funcionários/colaboradores, apresentam-se algumas estratégias, que são propostas por assessorias empresarias⁷⁸⁰ para a promoção da igualdade de gênero no trabalho, como forma de contribuir com o desenvolvimento sustentável, conforme a ONU, ao estabelecer as metas globais, dentre elas o ODS 5, e ao mesmo tempo melhorar a reputação da empresa e aumentar a produtividade.

⁷⁷⁸ AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico**. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>. Acesso em: 10 abr. 2024.

⁷⁷⁹ UOL. **Samantha Meyer fala sobre a importância da equidade de gênero na transformação da vivência da mulher em sociedade**. Disponível em: <https://maxima.uol.com.br/noticias/comportamento/samantha-meyer-fala-sobre-importancia-da-equidade-de-genero-na-transformacao-da-vivencia-da-mulher-em-sociedade.phtml>. Acesso em: 20 mai. 2024.

⁷⁸⁰ Por Exemplo: KPMG. **Equidade de gênero nas empresas**. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/11/equidade-de-genero-nas-empresas.html#:~:text=O%20estudo%20da%20International%20Labour,de%205%25%20a%2020%25>. Acesso em: 15 abr. 2024.

Todas as hipóteses que serão apontadas dialogam diretamente com as dificuldades encontradas pelas mulheres no ambiente laboral, e que são identificadas não só em trabalhos acadêmicos, muitas vezes, a partir de abstrações. Na atualidade, conforme amplamente demonstrado ao longo do desenvolvimento dessa pesquisa, são situações reais, que atuam de forma negativa, na vida profissional das mulheres.

A primeira estratégia, como não poderia deixar de ser, é a garantia de paridade salarial, entre homens e mulheres, no exercício da mesma função e com as mesmas responsabilidades; um requisito básico nas políticas de recursos humanos

Uma segunda medida a ser tomada é formar um programa de liderança feminina. A falta de mulheres na liderança é um ponto crítico das empresas e não é por ausência de competência das profissionais, pois conforme demonstram dados de levantamentos e pesquisas, as mulheres têm apresentado um nível educacional cada vez maior que os homens. Para tanto, podem ser criados programas específicos ou assegurar que metade dos futuros líderes da empresa em treinamento sejam mulheres, que em muitas empresas ocorre por sistema de cotas. Neste aspecto, é necessário que haja um programa de inclusão e diversidade, que garanta uma equipe, não só com diversidade de gênero, mas também de origens, etnias e gerações, o que contribui para uma cultura empresarial muito mais democrática.

Como terceira forma de promover a igualdade de gênero, e uma das mais eficientes, é a oferta de creche ou auxílio-creche, no momento de formular política de benefícios. Eficiente, pois diante ainda da divisão sexual do trabalho, o dever de cuidado ainda recai sobre a figura materna e na medida em que ela conta com apoio seguro para os filhos, isso reflete na sua produtividade e, conseqüentemente, na sua perspectiva de um plano de carreira, que na maioria das vezes é subtraído das mulheres, pois dentre os critérios de promoção, produtividade e disponibilidade, com frequência são levados em consideração. Como um dos grandes obstáculos para a carreira das mulheres é o cuidado com os filhos; cabe à empresa oferecer creche no local ou auxílio-creche para ajudar nessa questão. É certo que o pai também é responsável pelos filhos, mas não recai sobre ele a decisão entre atender à necessidade da criança ou permanecer no emprego.

Outra maneira de prestigiar a contratação de mulheres é oferecer flexibilidade. Neste momento, pós pandemia, essa possibilidade tornou-se mais concreta, porém, de ser ressaltado que a oferta de horários flexíveis e opções de *home office* parcial ou integral é outra forma de fortalecer a igualdade de gênero dentro do ambiente de

trabalho. Dessa forma, as mulheres e, principalmente, as mães conseguem conciliar melhor a vida pessoal com a vida profissional, sem que nenhuma seja prejudicada. Além disso, a medida também favorece aos homens e contribui para um clima organizacional mais positivo.

Uma quinta estratégia é a ação contra o assédio. O assédio sexual é um problema que afeta diretamente as mulheres e ameaça sua permanência e evolução no emprego. Por essa razão, há necessidade de que se tomem medidas visando à preservação da vítima e o afastamento do agressor. Ter um canal de denúncias eficiente e uma política de enfrentamento contra esse tipo de comportamento é necessário, bem como, além das medidas legais, importantíssimo que se crie campanhas internas de conscientização, medida educacional, como uma atitude que faça parte da cultura organizacional.

Outra medida que impacta na empresa como um todo é a inclusão da igualdade de gênero nos valores da empresa. Importa fazer com que essa postura faça parte do produto ou do serviço, de modo a inspirar todos os colaboradores a adotarem essa visão. Para isso, é necessário que esse tema seja assunto de reuniões, que seja incluído como medida de combate à discriminação de gênero, no código de conduta; que seja objeto de campanhas, entre outras tantas ações, que cada uma das empresas poderá adotar, independentemente, de sua natureza e dimensão. O importante é que colaboradores, parceiros e clientes possam entender que a igualdade entre homens e mulheres, para a empresa, faz parte de sua cultura.

Dentre as medidas, uma de grande relevância é a forma de recrutamento e seleção. Não se ignora que a discriminação começa nesse momento e muitas vezes impede que a mulher ingresse no mundo de trabalho formal. É necessário que os recrutadores atuem de forma a se afastar de vieses inconscientes, que podem levar a considerar as mulheres menos aptas para funções que exigem maior racionalidade e pensamento estratégico, por exemplo. Eliminar posturas que discriminem mulheres com filhos ainda pequenos ou que pretendam engravidar, nesse caso, sob a justificativa de supostos prejuízos à empresa com licença-maternidade, ou por eventuais ausências exigidas pelo cuidado a ela imposto com as crianças. Deve-se substituir esses recrutamentos direcionados e discriminatórios por modalidades mais justas e igualitárias, baseados tão somente na competência e experiência.

Dentre outras, que poderão ser utilizadas, uma medida importante e que valoriza o colaborador, mas no caso de uma gestão atenta às questões de gênero, é

criar um canal de escuta. As colaboradoras podem contribuir muito com a construção de uma cultura organizacional, baseada em igualdade de gênero. Ninguém melhor que as mulheres, para dizerem o que esperam da empresa nesse tema e para se conhecer as necessidades e desafios que as mulheres enfrentam, na relação de trabalho, recomenda-se uma escuta ativa. Dessa forma, a gestão terá a possibilidade de executar exatamente as políticas ideais, que possam ajudar no crescimento das mulheres dentro da empresa, sem risco de discriminação.

3.3.3.4 Os diversos aspectos da implementação de gestão de igualdade de gênero nas empresas

A necessidade de implementação de medidas para a promoção da igualdade de gênero nas relações de trabalho, bem como o dever constitucional das empresas, a partir da nova ordem econômica, implantada pela Constituição de 1988, à luz das diretrizes constitucionais, aliadas ao novo momento social vivido, uma sociedade da informação, regida por inovações tecnológicas, restam evidenciados.

Passa-se, a análise de alguns aspectos da implementação da gestão de igualdade de gênero.

Não seria possível antever, no entanto, todos os impactos positivos que a empresa que desenvolver o objetivo de desenvolvimento sustentável 5, do Pacto Global, da ONU, qual seja, alcançar a igualdade de gênero, no caso, nas relações de trabalho.

No entanto, a implementação da igualdade de gênero nas empresas pode trazer vários impactos positivos, que se pode colacionar a partir de experiências vividas por algumas empresas, cujas informações são publicadas por *sites* especializados ou assessorias na área, por se tratar de constatações concretas e dinâmicas.

Um dos impactos positivos seria a melhoria de resultados empresariais. Empresas que adotam políticas de equidade de gênero tendem a ter melhor desempenho financeiro. Um estudo da *International Labour Organization* - ILO aponta que das companhias que trabalham na promoção de um ambiente mais igualitário, 74% relataram um crescimento de 5% a 20%⁷⁸¹.

⁷⁸¹ KPMG. **Equidade de gênero nas empresas.** Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/11/equidade-de-genero-nas->

As organizações que têm compromisso público com a igualdade de gênero geralmente são vistas de forma mais positiva pelos consumidores e investidores. Afinal, este é um dos indicativos de que as companhias trabalham com os aspectos ESG. Mas não só. Segundo o estudo da *International Labour Organization* – ILO, já mencionado, 54,1% das pessoas julgam que a imagem das marcas comprometidas com políticas de igualdade e equidade sofrem impacto positivo; portanto, há aprimoramento da imagem da marca⁷⁸².

Além disso, 60,2% relataram aumento no lucro e 56,8% na atratividade e retenção de talentos. O trabalho com a questão de gênero melhora em mais de 55% a atração e a retenção de talentos. Os colaboradores percebem na empresa ações efetivas de valorização das pessoas, o que as motiva a permanecer em seu trabalho. As novas gerações procuram, cada vez mais, empresas que estejam conectadas com seus valores, por isso, quando se trata de inovação de ideias e diversidade de gerações, é importante considerar o que esse público procura⁷⁸³.

Outra marca positiva é o aumento do PIB. Alcançar a equidade de gênero, além do óbvio compromisso social, é um imperativo econômico. Se as leis e práticas discriminatórias que limitam as oportunidades das mulheres no trabalho e no empreendedorismo fossem eliminadas, isso poderia redundar em um aumento de mais de 20% no PIB (Produto Interno Bruto) global, segundo o Banco Mundial⁷⁸⁴.

Um estudo recente da empresa de consultoria *Diversity Matters Even More 2023* aponta que empresas diversas, em termos de gênero, mostraram uma tendência financeira 25% melhor do que seus pares. A proporção sobe para 36% em companhias diversas em todos os pilares, como raça e etnia, orientação sexual, deficiências. Assim, há melhoria da performance financeira⁷⁸⁵. Além disso, a pesquisa *Diversity Matters*, realizada pela McKinsey & Company, revela que as empresas com maior nível de equidade têm um desempenho 15% maior do que a concorrência⁷⁸⁶.

empresas.html#:~:text=O%20estudo%20da%20International%20Labour,de%205%25%20a%2020%25. Acesso em: 15 abr. 2024.

⁷⁸² Ibid.

⁷⁸³ Ibid.

⁷⁸⁴ FORBES. **Com metas públicas e ações focadas empresas alcançam igualdade de gênero na liderança.** Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/03/com-metas-publicas-e-acoes-focadas-empresas-alcancam-igualdade-de-genero-na-lideranca/>. Acesso 15. Abr. 2024.

⁷⁸⁵ FORBES, 2024.

⁷⁸⁶ CONVENIA. **Equidade de gênero nas empresas.** Disponível em: [https://blog.convenia.com.br/equidade-de-genero-nas-empresas/#:~:text=A%20pesquisa%20E2%80%9CDiversity%20Matters%E2%80%9D%2C,pr%C3%A1tica%20%C3%A9%20uma%20estrat%C3%A9gia%20inteligente](https://blog.convenia.com.br/equidade-de-genero-nas-empresas/#:~:text=A%20pesquisa%20E2%80%9CDiversity%20Matters%E2%80%9D%2C,pr%C3%A1tica%20%C3%A9%20uma%20estrat%C3%A9gia%20inteligente.). Acesso 15. Abr. 2024.

O trabalho focado em equidade, para além do cumprimento da lei, pode trazer muitos benefícios às companhias. Isso se dá por muitos motivos, mas principalmente porque as diferentes realidades podem contemplar novas oportunidades de negócio⁷⁸⁷.

Esses são apenas alguns dos muitos benefícios que a igualdade de gênero pode trazer para as empresas. É importante lembrar que a igualdade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócio eficaz.

Além disso, a igualdade de gênero no contexto empresarial permite que homens e mulheres tenham igual acesso a boas remunerações, promoções de carreira, posições de liderança, treinamento e capacitação, e qualidade de vida. É importante lembrar que a igualdade de gênero é um direito humano fundamental e uma questão de justiça social.

Existem várias iniciativas bem-sucedidas em empresas brasileiras para promover a igualdade de gênero.

Programas de estágio ou *trainees* exclusivos: muitas empresas estão implementando programas de estágio ou *trainees* exclusivamente para mulheres, negros ou pessoas trans. Essa intencionalidade no recrutamento tem se mostrado eficaz para acelerar a diversidade nos times⁷⁸⁸.

Licença parental igualitária: algumas empresas oferecem licenças parentais igualitárias para homens e mulheres, incentivando a divisão equitativa das responsabilidades familiares⁷⁸⁹.

Flexibilidade no trabalho: proporcionar horários flexíveis e opções de trabalho remoto para que os funcionários possam conciliar suas obrigações familiares com o trabalho⁷⁹⁰.

Os Bancos Bradesco e Itaú e a BB Seguridade: essas empresas estão entre as que têm as melhores políticas de igualdade de gênero, segundo o índice da Bloomberg. Entre os fatos observados na relação de 2019, está o de que cresceu em

⁷⁸⁷ Ibid.

⁷⁸⁸ GLOBO. Ações que ajudam as empresas a chegar na igualdade de gênero. **Valorinveste**. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/naiara-bertao/post/2021/08/8-acoes-que-ajudam-as-empresas-a-chegar-na-igualdade-de-genero.ghtml>. Acesso 15. Abr. 2024.

⁷⁸⁹ GLOBO. Dia dos pais licença parental começa a beneficiar homens com filhos. **Valor**. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/08/13/dia-dos-pais-licenca-parental-comeca-a-beneficiar-homens-com-filhos.ghtml>. Acesso 15. Abr. 2024.

⁷⁹⁰ ABQV. **Flexibilidade no trabalho**. Disponível em: <https://abqv.org.br/flexibilidade-no-trabalho/>. Acesso 15. Abr. 2024.

40% o número de mulheres presentes em cargos executivos nas companhias elegíveis, entre 2014 e 2017. Além disso, 34% das empresas têm programas específicos para recrutamento de mulheres que deram uma pausa na carreira, seja por gravidez ou outro motivo.

Ainda assim, há um desnível de salários na casa dos 20% entre homens e mulheres na média das empresas que estão no índice. A boa notícia, nesse aspecto, é que 60% delas dizem ter programas de compensação financeira para identificar esses *gaps* e saná-los.

Marianas, Mulheres que Inspiram: iniciativa de Marciele Delduque, atual presidente da Central Única de Favelas (CUFA), em Minas Gerais, que começou após o rompimento da Barragem de Fundão, em 2015, no município de Mariana. A iniciativa surgiu entre as microempreendedoras da região com o objetivo de ajudar as mulheres afetadas pelo desastre ambiental a se reerguerem financeiramente⁷⁹¹.

Rede Elas Negras Conexões: a rede foi criada com o propósito de promover os direitos das comunidades tradicionais, focando na autonomia de jovens e mulheres negras quilombolas em Santiago do Iguape, na Bahia⁷⁹².

Essas são apenas algumas das muitas iniciativas que são implementadas para promover a igualdade de gênero nas empresas brasileiras. É importante lembrar que a promoção da igualdade de gênero requer um esforço contínuo e a participação de todos dentro da organização.

Embora existam iniciativas bem sucedidas, identificam-se vários obstáculos, que dificultam a conquista da igualdade de gênero nas empresas. Esses obstáculos ficaram evidentes ao longo do desenvolvimento desse trabalho e pode ser sintetizado, conforme segue.

Durante a pesquisa pode ser identificado que muitas vezes, o caso empresarial para a igualdade de gênero não é explicado adequadamente, o que pode levar a uma falta de entendimento do tema, ou seja, a falta de conhecimento. Os traços culturais são tão arraigados que atuam de forma a normalizar questões como essa. Não se percebem algumas práticas como discriminatórias ou desiguais.

⁷⁹¹ UFOP. **Marianas mulheres que inspiram empreendimentos femininos**. Disponível em: <https://sites.ufop.br/lamparina/blog/marianas-mulheres-que-inspiram-empreendimentos-femininos-para-al%C3%A9m-da-sororidade-e> . Acesso 15. Abr. 2024.

⁷⁹² FUNDOBRASIL. **Portal**. Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/projeto/elas-negras-conexoes/> . Acesso 15. abr. 2024.

Também existe uma crença persistente de que algumas indústrias são mais adequadas para homens ou mulheres, as chamadas regras de indústrias. Essa crença, acabou por construir a divisão sexual do trabalho que se busca desconstruir.

Alguns indivíduos podem temer a perda de oportunidades, status ou posição se houver ganhos feitos por mulheres nos locais de trabalho. A disputa pode atuar como fator contrário à igualdade de gênero, nas relações de trabalho.

A desigualdade é muito presente nas questões salariais. Embora a igualdade salarial entre mulheres e homens esteja prevista na lei, essa lei muitas vezes não é cumprida pelos empregadores.

Outro ponto importante, quando se fala em igualdade de gênero e relações de trabalho é a necessidade de muitas mulheres, precisarem equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal. Esse obstáculo impacta diretamente em toda a vida profissional, quer no momento de ingresso, na permanência e se esses dois aspectos forem superados, na ascensão da carreira, acaba interferindo de forma decisiva.

Neste aspecto, a conciliação entre o trabalho fora de casa e os cuidados domésticos do lar e das pessoas dependentes, como filhos ou familiares idosos, ainda recaem quase que exclusivamente sobre as mulheres. É o que reflete os dados do IBGE, no ano de 2022, que apontam que as mulheres dedicaram, em média, 9,6 horas a mais do que os homens às tarefas domésticas. O cerne do problema, portanto, aqui, reside na divisão de tarefas, contidas nas normativas sociais, nas quais as mulheres possuem mais responsabilidades, ou seja, a divisão sexual do trabalho fica evidenciada.

Segundo Regina Stela Corrêa Vieira, a sociedade carrega traços do machismo estrutural-histórico e atribui funções mais valorizadas aos homens, enquanto as mulheres são responsáveis pelas tarefas de cuidado no âmbito doméstico. “Essa divisão é naturalizada, como se os homens fossem destinados a serem empresários, políticos ou juízes, e as mulheres tivessem um dom nato de cuidarem da família e da casa.”⁷⁹³

Ainda de ser anotado que muitas mulheres enfrentam dificuldades para obter reconhecimento e avançar em suas carreiras. O nível de exigência para o

⁷⁹³ VIEIRA, R. S. C. Mulheres dedicam, em média, 9,6 horas a mais do que os homens às tarefas domésticas. **Centro Feminista de Estudos e Assessoria**. Disponível em: <https://www.cfemea.org.br/index.php/pt/?view=article&id=9317:mulheres-dedicam-em-media-9-6-horas-a-mais-do-que-os-homens-as-tarefas-domesticas&catid=629>. Acesso em: 15 abr. 2024.

reconhecimento é muito mais elevado em relação às mulheres do que em relação aos homens. É do senso comum a tolerância para com erros cometidos por homens, o que não se verifica, quando se trata de mulheres. Os erros cometidos por mulheres acabam sempre por desencadear ações preconceituosas, facilmente observadas em relação às mulheres em posições de comandos, como mulheres na política, mulheres no mundo do futebol, mas que incontestavelmente, ocorre em todos os níveis de atuação das mulheres.

Portanto, nesse breve apontamento de obstáculos, identifica-se um fator que dá suporte a todos, o machismo, que ainda está presente na cultura de muitas empresas, e que cria um ambiente de trabalho desfavorável para as mulheres.

Esses obstáculos são complexos e interligados, e exigem uma abordagem multifacetada para serem superados. É importante que as empresas reconheçam e abordem esses desafios para promover a igualdade de gênero no local de trabalho para superação.

Neste ponto também foi possível identificar algumas estratégias que podem ser utilizadas para que esse ambiente, ainda refratário a mudanças, possa ser modificado.

A educação sempre surge em primeiro lugar, quando o foco é mudança. Portanto, educação contínua e treinamento para todos os funcionários sobre a importância da igualdade de gênero e como promovê-la no local de trabalho é uma estratégia fundamental, não só para que políticas de igualdade de gênero sejam implementadas, mas também para que sejam aplicadas de maneira justa e consistente, de forma a transformar a cultura organizacional.

A oferta de opções de trabalho flexíveis, seja em relação a horários ou na modalidade de trabalho remoto, o que pode ajudar a equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal. No período pós pandemia essa hipótese se apresenta como algo menos impossível.

Programas de mentoria e patrocínio podem ajudar as mulheres a avançar em suas carreiras e superar barreiras à progressão.

A transparência salarial pode ajudar a garantir que homens e mulheres sejam pagos de maneira justa pelo mesmo trabalho. Essa estratégia, no Brasil, como em outros Estados, tornou-se objeto de normatização estatal. No Brasil, a Lei n. 14.611 de 3 de julho de 2023, regulamentada pelo Decreto n. 11.795, de novembro de 2023, tem por objetivo eliminar essa diferença, que aliás veio comprovada pelo 1º. Relatório, conforme já analisado.

Assegurar que os processos de recrutamento e promoção sejam justos e não discriminatórios também é uma ação identificada como eficaz para uma mudança estrutural e transformadora da cultura organizacional, o que efetivamente valorizará a diversidade e a inclusão.

Por fim, a responsabilização de líderes e gerentes pela promoção da igualdade de gênero será algo eficaz, na medida em que todos devem ser envolvidos nesse processo de mudança e implementação desse direito fundamental, que suscita preocupação de organismos internacionais como a ONU e OIT.

A mudança exige tempo e requer o compromisso de todos na empresa; porém, tudo começa com o compromisso de transformação, para superação de obstáculos e criação de um ambiente de trabalho mais igualitário.

Identificado o dever de empresas atuarem de modo efetivo, na implementação da igualdade de gênero nas relações de trabalho, de ser também analisado, como a sociedade pode atuar de maneira a forçar as empresas a procederem as medidas necessárias, no cumprimento desse seu dever.

A sociedade pode desempenhar um papel crucial na promoção da igualdade de gênero no local de trabalho e ao analisar-se o tema, pode-se destacar algumas maneiras de como isso pode ser feito. Afinal, as empresas estão inseridas num contexto social e as pessoas que nelas trabalham, carregam os valores culturais para dentro da cultura organizacional; portanto, a transformação cultural de determinada comunidade, inevitavelmente repercutirá na gestão das empresas.

Assim, a sociedade civil pode atuar, aumentando a conscientização sobre a importância da igualdade de gênero e os benefícios que ela traz para o local de trabalho e para a sociedade como um todo e isso poderá ocorrer de inúmeras formas.

Os consumidores, por exemplo, podem optar por apoiar empresas que são conhecidas por suas políticas de igualdade de gênero. Isso pode incentivar outras empresas a implementar práticas semelhantes.

Os acionistas podem exercer pressão sobre as empresas para implementar políticas de igualdade de gênero. Eles podem fazer isso votando em resoluções que promovam a igualdade de gênero ou se recusando a investir em empresas que não a promovam.

A sociedade pode pressionar os governos a implementar e reforçar a legislação que promova a igualdade de gênero no local de trabalho.

Os colaboradores também podem atuar, unindo-se para pressionar as empresas a implementar políticas de igualdade de gênero.

Essas atitudes pressupõem a educação, que é fundamental para mudar atitudes e preconceitos. A sociedade pode pressionar por uma educação que promova a igualdade de gênero e prepare todos para um ambiente de trabalho igualitário. É assim que as mudanças ocorrem, é assim que o desenvolvimento se concretiza.

A atuação da sociedade hoje pode ser otimizada a partir da utilização responsável da mídia e das redes sociais, podem ser usadas para destacar a importância da igualdade de gênero e dessa maneira, pressionar as empresas a agir em conformidade com essa exigência, que aliás, é meta mundial, conforme ODS 5 da ONU.

3.3.3.5 A Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas - ADHE

Nessa linha de atuação da sociedade civil, com vistas a uma implementação de igualdade de gênero nas empresas, o Pacto Global da ONU lançou a Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas (ADHE),⁷⁹⁴ em Brasília, no dia 26 de outubro de 2023.

Essa iniciativa tida como pioneira, foi apresentada para a promoção dos direitos humanos junto ao setor corporativo brasileiro e conta com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (CERALC), financiado pela União Europeia; do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Trata-se de ação criada para trazer a pauta para o centro das decisões e nortear as discussões sobre proteção e respeito aos direitos humanos no âmbito corporativo, fundada nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs)⁷⁹⁵ e demais normativas nacionais e internacionais.

Essa iniciativa tem alto potencial para, por meio das organizações, contribuir de forma efetiva para o fortalecimento das condições de proteção e respeito aos

⁷⁹⁴PACTO GLOBAL. **Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁷⁹⁵ Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs), aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, foram criados com o objetivo de estabelecer um parâmetro mínimo global, com base em direitos humanos, a partir do qual possa ser cobrada responsabilidade das empresas e garantido que detentores de direitos recebam reparação efetiva. Cf. PACTO GLOBAL. **Notícias**. <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

direitos humanos no Brasil, por meio do tripé, engajamento, articulação e capacitação das organizações nacionais.

Uma das prioridades da Aliança é a aprovação do texto da Convenção 190, que foi aprovada em 2019 pela OIT, enviada ao Congresso Nacional, pelo Poder Executivo, em março de 2023, a qual representa um marco no reconhecimento de violência e assédio no ambiente de trabalho, como violações fundamentais dos direitos humanos.

Também traz como objetivo contribuir, de forma qualitativa, com as discussões sobre o Projeto de Lei n. 572/2022⁷⁹⁶, que institui o Marco Nacional de Empresas e Direitos Humanos, e com a Política Nacional de Direitos Humanos de Empresas, anunciada como prioridade pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

A iniciativa também visa a contribuir qualitativamente com as discussões sobre o PL 572/2022, que institui o Marco Nacional de Empresas e Direitos Humanos, e com a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas⁷⁹⁷, anunciada como prioridade pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

Essa aliança tem entre os seus parceiros⁷⁹⁸ a Controladoria Geral da União (CGU), Ministério Público Federal (MPF) e Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome (MDS) e pretende identificar as oportunidades de avanço concreto, lições aprendidas e compartilhar boas práticas nas áreas da devida diligência em Direitos Humanos (DDDH), em articulação com o Fórum Regional de Empresas e Direitos Humanos, o Projeto de conduta Empresarial Responsável na América Latina e no Caribe (CERALC) e o fórum Global sobre Empresas e Direitos Humanos.

⁷⁹⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei de 2022**. Cria o marco nacional sobre direitos humanos e empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema. Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁷⁹⁷ BRASIL. **Poder Executivo avança na construção da política nacional de direitos humanos e empresas**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/poder-executivo-avanca-na-construcao-da-politica-nacional-de-direitos-humanos-e-empresas>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁷⁹⁸ Além de parceria estratégica da AlmapBBDO, da BMJ Consultoria e Relações Governamentais, da Falconi Consultoria e Tecnologia em Gestão Empresarial, da Fundação Getúlio Vargas e da agência de comunicação InPress Porter Novelli. Cf. PACTO GLOBAL. **Pacto global da ONU lança aliança pelos direitos humanos e empresas em Brasília**. (out. 2023). Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

Para isso, será um espaço para diálogo constante e aprendizagem coletiva sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil e o Código de Conduta Responsável da OCDE.

O trabalho será desempenhado com diversos atores, visando a facilitar a colaboração entre especialistas e ações coletivas em direitos humanos, e influenciar positivamente a agenda ESG, sigla em inglês para ambiental, social e de governança, das empresas no Brasil, a partir do fortalecimento da dimensão social representada pelos direitos humanos, que, no entanto, vão muito além do “S”, que representa o Social, na sigla ESG.

Serão criados critérios mínimos medianos e ideais de atuação sobre Educação em Direitos Humanos (EDH), a partir do engajamento de especialistas no setor e de provocações e reflexões da sociedade civil organizada e sindicatos, bem como associações empresariais, que também estão tomando assento na Aliança.

Um dos diferenciais desta iniciativa será a participação, na mesma mesa, da sociedade civil e empresas.

A iniciativa é disponível para toda a sociedade e será acessível a pequenas, médias - PMEs e grandes empresas, inclusive aquelas que ainda não aderiram ao Pacto Global da ONU no Brasil.

O Comitê Consultivo tem na composição, organizações e personalidades de referência no tema nos setores público e privado, sociedade civil, academia e organismos multilaterais. Com a meta de trazer conhecimento e experiência adicionais à visão da iniciativa e sua estrutura de gestão, o grupo acompanhará os trabalhos e ações da Aliança. Entre outras responsabilidades, o comitê irá participar da seleção na premiação das melhores práticas nacionais do tema, participar das definições estratégicas, provocar reflexões tendo os detentores de direito na centralidade das ações e promover discussões de melhores práticas de remediação.

Essa iniciativa retrata que a empresa, efetivamente tem uma responsabilidade social, ligada aos Direitos Humanos e diretamente, com a igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Vinicius Pinheiro, diretor do Escritório da OIT para o Brasil, resume:

Uma conduta empresarial responsável implica que as empresas contribuam para o desenvolvimento sustentável, respeitando os direitos fundamentais do trabalho. Ela contribui para a construção de um ambiente empresarial seguro e saudável, mais produtivo, livre de trabalho escravo e trabalho infantil, livre de qualquer tipo de discriminação e que respeita os princípios de liberdade de associação e negociação coletiva. É uma responsabilidade partilhada

entre governos, empresas, trabalhadores e a sociedade em geral, em que todos têm uma contribuição a dar.

[...]

Eu fico particularmente feliz que a Aliança tenha sido lançada no momento em que o Congresso brasileiro avalia a ratificação de cinco normas internacionais do Trabalho da OIT, entre elas a Convenção No. 190, sobre Assédio e Violência no trabalho. As convenções buscam assegurar a construção de um mundo do trabalho com igualdade de gênero e justiça social para todas as pessoas⁷⁹⁹.

Como iniciativa prática, foram previstas diversas ações, dentre elas o lançamento de uma ferramenta online, gratuita e confidencial, a *BHR Gap Analysis Tool*, para identificar os pontos fortes, as lacunas e oportunidades para avançar na agenda de direitos humanos na corporação.

Essa ferramenta foi lançada em 23 de abril de 2024, pelo Pacto Global da ONU - Rede Brasil e o Alto Comissariado das Nações Unidas pelos Direitos Humanos (ACNUDH), em parceria técnica com o Centro de Direitos Humanos e Empresas - FGV CeDHE, da Escola de Direito de São Paulo - FGV Direito SP⁸⁰⁰. A ferramenta *BHR GAP ANALYSIS TOOL* permitirá às empresas obterem autodiagnóstico em direitos humanos em questão de minutos, indicando caminhos e próximos passos a serem adotados.

Além de um objetivo pedagógico, com questionários e jornadas específicas indicadas para grandes, médias e pequenas empresas, a ferramenta também cumpre o propósito de coleta de dados para pesquisa sobre a situação das temáticas de direitos humanos no setor empresarial no país.

Carlos Pereira, CEO do Pacto Global da ONU – Rede Brasil explica que:

A ferramenta vai trazer resultados práticos desde a sua implantação, direcionando as empresas em suas ações. E a médio e longo prazos, teremos dados importantes para os setores privado e público, com o mapeamento da situação dos direitos humanos nas empresas por região do país, pelo tamanho das companhias e por setor, por exemplo. Esses dados também poderão ser cruzados com os bancos de dados do governo e trazer informações valiosas para ações efetivas por garantias em direitos humanos e para o progresso do setor privado nesse quesito⁸⁰¹.

⁷⁹⁹ PACTO GLOBAL. **Notícias**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁸⁰⁰ FGV. **Nova ferramenta permite empresas obterem autodiagnóstico direitos humanos**. Disponível: <https://portal.fgv.br/noticias/nova-ferramenta-permite-empresas-obterem-autodiagnostico-direitos-humanos>. Acesso em: 6 mai. 2024.

⁸⁰¹ FGV. **Nova ferramenta permite empresas obterem autodiagnóstico direitos humanos**. Disponível: <https://portal.fgv.br/noticias/nova-ferramenta-permite-empresas-obterem-autodiagnostico-direitos-humanos>. Acesso em: 6 mai. 2024.

A ferramenta, que estará disponível no início de 2024, fará a análise com base nos Princípios Orientadores e trará perguntas dirigidas para PMEs e grandes empresas. Os primeiros resultados devem ser divulgados no Fórum Regional e Global de EDH que ocorrem, respectivamente, em outubro e novembro, e vão permitir identificar as principais deficiências e oportunidades de trabalhar os direitos humanos no meio corporativo brasileiro. A BHR Gap Analysis Tool ficará disponível durante todo o ano para a participação das empresas e as respostas serão agregadas e não individualizadas.

A *BHR Gap Analysis* é uma ferramenta que está alinhada aos padrões internacionais do Sistema ONU e de organismos multilaterais sobre o tema de Direitos Humanos e Empresas, como os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais sobre Conduta Empresarial Responsável, um guia de devida diligência, bem como legislações locais e estará disponível para todas as empresas interessadas, mesmo as que não fazem parte da Rede Brasil do Pacto Global da ONU. Ela fornece, de maneira automatizada, a partir de um autodiagnóstico, aplicado por meio de questionário estruturado, a indicação de caminhos e próximos passos a serem adotados pela empresa visando aprimorar o seu respeito aos direitos humanos. Todos os questionários são anonimizados e os dados são analisados de forma agregada e sem identificação das empresas⁸⁰². A empresa receberá um autodiagnóstico que possibilitará endereçar as principais lacunas no tema, assim como se comparar com empresas do mesmo setor e localidade.

Essa ferramenta buscará apontar caminhos para que empresas possam efetivamente realizar a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, com orientações práticas sobre ações e processos a serem adotados como forma de assegurar uma ação preventiva também em relação à cadeia de fornecimento e ao entorno de operações.

Flávia Scabin, coordenadora do FGV CeDHE, da Fundação Getúlio Vargas – Direito – SP, por ocasião do lançamento da *BHR Gap Analysis*, explicou que:

É muito importante que empresas deem esses passos, considerando que os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos foram

⁸⁰² Ibid.

aprovados há mais de dez anos e muitas pesquisas, como a que é realizada pelo The Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) com empresas em setores considerados de risco, apontam que, apesar de muitas empresas já terem adotado uma política de direitos humanos, a maioria não realiza a devida diligência em direitos humanos, considerada essencial para avaliar e tratar dos riscos dos negócios nos direitos humanos⁸⁰³.

Segundo dados do *Corporate Human Rights Benchmark*, de 2022, 36% das empresas avaliadas pontuaram zero em Dever de Diligência em Direitos Humanos (DDDH), o que demonstra um pequeno progresso em relação a análises anteriores. E entre as 30 maiores empresas brasileiras, 20% possuem um mecanismo formal para identificação de riscos e impactos nos direitos humanos. Deste total, 57% não indicam qualquer forma de implementação do mecanismo.⁸⁰⁴

No Brasil, segundo a análise mais recente da Trilha de Direitos Humanos do Pacto Global da ONU, realizada em 2022, 90% dos que responderam, informaram possuir compromisso com direitos humanos, contudo, somente 26% afirmaram ter uma política específica para direitos humanos. Sendo assim, a pressão regulatória torna-se cada vez mais essencial na incorporação de práticas sobre o respeito aos direitos humanos pelas empresas, assim como a devida responsabilização em casos de violações, como questões referentes à igualdade salarial, de gênero, proibição do trabalho escravo, direito à privacidade, e fazem parte de quase todas os ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela ONU⁸⁰⁵.

Para o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), é muito importante que as empresas realizem a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Conforme sustenta-se neste trabalho, o cenário de violações pode ser revertido e nesse sentido são as ações, mostrando caminhos sobre como a empresa deve realizar a avaliação de impacto em direitos humanos, envolvendo a alta gestão e considerando a participação dos diferentes atores envolvidos, especialmente das pessoas e dos grupos que podem ser impactados pelo negócio.

A ferramenta produz análises em dois estágios. A primeira parte, totalmente automatizada, é quantitativa, o primeiro direcionamento em direitos humanos. Já a

⁸⁰³ FGV. **Nova ferramenta permite empresas obterem autodiagnóstico direitos humanos.** Disponível: <https://portal.fgv.br/noticias/nova-ferramenta-permite-empresas-obterem-autodiagnostico-direitos-humanos>. Acesso em: 6 mai. 2024.

⁸⁰⁴ PACTO GLOBAL. **Pacto global da ONU lança aliança pelos direitos humanos e empresas em Brasília.** Out. 2023. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁸⁰⁵ Ibid.

segunda parte, a de resultados agregados, que sairá em cerca de seis meses, tem um componente de inteligência artificial, que agiliza o processo, mas traz a análise humana também, garantindo a segurança das informações que serão transmitidas às empresas, de forma individualizada⁸⁰⁶ e está disponível para as empresas interessadas pelo link <https://www.adhe.org.br/>.⁸⁰⁷

A ADHE ainda oferecerá às empresas que tiverem interesse em avançar na agenda com o apoio das ferramentas disponibilizadas pela Aliança também receberão treinamento de metodologias de devida diligência em direitos humanos especificamente desenvolvidas pela ADHE, por meio de diferentes espaços de discussão setorial, com reflexões aprofundadas sobre as especificidades das organizações e sua atuação, para atender a diferentes realidades e desafios.

Serão criados e continuados ainda grupos de trabalho setoriais de discussão e fomento sobre EDH, além de núcleos para discussão sobre os principais marcos regulatórios internacionais, o Plano Nacional de Ação em Direitos Humanos (NAP), reparação, convenções internacionais no tema EDH, entre outros tópicos.

A ADHE prevê a realização, no Brasil, de Fóruns Brasileiro de EDH, um espaço de diálogo e aprendizagem coletiva entre órgãos de governo, empresas, sociedade civil, academia, agências da ONU e outros atores relevantes para os direitos humanos, bem como o lançamento do Prêmio Brasileiro de EDH, que reconhecerá lições aprendidas e boas práticas de ações empresariais que demonstrarem compromisso e inovação na gestão de direitos humanos em suas operações próprias, cadeias de valor e comunidades no entorno.

Vão integrar as ações da Aliança iniciativas já existentes do Pacto Global da ONU no Brasil, como a Plataforma de Ação pelos Direitos Humanos, que conta com 315 organizações, e as ações setoriais, como o setor elétrico-energético e setor financeiro, iniciadas em 2023, além de outros setores a serem lançados neste ano de 2024, como o têxtil e de reparação.

Diante de todo o exposto, a pressão regulatória torna-se cada vez mais essencial na incorporação de práticas sobre o respeito aos direitos humanos pelas empresas, assim como a devida responsabilização em casos de violações.

⁸⁰⁶ FGV. **Nova ferramenta permite empresas obterem autodiagnóstico direitos humanos.** Disponível: <https://portal.fgv.br/noticias/nova-ferramenta-permite-empresas-obterem-autodiagnostico-direitos-humanos>. Acesso em: 6 mai. 2024.

⁸⁰⁷ ADHE. **Aliança pelos direitos humanos e empresas.** Disponível em: <https://www.adhe.org.br/>. Acesso em: 6 mai. 2024.

3.3.3.6 A International Organization for Standardization - ISO

Seguindo-se a linha de raciocínio sobre os envolvidos na concretização da igualdade de gênero nas empresas, na busca de uma responsabilidade social, neste aspecto, importante, também, a atuação da *International Organization for Standardization (Isso)*⁸⁰⁸.

Conforme se verifica, o movimento internacional de direitos humanos tem sido basilar na criação de *standards* em escala global. Apesar desse progresso, continuam evidentes as dificuldades na efetiva promoção e implementação de projetos de igualdade de gênero no meio corporativo.

Nesse contexto, a *International Organization for Standardization (ISO)*,⁸⁰⁹ que consiste numa organização internacional responsável por estabelecer parâmetros a serem seguidos, em âmbito mundial, por quaisquer tipos de organizações, sejam estas públicas ou privadas, tem atuação relevante, que se soma às demais.

Conforme repetidas vezes se afirmou, há uma tendência crescente de que uma empresa só se mantém em crescimento sustentado quando em um ambiente social igualmente próspero, pois gera imperando um impacto positivo, em vez de apenas, apropriativo, em seu entorno. Para se manter em estado de crescimento, deve se tornar atrativa para acionistas, profissionais e clientes, logo capaz de atrair investimentos, conhecimentos, habilidades, competências e reconhecimento necessários para desenvolver e consolidar vantagens competitivas e reputacionais.

Visando orientar as empresas para a direção da responsabilidade social, a ISO tem um guia-referência, com temas e princípios que caracterizam uma empresa socialmente responsável, bem como orientam na forma de atuação dessas empresas. Trata-se da ISO 26000:2010.

⁸⁰⁸ “O ISO Brasil é uma entidade sem fins lucrativos qualificada pelo Ministério da Justiça como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP, regulamentada pela Lei Federal 9.790/99 e Decreto 3.100/00. Disponível em: <https://isobrasil.org/sobre-a-iso#:~:text=O%20ISO%20Brasil%20%C3%A9%20uma,como%20OSCIP%20pelo%20processo%20n..> Acesso em: 20 abr. 2024.

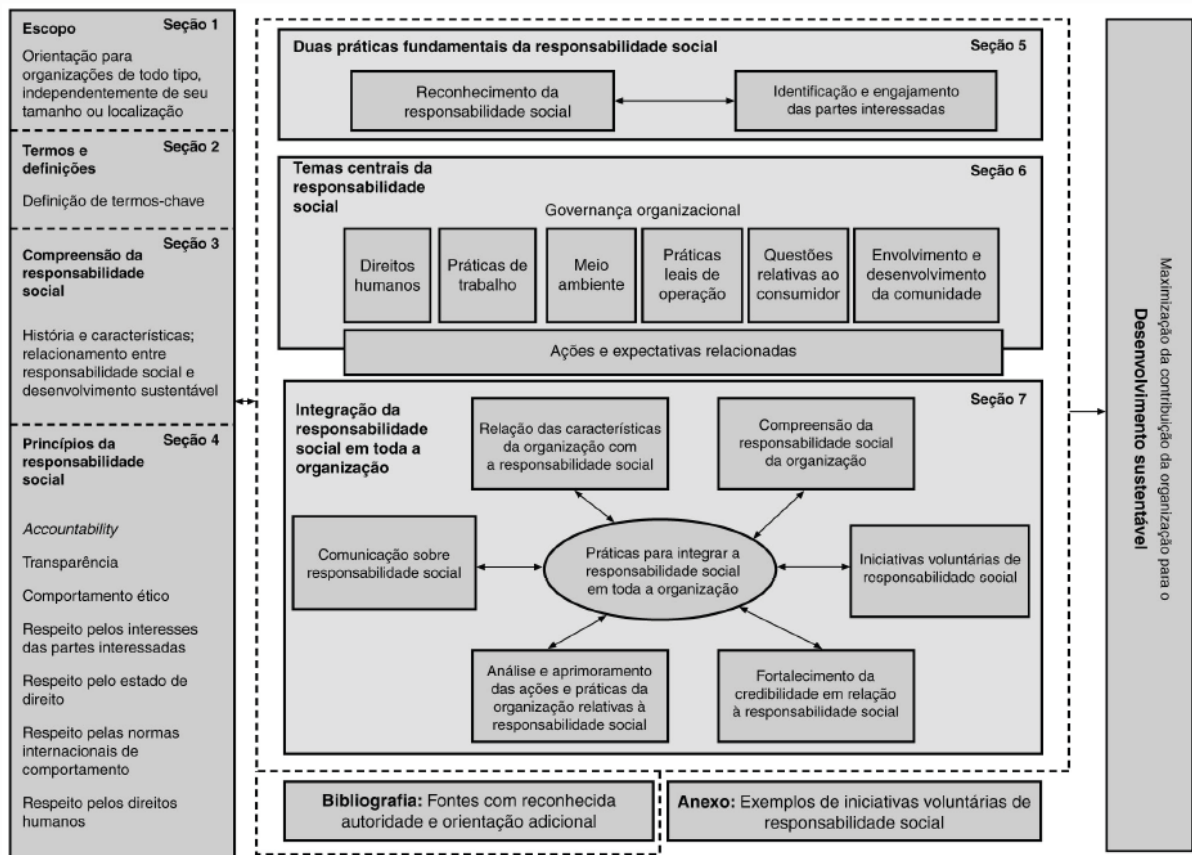
⁸⁰⁹ ISO - Organização Internacional de Padronização, “é uma federação mundial de organismos nacionais de padronização (órgãos membros da ISO). O trabalho de preparação de Normas Internacionais é normalmente realizado através de comitês técnicos ISO. Cada órgão membro interessado em um assunto para o qual tenha sido criado um comitê técnico tem o direito de ser representado nesse comitê. Organizações internacionais, governamentais e não governamentais, em ligação com a ISO, também participam no trabalho. A ISO colabora estreitamente com a Comissão Eletrotécnica Internacional (IEC) em todos os assuntos de padronização eletrotécnica.” Cf. <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Essa ISO 26000 teve origem em 2002, quando começou a ser desenvolvida por um grupo de trabalho constituído pelos 91 Estados-membros e 42 organizações que representam mais de um país, com o objetivo de prover ao ambiente corporativo instrumentos para vencer as diferenças sociais, culturais, ambientais, legais e econômicas.

A ISO 26000 fornece orientação sobre o que é responsabilidade social, orientando as organizações de todos os tipos, tamanhos e locais sobre os temas e princípios que devem ser seguidos por quem deseja amadurecer sua atuação. No entanto, ela não é uma norma certificável, isto é, não servirá para conseguir um selo de responsabilidade social ou equivalente⁸¹⁰.

Sua estrutura é extensa, com sete seções e um anexo. A estrutura dela é ilustrada na imagem abaixo:⁸¹¹

Figura 3: Estrutura da ISO 26000



Fonte: QUALYTEAM

810 QUALYTEAM. Responsabilidade social ISO 26000. Disponível em: <https://qualyteam.com/pb/blog/responsabilidade-social-iso-26000/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

811 Ibid.

Resumidamente, abordam-se principais aspectos, que tem ligação com o presente trabalho.

Na seção 3, traz-se um histórico da evolução no tempo, desde as atividades beneficentes até a chegar-se à responsabilidade social corporativa. Na seção 4, enumera-se os sete princípios da responsabilidade social: *Accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e Respeito aos direitos humanos, atuação alinhada à universalidade dos direitos previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos.

Na seção 5, trata-se do reconhecimento da responsabilidade social da organização e engajamento das partes interessadas, como resultado de uma organização proativa, porém as ações devem ser planejadas e não aleatórias, entendendo como a empresa afeta a sociedade e partes interessadas. Enfatiza que o reconhecimento é contínuo, devendo ser realizado sempre que oportuno e a intervalos planejados, inclusive com o diálogo com a sociedade e partes interessadas pertinentes.

A seção 6 elenca sete temas centrais da responsabilidade social: Governança organizacional, direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas leais de operação, questões relativas ao consumidor, envolvimento e desenvolvimento da comunidade, enquanto na seção 7, trata-se da integração de responsabilidades sociais na organização, dedicada ao campo prático, visando a compreensão, identificação e seleção dos temas centrais, Práticas de integração.

É importante ressaltar que a adesão é voluntária e cada organização poderá implantar o programa de responsabilidade social ao seu modo. A ISO 26000 é instrumento de uma responsabilidade social bem fundamentada. Quanto à igualdade de gênero, ao tema afeto também à responsabilidade social e objeto da presente pesquisa, depara-se com a ISSO 53800, cujo documento foi preparado pelo Comitê de Projeto ISO/PC 337, Diretrizes para a promoção e implementação da

igualdade de gênero⁸¹² e publicada em publicada em 15 de maio de 2024.⁸¹³ Também tem caráter voluntário.⁸¹⁴

A ISO 53800 fornece diretrizes para as organizações promoverem e implementarem a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres. Centra-se na superação da desigualdade resultante de papéis específicos de gênero e é aplicável a todas as organizações, independentemente da sua dimensão, localização ou ramo de atividade.

Esta norma é crucial para abordar as desigualdades sistêmicas de gênero e a discriminação em diversas esferas, incluindo no local de trabalho e com ela, pretende-se promover uma cultura de igualdade de gênero, beneficiando todos e contribuindo para um desenvolvimento sustentável e centrado nas pessoas. Os benefícios que ela proporciona estão ligados à promoção de uma compreensão abrangente e implementação da igualdade de gênero.

Além disso, apoia a criação de culturas organizacionais inclusivas e equitativas e incentiva a igualdade de gênero, como uma questão fundamental de direitos humanos e auxilia as organizações no cumprimento das obrigações legais relativas à igualdade de gênero.

Na sua introdução, traz a justificativa, que resume, praticamente, os pontos abordados nesta pesquisa:

Apesar dos progressos reais, as desigualdades de gênero e a discriminação baseada no gênero continuam a ser generalizadas em todo o mundo, em todas as áreas.

As expectativas sociais de gênero em relação ao comportamento feminino e masculino refletem-se no próprio funcionamento das organizações, incluindo a sua cultura, processos e hierarquias. As persistentes desigualdades de gênero nas organizações refletem a discriminação estrutural enfrentada pelas mulheres e meninas na sociedade. Por exemplo, cinco em cada dez mulheres em todo o mundo estão integradas no mercado de trabalho, em comparação com nove em cada dez homens.[1] Ainda assim, uma vez empregadas, as mulheres, em todo o mundo, ganham apenas 77 cents por cada dólar ganho pelos homens.[2] As mulheres ainda são minoria nos órgãos de governo[3] e em outros cargos de poder. Ao mesmo tempo, o trabalho remunerado e não remunerado está distribuído de forma desigual, com as mulheres e as raparigas a dedicarem mais tempo do que os homens e os rapazes a cuidados não remunerados e ao trabalho doméstico[4]. Finalmente, de

⁸¹² ISO. **Portal**. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 16 mai. 2024.

⁸¹³ ISO. **Standard**. Disponível em: <https://www.iso.org/standard/84591.html?browse=tc>. Acesso em: 16 mai. 2024.

⁸¹⁴ Para obter uma explicação sobre a natureza voluntária das normas, o significado dos termos e expressões específicos da ISO relacionados à avaliação da conformidade, bem como informações sobre a adesão da ISO aos princípios da Organização Mundial do Comércio (OMC) nas Barreiras Técnicas ao Comércio (TBT), consulte www.iso.org/iso/foreword.html.

acordo com estimativas da Organização Mundial de Saúde, quase uma em cada três mulheres em todo o mundo afirma ter sido vítima de violência física ou sexual durante a sua vida, sem contar as formas de violência psicológica, económica e social.[5]

Todos os anos, o Fórum Económico Mundial publica o Relatório Global sobre a Desigualdade de Género, uma análise que revela o contexto da desigualdade de género em diferentes regiões do mundo.[6]⁸¹⁵.

Esse documento traz como objetivo o fornecimento de diretrizes, definições, procedimentos e ferramentas (incluindo uma estrutura, recursos, políticas, ferramentas e boas práticas) para organizações públicas e privadas para encorajá-las, apoiá-las e orientá-las no progresso sustentável na promoção e alcance da igualdade de género e empoderamento das mulheres, tanto interna como externamente. Pretende promover um entendimento comum sobre a questão da igualdade de género e complementar outros instrumentos e iniciativas nesta matéria⁸¹⁶.

Consta na parte introdutória, que esse documento foi desenvolvido de conformidade com outras iniciativas e instrumentos ISO, como a ISO 30415⁸¹⁷ e visa a fornecer orientação às organizações, no cumprimento das suas obrigações em relação à igualdade de género e à Agenda 2030 da ONU, em particular ODS5 sobre igualdade de género⁸¹⁸. Independentemente das dimensões da empresa, a ISO, aborda a cultura e os comportamentos subjacentes e a partir do reconhecimento das diferenças nos recursos disponíveis, tem a intenção de fornecer orientações práticas.

Embora as mulheres sejam geralmente mais desfavorecidas em áreas como o mercado de trabalho, o trabalho de prestação de cuidados não remunerado e a violência sexual e baseada no género, a discriminação baseada no género também pode afetar homens e rapazes em certos aspectos da vida, especialmente quando não cumprem os princípios tradicionalmente reconhecidos, essas condutas podem ter impactos negativos nas suas vidas e saúde, incluindo a sua saúde mental.

⁸¹⁵ Tradução livre. Texto original em língua inglesa. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 16 mai. 2024.

Observação: Bibliografia indicada na citação: [1] ILOSTAT, *Statistics on women, 2020*, available at: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>; [2] UNWOMEN, *Equal pay for work of equal value*, available at: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw61/equal-pay>; [3] ConvictionsRH, *Ranking of the feminization of executive bodies in SBF120 companies*, Secretary of State for Gender Equality and the Fight against Discrimination, 2019; [3] Charmes, J. *The unpaid care work and the labour market. An analysis of time use data based on the latest*. [4] *World Compilation of Time-use Surveys*, ILO, 2019; [5] WHO, *Violence against women*, available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>; [6] WEF, *Global Gender Gap Report 2023*, available at: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

⁸¹⁶ Conforme introdução da ISO 53800. Tradução livre. Disponível em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 16 mai. 2024.

⁸¹⁷ Disponível em: ISO 30415:2021, Human resource management — Diversity and inclusion. Acesso em: 17 mai. 2024.

⁸¹⁸ UN 2030 Agenda, SDG 5: **Achieve gender equality and empower all women and girls**. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/node/36060>. Acesso em: 17 mai. 2024.

Portanto, para abordar a desigualdade de gênero, é importante identificar como determinadas ações ou omissões da organização afetam a igualdade de gênero. Só quando isto estiver concluído é que o desequilíbrio de gênero poderá ser identificado e as ações apropriadas para remediar o desequilíbrio serão determinadas.

É importante ter claro, que a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres não são questões apenas das mulheres, mas precisam de ser abordadas por todos e por todas as organizações. Conforme se defende nessa pesquisa, também, essa questão deve ser vista tanto como uma questão de direitos humanos, como também como um pré-requisito e indicador de um desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas e como tal, abordar a igualdade de gênero é um pilar central da responsabilidade social de qualquer organização, incluindo a sua agenda ambiental, social e de governança (ESG). Todas as organizações estão em condições de tomar medidas para promover a igualdade de gênero, tendo em conta a maturidade, natureza, dimensão e objetivos da empresa.

A introdução da ISO 53800, corrobora a tese ora sustentada, no sentido de que a questão da igualdade de gênero é uma pauta a ser desenvolvida também pela empresa, que como uma entidade familiar, faz parte da existência do ser humano e a existência de uma relação positiva entre a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico e social, como já foi demonstrado, pode ser percebida como uma alavanca e uma fonte de melhores resultados para a organização, e deve ser integrada na gestão organizacional, como política de responsabilidade social.

Também como sustentado neste trabalho, a ISO 53800 menciona, na sua introdução, que

Numerosos estudos[9]-[11] sugerem que a promoção da igualdade de gênero traz benefícios para as organizações: redução da rotatividade de funcionários, recrutamento de qualidade, um ambiente de trabalho mais forte, mais produtivo e inovador, colaboração eficaz, conduzindo a um melhor desempenho e à obtenção de resultados mais precisos. A liderança equitativa melhora a tomada de decisões e as organizações com fins lucrativos podem aumentar a sua rentabilidade (por exemplo, alargando a sua base de clientes, bem como identificando novos mercados e reduzindo os custos de retenção).⁸¹⁹

⁸¹⁹ Tradução livre. Disponível em língua inglesa, em: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 16 mai. 2024. Bibliografia indicada no texto: [9] Lagarde, C., and Ostry, D. Economic Gains from Gender Inclusion: Even Greater than You Thought, International Monetary Fund Blog, 2018, available at: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>; [10] McKinsey & Company, The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth, 2015, available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>; [11] Bourke, J. The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths, Deloitte Review, 2018, issue 22, available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>. Acesso em: 16 mai. 2024.

Por fim, a ISO 53800, na sua introdução de que os objectivos da igualdade de género baseiam-se na compreensão de que o género é uma construção social.

As desigualdades visadas não se baseiam em critérios biológicos, mas surgem de normas e construções sociais assimiladas ou projetadas em cada indivíduo através de processos de socialização. No entanto, o documento também reconhece e aborda as êsigualdades que são sentidas como resultado de critérios biológicos, como a saúde sexual e reprodutiva.

Embora reconhecendo a existência de outras identidades de género, este documento centra-se especificamente na desigualdade resultante da organização hierárquica dos papéis específicos de género atribuídos a mulheres e homens, raparigas e rapazes, devido ao seu carácter proeminentemente estrutural à escala de toda a sociedade⁸²⁰.

3.3.3.7 O papel do Estado na promoção de igualdade de género nas empresas

Vê-se, pois que, na implementação da igualdade de género nas relações de trabalho, exige-se concurso de ações das empresas, da sociedade, bem como do Estado.

Com efeito, ao tratar da igualdade de género, verifica-se a complexidade, pois é um tema multifacetado e por essa razão, a solução não é simples e pressupõe uma ação conjunta, por meio de mecanismos voluntários e por meio de mecanismos imperativos. Assim, o Estado também tem um papel fundamental na promoção da igualdade de género nas empresas.

Inicialmente, o Estado pode atuar, no âmbito legislativo, como responsável por produzir as leis que irão orientar a sociedade, com o objetivo regular a vida em comum, criando e reforçando leis que promovam a igualdade de género no local de trabalho, como leis que protejam contra a discriminação de género, promovam a licença parental igualitária. Vê-se uma atuação concreta, na edição da Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2024, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Nesse aspecto, importa ressaltar a necessidade de leis que de fato auxiliem as mulheres. Neste sentido ressalta Samantha Meyer:

Após a promulgação da Constituição Federal Brasileira, várias leis foram editadas com o propósito de auxiliar as mulheres, porém, grande parte delas, nos mínimos detalhes, ainda são favoráveis aos homens. Tendo como exemplo claro, o pagamento de pensão alimentícia, que é um dever do pai em casos de separação, porém, gera tributação apenas para as mães. Já nas leis trabalhistas, vê-se a diferença entre licença maternidade e paternidade, onde os homens se ausentam por dias, e as mulheres por

meses, o que influencia, em muitos casos, na permanência ou não da mulher no quadro de colaboradores em decorrência desse fator, dentre diversos outros exemplos⁸²¹.

O Estado pode ainda atuar oferecendo incentivos fiscais para empresas que demonstram um compromisso com a igualdade de gênero. Isso pode incluir reduções de impostos para empresas que têm uma representação equilibrada de gênero em posições de liderança, por exemplo. É certo que a atuação da empresa, com valores resultantes de incentivos fiscais não se caracterizaria uma ação própria da empresa, por utilizar valores que seriam do Estado. Porém, é uma forma de incentivar as empresas a uma ação efetiva, nesse sentido.

No âmbito da formação, o Estado pode financiar programas de formação e desenvolvimento que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho. Pode ainda atuar, como um grande comprador de bens e serviços, dando preferência a empresas que demonstram um compromisso com a igualdade de gênero.

O Estado pode exigir que as empresas divulguem informações sobre a igualdade de gênero, como a diferença salarial entre homens e mulheres. No Brasil, a Lei n. 16.477 de 3 de julho de 2023, é exemplo dessa atuação, exigindo transparência sobre as informações sobre critérios remuneratórios entre homens e mulheres.

Uma outra forma de atuação do Estado é através de campanhas de conscientização. O Estado pode conduzir campanhas de conscientização para educar o público sobre a importância da igualdade de gênero no local de trabalho.

Essas são apenas algumas das maneiras pelas quais o Estado pode contribuir para a promoção da igualdade de gênero nas empresas. É importante sempre a consciência de que a mudança requer um esforço conjunto de indivíduos, empresas e governos.

3.4 Uma contribuição a efetivação dos Direitos Humanos pela empresa, na perspectiva de igualdade de gênero a partir de uma análise multifacetária

Finalizando esta pesquisa, pode-se afirmar que efetivamente, a empresa tem obrigação de cumprir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, relativo à

⁸²¹ MEYER, S. **Samantha Meyer fala sobre a importância da equidade de gênero na transformação da vivência da mulher em sociedade.** (2021). UOL. Disponível em: <https://maxima.uol.com.br/noticias/comportamento/samantha-meyer-fala-sobre-importancia-da-equidade-de-genero-na-transformacao-da-vivencia-da-mulher-em-sociedade.phtml>. Acesso em: 20 mai. 2024.

igualdade de gênero, surgindo daí a sua responsabilidade social, à luz da ordem econômica constitucional e das diretrizes internacionais de Direitos Humanos.

Trata-se de um tema que exige a participação de todos, sociedade, empresas e Estado. No âmbito corporativo, promover a igualdade de gênero, no dia a dia do trabalho, é uma responsabilidade compartilhada por todos na organização.

As práticas, conforme se viu, vão desde o ambiente laboral até critérios e condições de promoções. Pode-se afirmar, dentre outras, que uma comunicação respeitosa, a utilização de uma linguagem inclusiva, evitando-se piadas ou comentários que possam ser ofensivos, contribui para a construção de uma cultura organizacional adequada ao momento histórico vivido, na atualidade.

Apoiar e participar de grupos ou iniciativas que promovam a diversidade e a inclusão no local de trabalho é medida que demonstra uma gestão responsável com valores humanos, assim como, devem ser apoiados colaboradores de diferentes gêneros, o que pode ajudar a criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e igualitário.

Um outro ponto que pode ser explorado é a utilização da educação contínua. É importante a participação em treinamentos e *workshops* sobre igualdade de gênero para aumentar sua compreensão e consciência sobre o assunto, assim como, questionar e desafiar os estereótipos de gênero, no local de trabalho, é uma maneira eficaz de promover a igualdade de gênero.

A promoção de igualdade nas decisões de contratação e promoção, com base no mérito, não no gênero também é medida que deve ser implementada, além da promoção da flexibilidade no trabalho, para permitir que todos os funcionários equilibrem suas responsabilidades profissionais e pessoais.

O diálogo sempre atua como fator importante de integração. Escuta ativa e um *feedback* construtivo e justo, a todos os membros da equipe, independentemente do gênero, possibilita agregar valores à cultura organizacional.

Neste sentido, importante o que a ISO 26000, na sua seção sete, traz sobre as práticas de integração. Ressalta essa ISO, de forma resumida, que “nos estágios iniciais, a organização estará muito focada no trabalho de conscientização sobre o

tema, em todos os níveis organizacionais. Contar com as lideranças para 0em primeiro lugar dará o direcionamento correto do todo.”⁸²².

A ISO 26000 elenca algumas formas de fazer isso, como incluir aspiração social na visão e missão; desenvolver competências para a prática nos colaboradores; criar código de ética e conduta; incluir a responsabilidade social no planejamento estratégico, posicionando junto com outros objetivos e criando para ela projetos e objetivos gerenciáveis ao longo do tempo; comunicar continuamente seus esforços em responsabilidade social a nível organizacional mas também com partes interessadas.

Com isso, forçosamente as iniciativas de responsabilidade social fará parte do sistema de governança e monitoramento da organização, inserindo-se no bojo de seus processos de gestão de riscos, indicadores, auditorias etc. Conseqüentemente, com essa estrutura gerencial, a organização garantirá mecanismos para dar robustez e credibilidade para as iniciativas, mas também garantir a sua continuidade e aprimoramento.

É relevante que o empresário ou quem exerça a liderança da atividade produtiva lembre-se, que a igualdade de gênero, no local de trabalho, beneficia a todos e cada pequena ação age no resultado e faz a diferença.

Conforme assevera Samantha Meyer:

Vale lembrar que a igualdade de direitos não impacta apenas a vida da mulher, ela é um forte instrumento de transformação social, contribuindo na vida crianças, adolescentes, homens e mulheres, na economia, na melhora dos índices de violência e diminuição da taxa de mortalidade e natalidade de um país, melhora o desempenho de empresas, além de diversos outros fatores.⁸²³

Pela abrangência dos impactos da igualdade de gênero, não menos importante, é a atuação do Estado, também em relação essa igualdade de gênero, nas relações de trabalho. Isso pode ser confirmado, por exemplo, em matéria de igualdade salarial. Pelo que se tem notícias, os países que passam a adotar essa medida, o fizeram por foça de lei.

⁸²² QUALYTEAM. Responsabilidade Social e ISSO 26000. **Blog**. Disponível em: <https://qualyteam.com/pb/blog/responsabilidade-social-iso-26000/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

⁸²³ RIBEIRO, S. M-P. **Samanta Meyer fala sobre a importância da equidade de gênero na transformação da vivência da mulher em sociedade**. UOL. Disponível em: <https://maxima.uol.com.br/noticias/comportamento/samantha-meyer-fala-sobre-importancia-da-equidade-de-genero-na-transformacao-da-vivencia-da-mulher-em-sociedade.phtml>. Acesso em: 20 mai. 2024.

Portanto, essa implementação de igualdade de gênero nas relações de trabalho, pelas empresas, é seguramente uma responsabilidade social, decorrente da função social exigida pela Constituição (art. 170, III), bem como, para atender à sua finalidade de assegurar a todos, existência digna (art. 170, *caput*), atuação exigida pelas normativas internacionais de direitos humanos e a sua concretização ocorrerá com uma mudança de comportamento e composição da gestão, que conseqüentemente encontrará dentre as diversas ferramentas existentes ou outras não mencionadas, formas de atuação para que a responsabilidade social decorrente da ordem econômica constitucional e das diretivas internacionais de direitos humanos seja efetivamente assumida pelas empresas e, juntamente com o Estado e a sociedade, faça com que a igualdade de gênero, nas relações de trabalho seja realidade.

Ressalta-se que esse estudo não se encerra aqui e desperta para a continuidade da exploração do tema, porém, ao cabo dessa pesquisa, para a finalidade que se propôs, como contribuição de viés prático, apresenta-se uma sugestão de Projeto de Lei, para as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Igualdade de Gênero nas relações de trabalho.

3.4.1 Uma sugestão: Projeto de Lei para as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho

PROJETO DE LEI Nº , DE 2024

Institui o Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero e dá outras providências.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei institui o Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero e dispõe sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras de Igualdade de Gênero.

Art. 2º. Fica instituído o “Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero” em âmbito nacional, concedido a empresas que atendam aos critérios de promoção da igualdade de gênero estabelecidos por esta Lei.

Art. 3º As empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero devem cumprir as seguintes diretrizes:

I – Promoção de Igualdade de Gênero:

- a) Uso de entrevistas estruturadas para recrutamento, seleção e promoções;
- b) Inclusão da igualdade de gênero nos valores da empresa, inclusive na comunicação, de forma respeitosa;
- c) Garantia de paridade salarial, nos termos da Lei nº. 14.611, de 3 de julho de 2023 e seu regulamento;
- d) Promoção da conscientização sobre a importância da igualdade de gênero, através da realização de campanhas e treinamentos, como forma de educação contínua e treinamento para todos os funcionários;
- e) Implementação de programas de promoção de igualdade de gênero no ambiente de trabalho como programas de estágio ou *trainees* exclusivos para mulheres e meninas; capacitação de lideranças, para conscientização voltada para a igualdade de gênero; promoção de programas de lideranças femininas; oferta de horários flexíveis; licença parental igualitária; oferta de creche ou auxílio-creche, no momento de formular política de benefício, dentre outras.
- f) Introduzir transparência nos processos de promoção, pagamento e recompensa;
- g) Nomeação de gestores de diversidade e /ou forças tarefas de diversidade;
- h) Programa de ação contra o assédio;
- i) Criação de canal de escuta;
- j) Oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico, ou outros similares, para suas colaboradoras vítimas de violência doméstica;

II – Transparência e Prestação de Contas:

- a) Divulgação regular das ações e políticas relacionadas à promoção da igualdade de gênero, nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) Manter um canal para recebimento de sugestões e avaliações;
- c) Promover o desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de igualdade de gênero.

Art. 4º A concessão do Certificado de que trata esta Lei será realizada por comissão designada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que avaliará a conformidade das empresas, com as diretrizes estabelecidas.

Art. 5º O Certificado terá validade de dois anos, após os quais a empresa deverá passar por nova avaliação para sua renovação.

Art. 6º As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero ficam autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e materiais

promocionais, destacando seu compromisso com a igualdade de gênero; poderão participar de seletivas para premiação das melhores práticas nacionais a ser promovida pelo Comitê Consultivo da ADHE – Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas e ainda participação de eventuais atividades da referida ADHE, na forma a ser definida por esta.

Art. 7º O descumprimento das diretrizes estabelecidas por esta Lei poderá resultar na revogação do Certificado.

Art. 8º O Poder Executivo regulamentará esta Lei, estabelecendo os procedimentos para a concessão, revisão e renovação do Certificado e demais providências que se fizeram necessárias.

Art. 9º O Governo Federal deverá promover ações publicitárias de incentivo à adoção de empresas ao Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero.

Art. 10º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

3.4.1.1 Justificação

O presente Projeto de Lei visa à instituição do Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero e tem por intuito promover o reconhecimento às ações de promoção de Igualdade de Gênero, realizadas no âmbito empresarial, de modo a apoiar e incentivar iniciativas sobre o tema.

A desigualdade de gênero de forma geral e especificamente, no que se refere às relações de trabalho têm ganhado cada vez mais a atenção da sociedade mundial, principalmente pelos organismos internacionais de direitos humanos. No entanto, muitas vezes, ainda, esse fato grave é invisibilizado e/ou naturalizado, aos olhos da sociedade, decorrente da divisão sexual do trabalho.

Vale ressaltar que

Que a divisão sexual do trabalho não cria a subordinação e a desigualdade das mulheres no mercado de trabalho, mas recria uma subordinação que existe também nas outras esferas do social. Portanto a divisão sexual do trabalho está inserida na divisão sexual da sociedade com uma evidente articulação entre trabalho de produção e reprodução. E a explicação pelo biológico legitima esta articulação. O mundo da casa, o mundo privado é seu lugar por excelência na sociedade e a entrada na esfera pública, seja através do trabalho ou de outro tipo de prática social e política, será marcada por este conjunto de representações do feminino⁸²⁴.

⁸²⁴ BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, F. e JARDIM S. (Orgs.) **A Danação do Trabalho**, Te Corá. Rio de Janeiro. 1997, p. 252.

A invisibilidade ou a naturalização, no entanto, são incapazes de neutralizar os efeitos maléficos que essa desigualdade causa no seio social.

Nesse contexto, igualmente se identifica essa prática, dentro do ambiente de trabalho, que advém de premissas equivocadas e deturbadas para que o gênero feminino seja desprestigiado em cargos de chefia ou processos seletivos que visem laborar em um emprego com igualdade de oportunidades e de salários.

Essas concepções podem se dar pela diferenciação injustificada de salário, ausência de promoção à mulher ou em discursos que não se coadunam com as conquistas femininas das últimas décadas, não apenas no âmbito laborativo, como em diversas outras frentes sociais, consolidando o não atendimento da igualdade inderrogável, entre homem e mulher, inclusive consagrada no texto constitucional brasileiro.

Deve ser salientado, em última consequência, a discriminação de gênero pode gerar impactos à saúde mental e social da trabalhadora, impactando-se no afastamento do mercado de trabalho, porquanto identifica-se questões de reflexos à saúde mental que descrevem a importância de se manter, inclusive no ambiente de trabalho, a igualdade de gênero para melhores condições laborativas.

A discussão surge, pelo fato de que, mesmo havendo legislações nacionais e referenciais teóricos legislativos internacionais, que asseguram a igualdade de gêneros e ao mesmo tempo que se coíbe quaisquer práticas discriminatórias, o ambiente de trabalho ainda é afetado com a identificação de práticas discriminatórias em relação ao gênero, o que demonstra que o tema é complexo e exige a participação de todos, seja da sociedade, seja do Estado e também da empresa, conforme recomendam os organismos internacionais, como a ONU, que através do Pacto Global,⁸²⁵ estabeleceu no ODS 5, alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas⁸²⁶.

Dentre as metas estabelecidas no Objetivo 5, tem relação com o presente projeto de lei, as seguintes:

Meta 5.1 - Nações Unidas

5.1 - Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em todas partes.

Brasil

⁸²⁵ UN GLOBAL COMPACT. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/>. Acesso 20.mai.2024.

⁸²⁶ Idem.

Eliminar todas as formas de discriminação de gênero, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as meninas e mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Indicadores

5.1.1 - Existência ou não de arcabouço legal em vigor para promover, reforçar e monitorar a igualdade e a não-discriminação com base no sexo

Meta 5.4 - Nações Unidas

Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.

Brasil

Eliminar a desigualdade na divisão sexual do trabalho remunerado e não remunerado, inclusive no trabalho doméstico e de cuidados, promovendo maior autonomia de todas as mulheres, nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas, por meio de políticas públicas e da promoção da responsabilidade compartilhada dentro das famílias.

Indicadores

5.4.1 - Proporção de tempo gasto em trabalho doméstico não remunerado e cuidados, por sexo, idade e localização

Meta 5.5 - Nações Unidas

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.

Brasil

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na esfera pública, em suas dimensões política e econômica, considerando as intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Indicadores

5.5.1 - Proporção de assentos ocupados por mulheres em (a) parlamentos nacionais e (b) governos locais

5.5.2 - Proporção de mulheres em posições gerenciais

Meta 5.c - Nações Unidas

Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

Brasil

Adotar e fortalecer políticas públicas e legislação que visem à promoção da

igualdade de gênero e ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, bem como promover mecanismos para sua efetivação – em todos os níveis federativos – nas suas intersecções com raça, etnia, idade, deficiência, orientação sexual, identidade de gênero, territorialidade, cultura, religião e nacionalidade, em especial para as mulheres do campo, da floresta, das águas e das periferias urbanas.

Indicadores

5.c.1 - Proporção de países com sistemas para monitorar e fazer alocações públicas para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.⁸²⁷

Essa preocupação no âmbito laboral pode ser sentida na desigualdade salarial, de cargos de chefia, de oportunidades em geral. Esse tratamento diferenciado, conforme denunciam estudos e pesquisas, conforme documentado durante a elaboração dessa tese, desprestigia a igualdade na ambiência laborativa, refletindo em uma atmosfera de desconforto e desrespeito, que impactam em situações de higidez física, mental e social e também enfrentados dentro de ambiente do trabalho.

Embora o Brasil subiu na classificação dos Estados com melhor paridade entre os gêneros, indo da 94^a posição em 2022 para a de 57^a, segundo o novo relatório *Global Gender Gap*, divulgado no último dia 21 junho pelo Fórum Econômico Mundial. Na escala de 0 a 1 usada pelo estudo, o índice brasileiro está com 0,726 ponto, sendo que 1 significa nenhuma diferença entre homens e mulheres. No ano passado, o país tinha 0,696 ponto⁸²⁸.

No ranking de 146 países, o Brasil vem logo atrás de Croácia e Bolívia e à frente de Panamá e Bangladesh. Os primeiros são Islândia (0,912 pontos), Noruega (0,879) e Finlândia (0,863). O último é o Afeganistão, com 0,405 pontos, bem abaixo do penúltimo colocado.⁸²⁹

Além de listar os países nesses critérios, o relatório também calcula a média de tempo que levará para a disparidade de gêneros sumir do planeta. Se as nações continuarem no ritmo atual, o ano estimado para isso é 2.154. Com relação ao estudo do ano de 2022, diminuiu apenas um ano, ou seja, a paridade de gênero avança a passos lentos. Entre 2022 e 2023, ela melhorou apenas 0,3% globalmente. Desde o primeiro relatório, em 2006, ela avançou 4,1%⁸³⁰.

⁸²⁷ IPEA. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 20 mai. 2024.

⁸²⁸ MOVIMENTO MULHER 360. **Brasil sobe em ranking de igualdade de gêneros**. 30 junho 2023. Disponível: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/global-gender-gap-2023/>. Acesso 20. Mai. 2024.

⁸²⁹ Ibid.

⁸³⁰ Ibid.

Neste contexto, com vistas a uma implementação de igualdade de gênero nas empresas, o Pacto Global da ONU lançou a Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas (ADHE),⁸³¹ em Brasília, no dia 26 de outubro de 2023.

Essa iniciativa tida como pioneira, foi apresentada para a promoção dos direitos humanos junto ao setor corporativo brasileiro e conta com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do projeto de Conduta Empresarial Responsável na América Latina e Caribe (CERALC), financiado pela União Europeia; do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Trata-se de ação criada para trazer a pauta para o centro das decisões e nortear as discussões sobre proteção e respeito aos direitos humanos no âmbito corporativo, fundada nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs)⁸³² e demais normativas nacionais e internacionais.

Essa iniciativa tem alto potencial para, por meio das organizações, contribuir de forma efetiva para o fortalecimento das condições de proteção e respeito aos direitos humanos no Brasil, por meio do tripé, engajamento, articulação e capacitação das organizações nacionais e também visa a contribuir qualitativamente com as discussões sobre o PL 572/2022, que institui o Marco Nacional de Empresas e Direitos Humanos, e com a Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas⁸³³, anunciada como prioridade pelo Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania.

Assim, feitas essas breves ponderações sobre a desigualdade de gênero no âmbito das relações de trabalho, com seus impactos negativos à sociedade em geral, o que se pretende, com a aprovação deste projeto é, principalmente, é numa lógica de reconhecimento, premiar as empresas, cumprirem suas obrigações, em relação aos direitos humanos, notadamente, nas questões envolvendo a desigualdade de gênero, nas relações de trabalho e incentivar ações de inclusão, de maneira a

⁸³¹PACTO GLOBAL. **Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁸³² Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas (POs), aprovados por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2011, foram criados com o objetivo de estabelecer um parâmetro mínimo global, com base em direitos humanos, a partir do qual possa ser cobrada responsabilidade das empresas e garantido que detentores de direitos recebam reparação efetiva. Cf. PACTO GLOBAL. **Notícias**. <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

⁸³³ BRASIL. **Poder Executivo avança na construção da política nacional de direitos humanos e empresas**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/poder-executivo-avanca-na-construcao-da-politica-nacional-de-direitos-humanos-e-empresas>. Acesso em: 20 abr. 2024.

construir um ambiente democrático, igual e justo, de forma a concretizar a tão buscada igualdade, que acompanha a humanidade desde sempre;

Um ambiente de trabalho igual é um ambiente saudável, capaz de proporcionar um espaço de diálogo, de iguais oportunidades, propiciando, assim, maior estabilidade no âmbito pessoal, familiar e profissional da trabalhadora e de todos os demais envolvidos.

Conforme demonstrado durante o desenvolvimento dessa pesquisa, a igualdade de gênero nas relações de trabalho gera impactos diretos nos resultados e na produtividade da empresa, portanto, atua também no seu objetivo principal, que é a busca pelos lucros, mas de forma a atender a função social, conforme exige a Constituição Federal, desincumbindo-se, assim, de sua responsabilidade social constitucional, à luz das diretrizes internacionais de direitos humanos.

A concessão do Certificado Empresa Promotora de Igualdade de Gênero visa, portanto, o estímulo à criação de uma cultura de diálogo e de cooperação, incentivando as empresas a adotarem e manterem práticas efetivas para a promoção de igualdade de gênero nas relações de trabalho.

É necessário instituir a política de apoio no ambiente de trabalho igualitário e reforçar que, ao aderir as diretrizes necessárias, a empresa se destaca no mercado em que se insere com os colaboradores, mais engajados e integrados.

Conta-se com o apoio dos representantes do Poder Legislativo Nacional, para a aprovação desta matéria.

São Paulo, 28 de junho de 2024.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa tem como tema a empresa e a igualdade de gênero. Centrou-se no estudo sobre a responsabilidade social da empresa, decorrente do princípio da função social da propriedade, que norteia a ordem econômica constitucional brasileira.

Como problemática desta pesquisa, propôs-se a questão: num cenário de desigualdade, notadamente, no que se refere ao gênero, no ambiente das relações de trabalho, em que medida a empresa, pode contribuir para uma concretização do direito fundamental de igualdade material de gênero?

Para responder à questão proposta, realizou-se o desenvolvimento da pesquisa em três seções: na primeira seção estudou-se as relações de trabalho e gênero, com a análise do conceito de gênero, os efeitos da cidadania nas relações de trabalho, bem a correlação da cidadania e igualdade, no tema da igualdade de gênero; uma análise das formas de segregação no ambiente laboral e os marcos legais internos e externos, relacionados ao desenvolvimento do tema da igualdade de gênero, ao longo do tempo.

Na segunda seção estudou-se a empresa e igualdade de gênero, abordando os aspectos históricos e legais da empresa, bem como os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da igualdade, como fundamentos da Constituição e da ordem econômica brasileira, os princípios inerentes à ordem econômica, dentre eles a função social, e sua relação com a responsabilidade social da empresa.

Na terceira seção a pesquisa direcionou-se ao estudo da empresa e o seu papel no século XXI e a igualdade de gênero, analisando os temas da governança e cidadania empresarial e os diversos aspectos da implementação de igualdade de gênero no ambiente laboral e confrontou-se as características da empresa, vista até então e por muitos, ainda, como um instituto de natureza eminentemente privada, de um lado, e a igualdade de gênero, que se encontra albergada entre os Direitos Humanos, de outro lado.

Com suporte nos estudos conduzidos sobre o tema, defende-se a tese que a empresa tem responsabilidade social, decorrente do princípio da função social da propriedade, que norteia a ordem econômica constitucional brasileira, à luz da

Constituição de 1988 e normativas internacionais de direitos humanos, com base nos argumentos que seguem.

A partir da investigação empreendida na primeira seção, inicia-se a defesa da tese, trazendo os argumentos. Inicialmente, centrou-se sobre as modificações sofridas nas relações humanas, ao longo do tempo, por diversos fatores e o reflexo da divisão sexual do trabalho, entendidas como as condições desiguais nas relações de trabalho entre homens e mulheres, embora tenha ocorrido mudanças nos cenários, por exemplo no que diz respeito à inserção da mulher no mercado de trabalho, a desigualdade ainda persiste. O fato de a mulher estar sendo inserida no mercado de trabalho não encerra as discussões sobre o tema, pelo contrário, continua a ser objeto de estudos e de preocupação. Nem mesmo o aumento do nível de escolaridade conseguiu modificar a situação desigual no ambiente laboral. Essa mesma realidade de permanência da desigualdade é trazida em novo Relatório da Organização Internacional do Trabalho, conforme publicação de março de 2023, o qual revela que os desequilíbrios de gênero no acesso ao emprego e às condições de trabalho são maiores do que se pensava anteriormente. Outra descoberta é que, nas duas últimas décadas, o progresso para a redução dessa lacuna tem sido muito lento. Portanto, o tema é relevante não só sob o aspecto de direitos humanos, mas também sob o aspecto econômico, no que se refere aos ganhos econômicos globais.

Após, analisou-se o conceito de gênero, diante da diversidade de variações que surgem, nesse tema. No caso, o trabalho centou-se na divisão sexual do trabalho, ou seja, homem e mulher, abordagem justificada, na medida em que se verificam tratamentos desiguais entre pessoas, por questões de gênero. O que fundamentaria essa distinção de tratamentos, se todos os seres humanos são da mesma espécie? Verificou-se que gênero é um recurso utilizado para referir-se à construção social desigual baseada na existência de hierarquia entre os sexos e as consequências que daí originam-se. A diferença não é apenas conceitual, tem efeitos políticos, sociais e culturais. O tema desta pesquisa insere-se neste contexto complexo. As mulheres não se encontram mais confinadas; penetram em um mundo edificado pelos homens, num momento histórico em que o fator biológico ainda era considerado essencial, motivo pelo qual há a dificuldade em aceitar a influência sociocultural na formação do gênero.

Analisou-se, ainda, a relação entre a cidadania e a igualdade. Verificou-se que a exclusão feminina tem diversos fatores, que na realidade interrelacionam-se. A cidadania que lhe é negada, reflete-se na falta de participação, que por sua vez retira-

lhe a voz e torna-a invisível. A dependência impõe-lhe condição de humilhação e subserviência. Esse quadro de vulnerabilidade é propício a outro fenômeno social, atualmente, mais explícito, que é a violência, uma face da desigualdade de gênero na sociedade, que embora tenha reflexos nas relações de trabalho, não foi focada, por razões da limitação da natureza dessa pesquisa. Também foi analisada a relação entre a cidadania e as relações de trabalho e não foi difícil concluir-se que esse atraso na conquista acarreta reflexos nas relações de gênero em geral e, em particular nas relações de trabalho, inclusive em atividades eletivas, seja no campo coletivo, seja no campo individual.

Também na primeira seção foram abordadas as formas de segregação sofridas pela mulher, em relação às profissões, como umas das formas de segregação do mercado de emprego em função do sexo e a expressão mais visível das desigualdades entre homens e mulheres. Na atualidade, os estudos abordam três tipos de segregação: horizontal, vertical, ocupacional e a condicionante matrimonial. Verificou-se que, no campo da pesquisa de empresa e as desigualdades de gênero, depara-se com um cenário menos perverso do que outrora. Há uma discussão crescente sobre a diversidade no mundo corporativo, porém, está-se, distantes do ideal. Para alcançar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, é fundamental que as empresas apostem nas mulheres, em todos os estratos hierárquicos, desde as estagiárias até as posições mais altas da organização; porém, essa postura deve vir acompanhada de uma gestão com um olhar sob a perspectiva de gênero, ou seja, acompanhada de práticas que valorizem as diferenças. A tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões, chamada segregação horizontal, é fato e é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional. A segregação horizontal acontece, portanto, quando há uma distribuição desproporcional de gênero de acordo com as funções de trabalho; ou seja, acontece quando um gênero prevalece sobre o outro no exercício de uma determinada profissão. Segundo a literatura, a segregação vertical consiste na existência de um “teto de vidro”; ou seja, uma barreira que impede as mulheres de atingirem posições de elevada responsabilidade e posicionamento superior na hierarquia da organização. A segregação ocupacional, por outro lado, antes inserida numa das modalidades acima, hoje é tida como uma terceira modalidade e ocorre quando as mulheres candidatam-se a profissões tipicamente masculinas e, podem ver acrescida a presença de discriminação, sobretudo quando ameaçam o estatuto e domínio do universo masculino, ao

candidatarem-se a um cargo superior, por exemplo, um cargo de gestão. Por fim, além desses obstáculos, por outro lado, fundando-se denominada teoria sociossexual, foi identificado, ainda que as aspirações profissionais têm consequências no mercado matrimonial e por isso apresentam condicionamentos. Pesquisa realizada trouxe resultados no sentido de confirmarem que as mulheres que não se ajustaram às funções tradicionais, como carpinteira e piloto, tiveram número menor de pretendentes, da mesma forma, os homens com profissões atípicas de seu sexo foram considerados pelas mulheres menos atraentes.

Encerra-se o primeiro capítulo, analisando os marcos internos e externos. No âmbito internacional, foram analisadas diversas normativas. Na ONU, há dois marcos importantes como a Declaração dos Direitos Humanos e Agenda 2030, que especificamente, sobre igualdade de gênero, traz o ODS – Objetivo de Desenvolvimento sustentável 5. Após, foram identificadas as diretrizes da OIT – Organização Internacional do Trabalho, externadas nas Convenções. No ambiente interno, partiu-se de uma visão da atual situação das mulheres, em todos os aspectos, desde a representatividade no Poder Legislativo, à situação nos arranjos familiares, no Brasil, bem como contextualizando o cenário nacional e a desigualdade de gênero nas normas jurídicas e nas normas sociais, concluindo-se pela baixa representatividade das mulheres nas esferas de poder, o que atua como fator de manutenção da desigualdade, quer seja no ambiente público, nos Poderes constituídos, quer no ambiente corporativo, pois na medida em que a haja pequena participação, o aprimoramento das relações sociais, com vistas à isonomia, fica comprometido e sem dúvida reflete na cultura legislativa e corporativa. No âmbito nacional, foram analisados os diversos artigos que representam a preocupação do constituinte, com o tema de igualdade de gênero, na Constituição Federal de 1988, promulgada há quase 36 anos, como um marco histórico para a democracia brasileira, após o período da ditadura militar, que também representa importante evolução do direito da mulher. Também foi objeto de análise, a Consolidação das Leis do Trabalho que é de 1943 e suas inúmeras alterações ao longo de todos esses mais de 90 anos, umas anteriores à Constituição de 1988, porém posteriormente houve inúmeras modificações e continua a CLT, a ser alterada, como os tempos atuais exigem. A par dessas alterações ocorridas na Consolidação das Leis do Trabalho, desde 1943, até os dias atuais, outras leis foram promulgadas com impacto no tema objeto do presente estudo. Em 21 de setembro de 2022, foi publicada a Lei nº. 14.457, originariamente, a Medida

Provisória nº. 1.116/2022, que dispôs sobre diretrizes para o estabelecimento do novo Programa Emprega + Mulheres, com vistas a fomentar a inclusão e a manutenção das mulheres no mercado de trabalho. Em continuidade no âmbito interno, na perspectiva de igualdade de gênero, nas relações de trabalho, o Brasil posiciona-se novamente por meio da Lei nº. 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023, que tem por objeto alterar a Consolidação da Leis do Trabalho e dispor sobre medidas para promover igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres. Essa lei foi analisada, inclusive com a identificação de legislação sobre o tema na Comunidade Europeia e no Reino Unido.

Na segunda seção, estudou-se o tema envolvendo dignidade humana, que tem fundamental importância para a presente pesquisa, na medida em que só se pode falar em igualdade entre homens e mulheres, quando se traz o fundamento como valor estruturante de um sistema jurídico, pois a dignidade pressupõe igualdade e liberdade. Foi analisada neste capítulo dois, a dignidade humana como fundamento do Estado Democrático de Direito. Seguiu-se com a abordagem do princípio da igualdade e o desdobramento no princípio da igualdade em gênero, tendo fundamento na dignidade da pessoa humana, como sustentáculo fundamental do Estado democrático e princípio crucial da estruturação de um sistema político e jurídico. Verificou-se, durante a pesquisa que o princípio da igualdade, também sob a perspectiva de gênero sempre foi objeto de atenção de organismos internacionais como a ONU, conforme se pode concluir pela inserção em seus tratados e, também a OIT, que sempre teve preocupação com o tema, desde as primeiras Convenções, observando-se uma produção normativa extensa acerca da mulher. também da OIT. Aliás, o Tratado de Versalhes, de 1919, já previa o princípio de salário igual, sem distinção de sexo, para trabalho de igual valor. Já no contexto sul-americano, pode constatar-se que apesar da existência de normas que reconhecem a importância da transversalidade de gênero na elaboração, aplicação e avaliação das políticas públicas dos países integrantes do MERCOSUL e que determinam estudos transversais de gênero com dados desagregados por sexo no tocante ao mercado de trabalho, não há outras medidas que protejam ou fomentem o mercado de trabalho da mulher. Durante a pesquisa verificou-se que o princípio da igualdade em gênero poderia ser analisado sob a ótica de outros organismos internacionais como OCDE, CEPAL etc, porém os três analisados dão uma noção de como o tema é tratado no âmbito internacional, seja sobre a vertente geral dos Direitos Humanos (ONU), seja especificamente sob a

perspectiva das relações de trabalho (OIT) e no cenário dos países latino-americanos (MERCOSUL).

Seguindo, na seção dois, analisou-se a igualdade no cenário brasileiro. O princípio da igualdade foi analisado no âmbito constitucional, desde a Constituição de 1934, marco da internalização dos preceitos sociais internacionais e início do constitucionalismo social no Brasil, além de ser a partir dessa Constituição que a legislação sobre o Direito do trabalho passou a ser da competência da União, em seu art. 5º., inciso XIX. Até aquela data, as poucas normas que existiam eram para restringir o trabalho da mulher, sob o argumento de que tal trabalho gerava a desagregação da família. Era sob esse fundamento que o Código Civil de 1916 determinava que a mulher deveria ter autorização do marido para trabalhar. As primeiras normas do trabalho da mulher tinham intuito não de eliminar as condições insalubres, perigosas e ultrajantes de trabalho, mas sim de efetuar a retirada seletiva da mulher do mercado de trabalho, com o fundamento da fragilidade física da mulher em relação ao homem. No plano infraconstitucional, a partir do Decreto-lei nº. 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou os artigos 374, 389 e 392 da CLT para vedar a prorrogação da jornada de trabalho da mulher até a Lei nº. 14.611, que aborda a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, modificando o artigo 461, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda na seção dois, foi objeto de estudo a ordem econômica na Constituição de 1988 e para tanto foi analisado o surgimento da Constituição econômica no Brasil, os princípios inerentes à ordem econômica constitucional de 1988, bem como a empresa, a atividade empresarial, à luz da ordem econômica a partir de 1988, suas origens e conceito. Passou-se, após, à análise do princípio da função social da propriedade e O reconhecimento da função social da propriedade. Foi ainda analisada o a função social da propriedade e da empresa no Brasil, desde a constituição do Império até a Constituição de 1988. Relacionou-se a função social e a responsabilidade social da empresa, concluindo que a propriedade só será legítima se servir como instrumento para efetivação de um interesse coletivo, contribuindo para a dignidade de todos. A responsabilidade social e a função social da empresa apresentam ligação estreita com a ideia de desenvolvimento sustentável, objeto de preocupação da ONU, ao estabelecer os ODS, razão pela qual surge o desafio sobre a efetivação dessa atuação empresarial, no âmbito dos Direitos Humanos, e no presente trabalho, com especial atenção às ações visando à igualdade de gênero.

Na terceira seção, a partir dos estudos que constam nas seções anteriores, passou-se, à argumentação sobre a responsabilidade social corporativa (RSC) e a efetivação dos direitos humanos pela Empresa, na perspectiva de igualdade de gênero. Abordou-se a questão da responsabilidade social da empresa, atualmente debatida à luz da finalidade da responsabilidade social corporativa, que se baseia, a princípio, na ética empresarial e no caráter voluntário da adesão. Conclui-se que os direitos humanos estão consagrados no Direito internacional e sua aplicabilidade aos negócios é indiscutível e que, portanto, para compreender a responsabilidade social da empresa, é necessário ter em mente que toda empresa deve observar e respeitar os direitos humanos de suas partes interessadas. Dessa abordagem, foi necessária a contextualização da empresa e direitos humanos, no cenário global, na atualidade, e analisar o debate sobre a conformidade das empresas com os direitos humanos e o seu surgimento, na Subcomissão das Nações Unidas para a Prevenção da Discriminação e Proteção dos Direitos Humanos em meados da década de 1990, sendo que na ocasião, mais voltado ao diálogo para o meio ambiente, questionou-se se esse era um debate sobre uma nova concepção do discurso da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou se era uma discussão política e acadêmica de interesse limitado e com pouca relevância para o setor empresarial. Persistiam dúvidas sobre a validade de investir tempo e esforço em uma questão que a maioria das empresas considerava ser de responsabilidade do Estado e não do setor privado. Não obstante a ocorrência desses questionamentos, surgiram movimentos a favor da discussão da aplicabilidade dos direitos humanos às empresas e, em 1999, o secretário-geral da ONU, Kofi Annan, apresentou o *Global Compact* no Fórum Econômico Mundial em Davos, que se traduziu como Pacto Global das Nações Unidas, que introduziu princípios voluntários destinados a proteger os direitos humanos, o meio ambiente e o combate à corrupção. Nesse momento, as empresas que assinaram o Pacto comprometeram-se a integrar o Pacto Mundial e seus princípios em sua governança corporativa, a publicar relatórios anuais de progresso (voluntários e unilaterais) sobre sua implementação e a apoiar publicamente o Pacto Mundial e seus princípios. O tema ganhou mais espaço e, na 17ª. Sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, foi adotada a Resolução 17/4, (ONU, 16 de junho de 2011), intitulada “Direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas de negócios”, cujo objetivo é prevenir e remediar os impactos adversos das atividades empresariais sobre os direitos humanos. Verificou-se que no âmbito interno, alguns Estados

estrangeiros movimentaram-se para regulamentar a questão, vinculando o Direito privado e os direitos humanos, por exemplo, França, Alemanha, Itália e, mais recentemente, a União Europeia adotou uma Proposta de Diretiva (Bruxelas, fevereiro de 2022) que avalia a inclusão da proteção dos direitos humanos nas regras de responsabilidade corporativa das empresas europeias.

Na seção três, ainda, seguiu-se com a síntese de que diante do fato de que toda atividade econômica tem um impacto na sociedade, seja positivo, como a criação de empregos, bens e serviços etc. ou negativo, como danos ambientais, o objetivo da Responsabilidade Social Corporativa é promover uma conduta empresarial responsável, a fim de minimizar o impacto negativo de suas atividades na sociedade e no meio ambiente. Conforme pode-se concluir, o tema é assunto relevante, na medida em que os diversos Estados estrangeiros estão atuando, de forma a compatibilizar a liberdade de empreender, com a função social, o que redundará numa responsabilidade da empresa.

Ainda na seção três, foi analisado o tema sobre a empresa, direitos humanos e a responsabilidade social no Brasil. Foi feita uma breve digressão sobre o início da preocupação do setor privado no Brasil, no que se refere à responsabilidade social, desde a década de 1960, quando a gravidade dos problemas sociais do País começou a preocupar alguns dirigentes cristãos de empresa, até os dias atuais. Esse contexto de iniciativas empresariais e governamentais, seja através da constituição de ONGs, seja desenvolvendo e apoiando projetos sociais próprios ou junto a comunidades, indica um movimento, uma mobilização e uma atuação social dos três setores da economia, que desenvolvem ações na tentativa de minimizar problemas de ordem social. Na prática, a responsabilidade social das empresas refere-se à adoção de um modelo de gestão de negócios no qual elas, estando conscientes de seu compromisso social de corresponsabilidade no desenvolvimento social e humano, incorporando diferentes necessidades ao planejamento de seu negócio e operacionalizando-as por meio de suas decisões e atividades. Não restam dúvidas de que se trata de uma mudança significativa, pois, há poucas décadas, havia a ideia de que as empresas privadas deveriam prestar contas somente a seus acionistas e produzir lucros. Conclui-se, portanto, que o enfrentamento da questão social, em todas as suas expressões, deve ultrapassar o atual estágio de cumprimento das obrigações legais, de filantropia e de ação humanitária para uma atuação que provoque transformações sociais efetivas, por meio de atitudes éticas, transparentes e proativas em problemas

estruturais, possibilitando tornar a sociedade brasileira mais justa e menos desigual e excludente. Há necessidade de abandonar-se a atuação somente filantrópica, que se distingue do compromisso social em suas motivações, interesses, resultados, objetivos e impactos, pois embora não possa ser descartada, em face da gravidade dos problemas sociais do País, pouco contribui para a transformação da realidade social. Nesse processo, as empresas devem passar de uma postura de inércia, espectadoras e, em parte, de colaboradoras da situação econômica e social atual, para uma postura ativa, socialmente responsável, com decisões que contemplem o drama vivido pelo ser humano que, direta e indiretamente, delas depende, pois, como principal agente de desenvolvimento econômico, elas têm ingerência direta sobre os problemas sociais do País. A discussão sobre a responsabilidade social das empresas, seja no Brasil, seja no mundo, deve ir além de problemas ambientais e abranger as questões elementares de sobrevivência e dignidade humana, como se propõe nessa pesquisa, chamando os agentes econômicos a se comprometerem com o enfrentamento dos paradoxos que contribuem para a degradação da vida, como as desigualdades, as discriminações, avanços da tecnologia, em detrimento de valores humanos, que são contradições de um modelo econômico excludente, mas que já não podem mais passar despercebidas na vida em sociedade.

Seguindo-se na terceira seção, centrou-se no tema da cidadania empresarial, que surge da abordagem da função social da empresa, decorrente da responsabilidade social da empresa ou corporativa. Verificou-se que alguns autores utilizam os termos responsabilidade social corporativa e cidadania empresarial meramente como sinônimos. Segundo Rohden, o conceito de cidadania empresarial encampa a noção de corresponsabilidade da empresa pelos problemas da sociedade, definindo como empresa-cidadã “aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade. Desse modo torna-se uma empresa cidadã, entendida como, segundo Rohden, já mencionado, “aquela que não foge aos compromissos de trabalhar para a melhoria da qualidade de vida de toda a sociedade”. Assim, feita a abordagem sobre temas correlatos, todos ligados à função social, passou-se a análise da forma de atuação das empresas, a possibilitar uma mudança de mentalidade, com vistas a contribuir com o fim da desigualdade de gênero, a partir das relações de trabalho. Foi pesquisado o tema da governança e a sua relação com a cidadania empresarial, no atual momento, marcado por globalização, pelo avanço tecnológico, que provoca mudanças em todos os setores

da vida social, e, portanto, o ambiente empresarial também é atingido, nesses tempos em que a fluidez é a marca, onde de um lado, busca-se o lucro desenfreado, fomentada pelos hábitos de consumismo e, por outro lado, paradoxalmente, a crescente miséria, com degradação das condições de vida do ser humano. Nesse cenário, a desconfiança, justificada ou não, de amplo segmento do público internacional, com relação às empresas em geral e às multinacionais em particular, tem figurado como um dos elementos da reação contrária à globalização. Esse fenômeno parece ter suas raízes não só na constatação do poder e da influência das grandes empresas multinacionais, altamente visíveis e presentes no mundo inteiro, mas também na tendência do público de personalizar as grandes empresas e de vê-las como indivíduos capazes de bom ou de mau comportamento. A globalização sofre críticas. Segundo o Arnold Thurman, essa personificação, entendida como fenômeno psicossocial, explicaria a tendência de atribuir-se às empresas direitos e prerrogativas superiores aos normalmente atribuídos ao cidadão. A atual revolta contra a globalização em geral e as empresas multinacionais em particular, poderia ser interpretada como uma reação contra o que se percebe como uma classe privilegiada, capaz de atuar livremente em escala mundial, frequentemente com o beneplácito, senão o apoio, dos governos. Pode-se observar que nos Estados mais avançados, a opinião pública tem passado a exigir de suas empresas, a observância de padrões de comportamento socialmente responsável, tanto nas matrizes, quanto nas filiais localizadas em Estados emergentes ou em desenvolvimento.

Na linha deste trabalho, entende-se que essa imposição de observância, na realidade, ocorrerá, na medida em que os padrões de comportamento socialmente responsável forem assimilados, nos planos interno e internacional, fazendo com que a expectativa dos *stakeholders* e da sociedade civil em geral passem a atuar, exigindo-se assim, ainda que de forma comportamental, esses padrões sejam codificados e implementados. Constatou-se a existência de dissenso sobre essa função da empresa, porém, percebe-se que a posição que ganha espaço é no sentido de que a empresa tem uma função social, que não se restringe em estar ativa, em gerar tributos, em criar oportunidades de empregos. Exige-se, para o cumprimento da sua função social muito mais, no âmbito do empregado/colaborador, que se respeitem os direitos humanos, inclusive na concretização da realização material da dignidade humana, no que se refere ao gênero, concedendo oportunidades iguais e para o desenvolvimento profissional, deve atuar no sentido de que as condições sejam

implementadas, para que homens e mulheres possam exercer suas habilidades, em condição de igualdade, desde as tratativas prévias à contratação até a geração de ambiente favorável, para que todos, independentemente de ser homem ou mulher, possam alcançar os vários degraus na carreira, com observância de salários iguais para mesmas funções. Flexibilizações necessárias para atender às diferenças que a cultura, impõe nas jornadas de homens e mulheres.

Neste sentido, seguiu-se com a análise do tema empresa e gênero, a partir do 1º. Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, apresentado pelos Ministérios do Trabalho e Emprego (MTE) e das Mulheres, no dia 25 de março de 2024. A exigência do envio de dados atende à Lei nº. 14.611, que dispõe sobre a Igualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens, sancionada em julho de 2023, pelo Presidente da República, Luiz Ignácio Lula da Silva, o que possibilita, pela primeira vez, ser possível conhecer, de forma ampliada, a realidade remuneratória dos trabalhadores nas empresas e suas políticas de incentivo à contratação e promoção na perspectiva de gênero. O referido Relatório apresenta dados nacionais de remuneração média e salário contratual mediano para mulheres e homens, além das realidades em cada unidade da federação. O relatório mostra, também, dados por raça/cor e por grandes grupos ocupacionais. Os dados demonstram o que os estudos e pesquisas já denunciavam, ou seja, a situação atual, portanto, ainda é de discriminação de mulheres, com diferenças salariais, diferenças nas oportunidades, violência, assédio etc, o que justifica a agenda da igualdade de gênero.

A seguir foi trazido ao trabalho, a questão da divisão sexual do trabalho e pontuado sobre a razão da inserção desse assunto, somente neste estágio do trabalho, ou seja, com a finalidade de comprovar, após toda a discussão sobre a temática, como efetivamente a desigualdade de gênero decorre de questões culturais, que por sua vez, refletem-se nas relações de trabalho. Analisado o contexto de desigualdade de gênero, com as consequências nas relações do trabalho, verifica-se que ela decorre da divisão social estabelecida entre os sexos. Seguiu-se abordando os desafios da igualdade de gênero, verificando-se que de acordo com o relatório *Global Gender Gap Report 2020*, publicado pelo Fórum Econômico Mundial, estima-se que para alcançar-se definitivamente a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, necessitar-se-á de cerca de 100 anos; bem como que as mulheres representam um número menor na força de trabalho, embora tenham nível

de escolaridade maior; que tem pouca representatividade, ainda nos cargos de liderança; que a diferença salarial ainda é um fator de desigualdade; que em tempos de crise afetam mais as mulheres, a questão do tempo gasto com afazeres domésticos e cuidados de pessoas interferem na vida profissional da mulher; concluindo-se que números e motivos tratados na pesquisa, mostram a razão de as mulheres não conseguirem trilhar a vida profissional da mesma forma que os homens e isso só se conseguirá com uma mudança política, cultural, inclusive nas gestões das empresas. que as mulheres ainda ficam para trás na vida profissional.

Ainda na terceira seção foi abordada a temática de como promover a igualdade de gênero no trabalho e estratégias foram apresentadas, as quais dialogam, diretamente, com as dificuldades encontradas pelas mulheres no ambiente laboral, e que são identificadas não só em trabalhos acadêmicos, muitas vezes, a partir de abstrações. Na atualidade, conforme amplamente demonstrado ao longo do desenvolvimento dessa pesquisa, são situações reais, que atuam de forma negativa, na vida profissional das mulheres. Foram apresentadas como estratégias de igualdade de gênero, garantia de paridade salarial, entre homens e mulheres; formação de um programa de liderança feminina; oferta de creche ou auxílio-creche; oferta de horários flexíveis; ação contra o assédio; inclusão da igualdade de gênero nos valores da empresa; forma de recrutamento e seleção, direcionada a mérito e não gênero; criação de um canal de escuta. Após, foram analisados diversos aspectos da implementação de gestão de igualdade de gênero nas empresas, aspectos positivos, como a melhoria de resultados empresariais; atratividade e retenção de talentos; o aumento do PIB de mais de 20% no PIB (Produto Interno Bruto) global, segundo o Banco Mundial; um estudo recente da empresa de consultoria *Diversity Matters Even More 2023* aponta que empresas diversas, em termos de gênero, mostraram uma tendência financeira 25% melhor do que seus pares. Foram ainda analisadas várias iniciativas bem-sucedidas em empresas brasileiras para promover a igualdade de gênero, como programas de estágio ou *trainees* exclusivos para mulheres, licença parental igualitária, flexibilidade no trabalho. Também foram observados obstáculos, como a falta de conhecimento, as regras de indústrias, a dificuldade em equilibrar as demandas do trabalho e da vida pessoal e indicadas algumas práticas para superação desses obstáculos, como educação, que sempre surge em primeiro lugar, quando o foco é mudança; a oferta de opções de trabalho flexíveis; programas de mentoria e patrocínio podem ajudar as mulheres a avançar em suas carreiras e superar barreiras

à progressão; a transparência salarial pode ajudar a garantir que homens e mulheres sejam pagos de maneira justa pelo mesmo trabalho; assegurar que os processos de recrutamento e promoção sejam justos e não discriminatórios e a responsabilização de líderes e gerentes pela promoção da igualdade de gênero será algo eficaz.

Seguiu-se analisando a importância da participação da sociedade, nesse objetivo, e nessa foi destacada Aliança pelos Direitos Humanos e Empresas (ADHE),⁸³⁴ em Brasília, no dia 26 de outubro de 2023, lançada pelo o Pacto Global da ONU, cuja iniciativa tem alto potencial para, por meio das organizações, contribuir de forma efetiva para o fortalecimento das condições de proteção e respeito aos direitos humanos no Brasil, por meio do tripé, engajamento, articulação e capacitação das organizações nacionais; bem como a atuação da *International Organization for Standardization* – ISSO, que visando orientar as empresas para a direção da responsabilidade social, a ISO tem um guia-referência, com temas e princípios que caracterizam uma empresa socialmente responsável, bem como orientam na forma de atuação dessas empresas. Trata-se da ISO 26000:2010. Além da ISO de RSC, houve a introdução da ISO 53800, que corrobora a tese ora sustentada, no sentido de que a questão da igualdade de gênero é uma pauta a ser desenvolvida também pela empresa, que como uma entidade familiar, faz parte da existência do ser humano e a existência de uma relação positiva entre a igualdade de gênero e o desenvolvimento econômico e social, como já foi demonstrado, pode ser percebida como uma alavanca e uma fonte de melhores resultados para a organização, e deve ser integrada na gestão organizacional, como política de responsabilidade social.

Foi ainda analisado o papel do Estado na promoção de igualdade de gênero nas empresas, diante da constatação de na implementação da igualdade de gênero nas relações de trabalho, exige-se concurso de ações das empresas, da sociedade e também do Estado. Com efeito, ao tratar da igualdade de gênero, verifica-se a complexidade, pois é um tema multifacetado e por essa razão, a solução não é simples e pressupõe uma ação conjunta, por meio de mecanismos voluntários e por meio de mecanismos imperativos. Assim, o Estado também tem um papel fundamental na promoção da igualdade de gênero nas empresas, podendo atuar, no âmbito legislativo, como responsável por produzir as leis que irão orientar a sociedade, com o objetivo regular a vida em comum, criando e reforçando leis que promovam a

⁸³⁴PACTO GLOBAL. **Rede Brasil**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

igualdade de gênero no local de trabalho; pode ainda atuar oferecendo incentivos fiscais para empresas que demonstram um compromisso com a igualdade de gênero; no âmbito da formação, o Estado pode financiar programas de formação e desenvolvimento que promovam a igualdade de gênero no local de trabalho e pode ainda atuar, como um grande comprador de bens e serviços, dando preferência a empresas que demonstram um compromisso com a igualdade de gênero; pode conduzir campanhas de conscientização para educar o público sobre a importância da igualdade de gênero no local de trabalho.

Finalizando a pesquisa, pode-se afirmar que efetivamente a empresa tem obrigação de cumprir o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5, relativo à igualdade de gênero, surgindo daí a sua responsabilidade social, à luz da ordem econômica constitucional e das diretrizes internacionais de Direitos Humanos e que o tema exige a participação de todos, sociedade, empresas e Estado. No âmbito corporativo, promover a igualdade de gênero, no dia a dia do trabalho, é uma responsabilidade compartilhada por todos na organização, cujas práticas vão desde o ambiente laboral até critérios e condições de promoções. Foi observado ainda, que esse estudo não se encerra nele, e desperta para a continuidade da exploração do tema, porém, ao cabo dessa pesquisa, para a finalidade que se propôs, como contribuição de viés prático, apresenta-se uma sugestão de Projeto de Lei, para as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Igualdade de Gênero nas relações de trabalho, com a sua respectiva justificativa.

Com base na argumentação desenvolvida, em defesa da presente tese, entende-se respondida a questão proposta na problemática desta pesquisa, de que num cenário de desigualdade, notadamente no que se refere ao gênero, no ambiente das relações de trabalho, a empresa, pode contribuir para uma concretização do direito fundamental de igualdade material de gênero.

Após apresentar os argumentos que dão suporte à tese, confirmou-se em sua integralidade a hipótese constante das considerações iniciais, no sentido de que diante do contexto atual de desenvolvimento das relações sociais, considerando os fundamentos da ordem econômica brasileira, após a Constituição de 1988 e a atuação dos órgãos internacionais, na busca de efetivação dos direitos humanos, a empresa tem crucial importância na promoção da igualdade de gênero, nas relações de trabalho. Apesar de o exercício da atividade econômica, ser norteado pelo princípio da liberdade de iniciativa, bem como, ser assegurado o direito de propriedade

particular e que atua, com um objetivo primeiro, a obtenção de lucros, pode-se afirmar que a empresa tem responsabilidade social neste aspecto, ou seja, a empresa deve atuar de forma a propiciar, não só o seu desenvolvimento próprio, como também a promoção do bem comum, da sociedade, uma vez que têm reflexos dentro de suas estruturas internas e além delas, ou seja, na vida dos trabalhadores, comunidade, clientes, fornecedores, meio ambiente etc. A empresa, além de gerar riquezas, é agente de transformações na sociedade. Tendo em vista o fim maior da ordem econômica brasileira, a atividade econômica organizada perpassa a persecução do lucro, assumindo importante tarefa no ao lado do Estado na promoção da justiça social. Essa liberdade relativa da empresa não tem a intenção de cercear o direito do particular, e sim, visa a garantir uma existência digna a toda sociedade, respeitados os valores da justiça social e consecução da função social. Esta confirmação se dá, à luz da ordem econômica constitucional brasileira e das normativas internacionais de direitos humanos.

Em relação ao objetivo geral, tem-se como cumprido, conforme proposto inicialmente, nas considerações Iniciais e concluiu-se no sentido da responsabilidade social da empresa, na concretização da igualdade de gênero, nas relações de trabalho, cujos fundamentos estão no Direito Constitucional brasileiro e nas diretivas internacionais de direitos humanos.

Quanto aos objetivos específicos, analisou-se: (i) na seção 1, as relações de trabalho e gênero, as origens e as características dos institutos correlatos, como a cidadania, o fenômeno do preconceito e discriminação, assim como as diversas formas de segregação, no ambiente laboral e os marcos legais internacionais, no âmbito da ONU e OIT e, nacionais, Constituição Federal de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei emprega mais mulheres e Lei de igualdade salarial. (ii) na seção 2, empresa e a ordem econômica, os conceitos e valores constitucionais inerentes aos dois institutos, dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade e seu desdobramento em gênero, na ONU, OIT, MERCOSUL e no Brasil, e princípios norteadores da ordem econômica e da empresa, destacando-se a função social e a consequente responsabilidade social; e (iii) na seção 3, os conceitos de responsabilidade social corporativa; a relação da empresa e direitos humanos; questão da cidadania empresarial, decorrente do papel da empresa na igualdade de gênero e as relações com a governança empresarial; bem como foram identificados os desafios, formas de promoção da igualdade de gênero no trabalho, obstáculos,

estratégias de superação e a forma de participação também da sociedade e do Estado na promoção de igualdade de gênero nas relações de trabalho, tendo sido destacadas as atuações da ADHE e ISO, na efetivação dos direitos humanos, no âmbito das relações de trabalho e apresentado, por fim, uma contribuição prática, um projeto de lei para Certificação de Empresas Promotoras de Igualdade de Gênero e sua respectiva justificação.

Ao longo da pesquisa foi possível comprovar que ao tratar das questões de gênero está-se também, de forma inexorável, tratando de questões de poder; que a divisão sexual da sociedade norteia de forma direta, nas relações de trabalho e, portanto, as discussões envolvendo igualdade de gênero são complexas e ainda mais, quando se envolve as empresas e todo o seu entorno. Porém, conforme exaustivamente abordado, conclui-se que, a implementação da igualdade de gênero nas relações de trabalho, pelas empresas, é seguramente uma responsabilidade social, decorrente da função social exigida pela Constituição (art. 170, III), bem como, para atender à sua finalidade de assegurar a todos, existência digna (art. 170, *caput*), atuação exigida pelas normativas internacionais de direitos humanos e a sua concretização ocorrerá com uma mudança de comportamento e composição da gestão, que conseqüentemente encontrará dentre as diversas ferramentas existentes ou outras não mencionadas, formas de atuação para que a responsabilidade social decorrente da ordem econômica constitucional e das diretivas internacionais de direitos humanos seja efetivamente assumida pelas empresas e, juntamente com o Estado e a sociedade, faça com que a igualdade de gênero, nas relações de trabalho seja realidade. Eventual afastamento dessas diretrizes caracteriza uma atuação empresarial divorciada da função social e, portanto, não protegida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Conforme já afirmado, esse estudo não se encerra aqui e desperta para a continuidade da exploração do tema, em inúmeros aspectos, porém, ao cabo dessa pesquisa, para a finalidade proposta, como contribuição de viés prático, apresentou-se uma sugestão de Projeto de Lei, para as empresas interessadas em obter o Certificado Empresa Promotora da Igualdade de Gênero nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. Tradução Alfredo Bosi. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ABQV. **Flexibilidade no trabalho**. [s.d]. Disponível em: <https://abqv.org.br/flexibilidade-no-trabalho/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

ABREU, Z. **Luta das mulheres pelo direito de voto: movimentos sufragistas na Grã-Bretanha e nos Estados Unidos**. [s.d]. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/61433997.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ABUDY, M. M. *et al.* Mercados de ações e participação feminina na força de trabalho. **J. Internacional. Finanças Mercado. Inst. Dinheiro**, 2021.

ACKER, J. From glass ceiling to inequality regimes. **Sociologie du travail**, v. 51, n. 2, p. 199-217, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>. Acesso em: 23 set. 2023.

ADCE. **Portal**. [s.d.]. Disponível em: <https://adcebrasil.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ADHE. **Aliança pelos direitos humanos e empresas**. [s.d] Disponível em: <https://www.adhe.org.br/>. Acesso em: 6 mai. 2024.

ADP. **Em busca da paridade salarial na América Latina**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/artigos-e-estudos/articles/g/disparidade-salarial-entre-generos.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

ADP. **Dimensão pessoal e trabalho em 2023: uma visão da força de trabalho global**. 2023. Disponível em: <https://br.adp.com/conteudo/insights/dimensao-pessoal-e-trabalho-2023-em-uma-visao-da-forca-de-trabalho-global.aspx>. Acesso em: 27 jul. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. **Mulheres gastam quase o dobro de tempo no serviço doméstico**. 11 ago.2023. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-08/pnad-mulheres-gastam-quase-o-dobro-de-tempo-no-servico-domestico>. Acesso em: 10 abr. 2024.

AGROTOOLS. **ESG: sustentabilidade e igualdade de gênero**. [s.d]. Disponível em: <https://agrotools.com.br/blog/esg-sustentabilidade/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

AGROTOOLS. **ODS 5 Igualdade de gênero: boas práticas para a governança corporativa**. Disponível em: <https://agrotools.com.br/blog/esg-sustentabilidade/igualdade-de-genero/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

AHMAD, M.; NASEER, H. Gender Bias at Workplace Through Sticky Floor and Glass Ceiling: A Comparative Study of Private and Public Organizations of Islamabad. **International Journal of Management and Business Research**, v. 5, n. 3, 2015.

ALVES, L. E. S. Governança e Cidadania Empresarial. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, n. 4, p. 78-86, out./dez. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/d4bV9dchpKfsBbGk3Yv4YbK/?format=pdf#:~:text=Cidadania%20empresarial%2C%20entendida%20como%20um,n%C3%A3o%20se%20restringe%20a%20ele>. Acesso em: 10 mar. 2024.

AMARAL NETO, F.S. **Direito Civil: introdução**. 5. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

AMCHAM. **O Prêmio**. [s.d]. Disponível em: <https://www.premioeco.com.br/o-premio/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ANDRADE, A. G. C. de. O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial. **Fórum Administrativo: Direito Público, Belo Horizonte**, v. 4, n. 43, set. 2004. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/dspace/handle/2011/34652>. Acesso em: 22 nov. 2023.

Revista da EMERJ, Rio de Janeiro, v. 6, n. 23, p. 316-335, 2003.

ANKER, R. La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 116, n. 3, 1997.

ANTAL, A. B.; SOBCZAK, A. Corporate social responsibility in France: a mix of national traditions and international influences. **Business & Society**, v. 46, n. 1, p. 9-32, mar. 2007.

ARAÚJO, M. F. Diferença e igualdade nas relações de gênero: revisitando o debate. **Seção Temática: conjugalidade, parentalidade e gênero. Psicol. clin**, v. 17, n. 2, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652005000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pc/a/BVXTfbqbzJJYh7pwSkjdzpN/>. Acesso em: 30 jan. 2024.

ARGANDOÑA R. A. ¿Qué es y qué no es la responsabilidad social? **Revista del Instituto de Estudios Económicos. Responsabilidad Social Corporativa**, n. 1, 2012.

ASCENSÃO, j. O. **O Direito. Introdução e Teoria Geral**. 2001, p. 52.

SHLEY, P. A. **A responsabilidade social nos negócios: um conceito em construção. Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

ASQUINI, A. Perfis da empresa. Tradução de Fábio Konder Comparato. **Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro**, v. 35, n. 104. São Paulo, out./dez. 1996.

AYMNARD, A; AUBOYER, J. **História Geral das Civilizações. O Oriente e a Grécia. O homem do Oriente próximo**. Trad. por: Pedro Moacyr Campos. 4. ed. São Paulo: Difusão Europeia, 1965.

B LAB EUROPE. **About B Lab Europe**. Disponível em: <https://bcorporation.eu/about/about-b-lab-europe/>. Acesso em: 16 fev. 2023.

BADGETT, M. V. Lee; FOLBRE, N. Quién cuida de los demás? Norma sociosexuales? Consecuencias económicas. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 118 (1999), n. 3.

BAGNOLI, V. **Direito econômico e concorrencial**. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. E-book.

BAHIA, L. D.; COELHO, D.; SILVA, A. M.; SOARES, S. A evolução da segregação por qualificação profissional ao nível das firmas. **Texto para Discussão**, n. 1406. Rio de Janeiro, IPEA, jun. 2009, p. 7-20. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2611/1/TD_1406.pdf. Acesso em: 23 set. 2023.

BALERA, W. A empresa e o Capitalismo Humanista. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, dez./2020. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/a-empresa-eo-capitalismo-humanista/>. Acesso em: 10 nov. 2023.

BARASSI, L. **La Proprietá nel Nuevo Código Civile**. 2. ed. Milão: A. Giuffré, 1943.

BARRETO, I. A evolução do conceito de universalidade dos direitos humanos e a participação das mulheres na construção da democracia. **Dimensão jurídica. Cadernos Condição Feminina**, Portugal, 1991, n. 33.

BARROS, A. M. Cidadania, Relações de Gênero e Relações do Trabalho. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3^a. Reg., Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_77/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 2005.

BARROS, S. C.; MOURÃO, L. Panorama da participação feminina na educação superior, no mercado de trabalho e na sociedade. **Psicologia & Sociedade**, v. 30. 2018.

BASTOS, A. V.B.; SOUZA, C.; RIBEIRO, J. L. S.; PEIXOTO, A. L. A. **O papel dos conselhos superiores na estrutura de governança das universidades federais brasileiras: o caso da UFBA**. 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/172081>. Acesso em: 15 mar. 2024.

BENDA, E. The protection of human dignity (article 1 of the Basic Law). In: **SMU Law Review**, v. 53, 2000.

BERCOVICI, G. **Constituição Econômica e Desenvolvimento**. 2. ed. São Paulo: Almedina, 2022.

BERCOVICI, G. **Constituição econômica e desenvolvimento: uma leitura a partir da Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

BERGMANN, B. **Defense of affirmative action**. New York: BasicBooks, 1996.

BIES, R. Beyond the hidden self: aspects of privacy in organizations. In: MESSNICK, David M.; TENBRUSSEL, Ann E. (Eds.). **Codes of conduct: behavioral research into business ethics**. New York: Russel Sage Foundation, 1996.

BIRYUKOVA, A. P. Legislación protectora e igualdad de oportunidades para las trabajadoras en la URSS. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 99, n. 1, jan./mar. 1980.

BITELLI, M. A. S. Da Função Social para a Responsabilidade da Empresa. In: NÉRI, Rosa Maria de Andrade; VIANA, Rui Geraldo Camargo (Orgs.). **Temas Atuais de Direito Civil na Constituição**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

BITTAR-GODINHO, J. S. **Responsabilidade social corporativa e fundações empresariais no Brasil: estratégias de legitimação política das empresas**. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-28062019-161659/pt-br.php>. Acesso em: 5 fev. 2023.

BLAIR, M. M. **The corporation and its stakeholders: classic and contemporary readings**. Toronto: University of Toronto Press, 1998.

BLAY, E. A. Violência contra a mulher e políticas públicas. **Mulher, mulheres. Estud. av.**, v. 17, n. 49, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/ryqNRHj843kKKHjLkgms9k>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BODENHAUSEN, G. V.; KANG, S. K. Multiple Identities in Social Perception and Interaction: Challenges and Opportunities. **Annual Review of Psychology**, n. 66, p. 547-574, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015025>. Acesso em: 4 out. 2023.

BONAVIDES, P. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1993.

BORGES, M. S. A nova lei 14.457 e a mudança do paradigma legislativo da proteção do trabalho da mulher. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/379077/lei-14-457-e-a-mudanca-do-paradigma-legislativo-da-protECAo-da-mulher>. Acesso em: 30 mai. 2023.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Tradução: Maria Helena Kühner. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

BOURKE, J. The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths. **Deloitte Review**, n. 22, 2018. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/deloitte-review/issue-22/diversity-and-inclusion-at-work-eight-powerful-truths.html>. Acesso em: 16 mai. 2024.

BRASIL DE FATO. A crise tem rosto de mulher: precarização e desmonte de políticas afetam mais elas. [s.d]. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/08/a-crise-tem-rosto-de-mulher-precario-e-desmonte-de-politicas-afetam-mais-elas>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Apresentação do relatório de transparência salarial**. 2022. Síntese do 1º. Relatório, disponível em <https://docs.google.com/presentation/d/1Fzz5Jm8iM2LvCMGVJlhWHWlaiYiDuoO7/edit?pli=1#slide=id.p1>. Acesso 30. Mar 2024.

BRASIL. **IBGE. Agência IBGE Notícias. Entre 2014 e 2017, desemprego cresceu mais em Santa Catarina e no Rio**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20118-entre-2014-e-2017-desemprego-cresceu-mais-em-santa-catarina-e-no-rio-de-janeiro#:~:text=No%20pa%C3%ADs%2C%20a%20taxa%20de,desempregada%20s ubiu%2086%2C4%25>. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Câmara dos Deputados. Projeto de Lei de 2022. Cria o marco nacional sobre direitos humanos e empresas e estabelece diretrizes para a promoção de políticas públicas no tema**. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2148124&filename=PL%20572/2022. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Seminário aborda os indicadores a participação e a violência política contra as mulheres nas eleições gerais de 2022**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-damulher/noticias/seminario-aborda-os-indicadores-a-participacao-e-a-violencia-politica-contra-asmulheres-nas-eleicoes-gerais-de-2022>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. **www.camara.leg.br**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=465832>. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. **PL 7653 de 2010**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao/?idProposicao=465832>. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. **CNJ. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>. Acesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. **Congresso Nacional. Pesquisa. PDS 16-1988.** Disponível em: <https://www6g.senado.leg.br/busca-congresso/?q=Conven%C3%A7%C3%A3o+190+OIT>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1969.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao67EMC69.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Constituição Imperial do Brasil, de 25 de março de 1824.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.548, de 31 de agosto de 1940.** Faculta a redução do salário-mínimo nos casos e nas condições que menciona, e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2548-31-agosto-1940-412576-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. **Despachos do Presidente da República.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/despachos-do-presidente-da-republica-468754338>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BRASIL. **Mulheres recebem 19,4% a menos do que homens aponta o 1º relatório de transparência salarial.** [s.d]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 30 mar. 2024.

BRASIL. **Poder Executivo avança na construção da política nacional de direitos humanos e empresas.** [s.d] Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/fevereiro/poder-executivo-avanca-na-construcao-da-politica-nacional-de-direitos-humanos-e-empresas>. Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações.** Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>. Acesso em: 25 fev. 2024.

BRASIL. IBGE. **Conheça o Brasil. População. Quantidade de homens e mulheres.** [s.d]. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 10 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n. 6404, de 15 de dezembro de 1976.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm. Acesso em: 25 jan. 2024.

BRASIL. **Lei nº 1.723, de 8 de novembro de 1952.** Modifica o artigo 461, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l1723.htm#:~:text=%22Art.,de%20sexo%2C%20nacionalidade%20ou%20idade. Acesso em: 6 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.985, de 7 de abril de 2020.** Institui pensão especial destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019, beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Lei/L13985.htm#art5i. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022.** Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm. Acesso em: 1 out. 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.

Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm#:~:text=L9029&text=LEI%20N%C2%BA%209.029%2C%20DE%2013,trabalho%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAsncias. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Candidaturas femininas crescem, mas representação ainda é baixa**. 26 ago. 2022. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2022/08/26/candidaturas-femininas-crescem-mas-representacao-ainda-e-baixa>. Acesso em: 7 set. 2023.

BRASIL. Senado Federal. **Futebol feminino já foi proibido no Brasil e CPI pediu legalização**. Notícias. 04 ago. 2023. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/futebol-feminino-ja-foi-proibido-no-brasil-e-cpi-pediu-legalizacao#:~:text=Por%20mais%20de%2040%20anos,as%20condi%C3%A7%C3%B5es%20de%20sua%20natureza%E2%80%9D>. Acesso em: 30 mar. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 492, de 2015**. Disponível em:

https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122422?_gl=1*rb1mxd*_ga*MTA2ODcwMjg2Ny4xNjgxMzEwMjM2*_ga_CW3ZH25XMK*MTY5NTU4OTUzNS40LjEuMTY5NTU5MDMzNi4wLjAuMA. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. STF. **ADI 6327**. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5870161>. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL. STF. **Tema 1046** - Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>. Acesso em: 5 out. 2023.

BRASIL. STF. **Tema 528** - Recepção, pela CF/88, do art. 384 da CLT, que dispõe sobre o intervalo de 15 minutos para trabalhadora mulher antes do serviço extraordinário. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528#:~:text=384%20da%20Consolida%C3%A7%C3%A3o%20das%20Leis,do%20in%C3%ADcio%20da%20jornada%20extraordin%C3%A1ria>. Acesso em: 1 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AC-MC nº 1.657**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento em 27/06/2007. Publicação em DJe de 31/08/2007.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 2.591**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Carlos Velloso. Julgamento em 07/06/2006. Publicação em DJ de 29/09/2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI-MC nº 3.540**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Celso de Mello. Julgamento em 01/09/2005. Publicação em DJ de 03/02/2006.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF nº 46-7/DF**. Tribunal Pleno. Relator Ministro Marco Aurélio Mello. Julgamento em 05/08/2009. Publicação em DJe de 26/02/2010. Voto vencido do Ministro Marco Aurélio Mello.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE nº 1.104.226**. AgR. 1ª Turma. Relator Ministro Roberto Barroso. Julgamento em 27/04/2018. Publicação em DJe de 25/05/2018.

BRASIL. TRT2. **Convenções da Organização Internacional do Trabalho**.

Disponível em:

https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html#:~:text=Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20111%20da%20OIT&text=Aprova%20a%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20concernente%20%C3%A0,da%20Confer%C3%AAn cia%20Internacional%20do%20Trabalho. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRASIL. **Súmula 244** – TST – GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

BRASIL. TST. **Súmulas**. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. TST. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração**. 10 jul. 2023. Disponível em:

https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/31948024/pop_up#:~:text=Dados%20estat%C3%A Dsticos%20da%20Justi%C3%A7a%20do,total%20foi%20de%209.669%20processo s. Acesso em: 6 out. 2023.

BRASIL. TST. **Recurso de Revista**. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/5699590/inteiro-teor-11858690>. Acesso em: 1 out. 2023.

BRASILINO, F. **Bem jurídico empresarial: função social, preservação da empresa e proteção ao patrimônio mínimo empresarial**. São Paulo: Método, 2020.

BRAUN, S.; STEGMAN, S.; HERNANDEZ BARK, A. S.; JUNKER, N. M., VAN DICK, R. Think manager – think male, think follower – think female: Gender bias in implicit followership theories. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 47, n. 7, p. 377-388, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jasp.12445>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRITO FILHO, J. C. M. de. **Discriminação no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

BRITO, J.; OLIVEIRA, O. Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: SILVA FILHO, F. e JARDIM, S. (orgs.) **A Danação do Trabalho**. Te Corá: Rio de Janeiro, 1997.

BRUSCHINI, C.; RICOLDI, A.; MERCADO, C. Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional. In: COSTA, A. de O. et al. (Org.). **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais** (p. 15-34). Rio de Janeiro: FGV, 2008.

BRUSCHINI, C. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? (Brasil 1985/95). In: ROCHA, M. I. B. (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios** (p. 13-58). São Paulo: 34, 2000.

BRUSCHINI, C. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? R. Bras. Est. Pop., São Paulo, v. 23, n. 2, p. 331-53, jul./dez. 2006.

BRUSCHINI, C. Trabalho feminino: trajetória de um tema, perspectiva para o futuro. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 3, p. 17-32, 1994.

BUTLER, J. Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in **Phenomenology and Feminist Theory**. **Theatre Journal**, v. 40, n. 4, p. 519-531, dez. 1988.

PEREIRA, L. **Mulheres e mercado de trabalho: desafios e avanços!** Nube. Disponível em: <https://www.nube.com.br/blog/2023/02/09/mulheres-e-mercado-de-trabalho-desafios-e-avancos>. Acesso em: 30 jan. 2024.

BUENO, F. da S. **Minidicionário da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 1996.

BULGARELLI, W. **A teoria jurídica da empresa**. São Paulo: Atlas, 2000.

CABALLERO MARTIZ, M. F. El gobierno de las sociedades y los derechos humanos de los stakeholders. In: MIRANDA GONÇALVES, R. **Derechos humanos y juventud**. Santiago de Compostela: Xunta de Galicia, 2015.

CADERNOS DE MULHERES DA EUROPA. As mulheres na Revolução Francesa. **Comissão das Comunidades Europeias**, n. 33, Bruxelas. [s.d].

CALÇAS, M. de Q. P. A nova lei de recuperação de empresas e falências: repercussão no direito do trabalho (lei nº 11.101, de 09 de fevereiro de 2005). Rev. TST, v. 73, n. 4, p. 40. Brasília/DF: **JusLaboris – Biblioteca Digital da Justiça do Trabalho**, out./dez. 2007.

CALIL, L. E. S. **Direito do trabalho da mulher a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática**. São Paulo: LTr, 2007.

CARROLL, A. B. A Three-dimensional conceptual model of corporate performance. **The Academy Of Management Review**, v. 4, n. 4, p. 497-505, out. 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/257850?origin=crossref>. Acesso em: 5 fev. 2023.

CARROLL, A. B. The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders. **Business Horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, jul./ago. 1991. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G?via%3Dihub>. Acesso em: 5 fev. 2023.

CARVALHO, J. **O impacto da Reforma Trabalhista na busca pela Justiça do Trabalho ainda não está claro**. [s.d] Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-dez-05/reforma-da-clt-flexibiliza-regras-e-restringe-direitos-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

CARVALHOSA, M. (coord.). **Teoria geral da empresa**. 2. ed. rev. 2ª tirag. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

CAVALCANTI, M. P. **Superfície Compulsória – Instrumento de Efetivação da Função Social da Propriedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

CEDAW. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. (1979). Disponível em: https://assets-compromissoeatitude-ippg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

CELIBERTI, L.; MESA, S. **La equidad de Género en los países del MERCOSUR. Montevideo**: CEFIR - Centro de Formación para la Integración Regional, 2010.

CEPAL. **La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad**. [s.d]. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>. Acesso em: 4 out. 2023.

CEPEA. **Mulheres no Agronegócio**. Edição Especial. v. 1. Disponível em: [https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL\(3\).pdf](https://www.cepea.esalq.usp.br/upload/kceditor/files/Mulheres%20no%20agro_FINAL(3).pdf). Acesso em: 30 mar. 2024.

CHASSOT, A. A ciência é masculina? É, sim senhora! **Contexto e Educação**, v. 19, n. 71, p. 9-28, 2004.

CIDH. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, Protocolo de San Salvador**. Disponível em: https://cidh.oas.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 11 nov. 2023.

CIRINO, J. F. **Discriminação por Gênero no Mercado de Trabalho: uma comparação do diferencial de rendimento entre homens e mulheres para os anos de 2002 e 2014**. Disponível em: <https://portalantigo.ipea.gov.br>; https://www.google.com/search?q=discrimina%C3%A7%C3%A3o+sistem%C3%A1tica+e+universal+da+mulher+no+mercado+de+trabalho&rlz=1C1SQJL_pt-BRBR941BR941&oq=discrimina%C3%A7%C3%A3o+sistem%C3%A1tica+e+univers

al+da+mulher+no+mercado+de+trabalho&aqs=chrome..69i57.21665j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Acesso em: 30 ago. 2023.

CNMV – COMISIÓN NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES. **Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas**. Madrid: CNMV, 2015. Disponível em: <https://www.cnmv.es/portal/Publicaciones/CodigosGovCorp.aspx>. Acesso em: 27 ago. 2023.

COELHO, F. U. **Curso de Direito Comercial**. v. 1: Direito de Empresa. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

COEN, S.; BANISTER, E. (edit.) **What a difference sex and gender make: a gender, sex and health research casebook**. Ottawa, Canada: Canadian Institutes of Health Research, 2012.

COMPARATO, F. K. **A afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2001.

COMPARATO, F. K. **A reforma da empresa**. São Paulo: Saraiva, 1995.

COMPARATO, F. K. **Função social da propriedade dos bens de produção**. *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, Ano XXV, n. 63, jul./set. 1986.

COMPARATO, F. K. **O Poder de Controle na Sociedade Anônima**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1976.

COMTE-SPONVILLE, A. **Apresentação da Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

COMTE-SPONVILLE, A. **A sabedoria dos modernos**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DO SECRETARIADO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 100 – Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor**, em vigor desde 23 de maio de 1953. Disponível em: [https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20\(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100\).pdf](https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20de%20Igualdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf). Acesso em: 23 set. 2023.

CONVENIA. **Equidade de gênero nas empresas**. [s.d]. Disponível em: <https://blog.convenia.com.br/equidade-de-genero-nas-empresas/#:~:text=A%20pesquisa%20E2%80%9CDiversity%20Matters%20E2%80%9D%2C,pr%C3%A1tica%20C3%A9%20uma%20estrat%C3%A9gia%20inteligente>. Acesso em: 15 abr. 2024.

Correr, Rinaldo. **Trabalho/instituição e empresa/organização: representações compartilhadas sobre emprego e deficiência**. 31/01/2007 301 f. Doutorado em

PSICOLOGIA SOCIAL Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO, São Paulo Biblioteca Depositária: IPUSP.

CORTÉS, R. **Arreglos institucionales y trabajo femenino**. In: **BIRGIN, H. (coord.). Ley, Mercado y Discriminación. El género del trabajo**. Buenos Aires: Biblos, 2000.

COSTA, M. I. S.; IANNI, A. M. Z. **O conceito de cidadania. In: Individualização, cidadania e inclusão na sociedade contemporânea: uma análise teórica** [online]. São Bernardo do Campo: UFABC, 2018, p. 43-73. ISBN: 978-85-68576-95-3. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9788568576953.0003>. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/sysng/pdf/costa-9788568576953-03.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

Costa, A. C. **AÇÕES AFIRMATIVAS DE GÊNERO E TRABALHO: O Programa Pró-equidade de Gênero na Eletronorte'** 31/10/2010 97 f. Mestrado em POLÍTICA SOCIAL Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, Brasília Biblioteca Depositária: BCE

COURTIS, C. Derechos sociales, ambientales y relaciones entre particulares: nuevos horizontes. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007. **Cuadernos Deusto de Derechos Humanos**, n. 42. Disponível em: <http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho42.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

D'OLIVEIRA, M. C.; CAMARGO, M. A. S. A mulher e o Direito do Trabalho. Participação sindical feminina: estratégia de efetivação do Direito do Trabalho da mulher. **Juslaboris**, ano IX. n. 83, out./nov. 2019, p. 27-38. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/165832/2019_doliveira_mariane_participacao_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 30 ago. 2023.

BERTOLIN, P. T. M.; KAMADA, F. L. II ENADIR. **A participação das mulheres nos sindicatos no Brasil**. GT n. 4 – Antropologia, Movimentos Sociais e Violência. [s.d] Disponível em: <https://nadir.fffch.usp.br/sites/nadir.fffch.usp.br/files/upload/paginas/gt4%20-%20patricia%20tuma.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

DAHRENDORF, R. The third way and liberty. **Foreign Affairs**, p. 16-17, set./out. 2000.

DALLARI, D. A. **Direitos Humanos e Cidadania**. São Paulo: Moderna, 2002.

DALY, C. **Ministra sueca mira diferença horrenda de renda entre gêneros**. Exame ESG, 2021. Disponível em: <https://exame.com/esg/ministra-sueca-mira-diferenca-horrenda-de-renda-entre-generos/>. Acesso em: 22 ago. 2023.

DAUNE-RICHARD, A. M. Qualificações e representações sociais. In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho** (p. 65-76). São Paulo: Senac, 2003.

DEEC. **Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência. Principais resultados do RAIDES 20 – Diplomados 2019/2020.** Disponível em:

<https://www.dgeec.mec.pt/np4/1249.html>;

[https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf](https://www.dgeec.mec.pt/np4/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=132&fileName=DGEEC_DSEE_DEES_2021_DestaqueRAIDES20_Di.pdf). Acesso em: 22 ago. 2023.

DELGADO, G. A pesquisa de avaliação da previdência social rural contextualizada. In: DELGADO, G.; CARDOSO JR, J. C. (Orgs.). **A universalização de direitos sociais no Brasil: a previdência rural nos anos 90.** Brasília: IPEA, 2000.

DELPHY, C. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, H.; LABORIE, F.; DOARE, A.; SENOTIER, D. (Orgs.). **Dicionário crítico do feminismo.** São Paulo: Unesp, 2009, p. 173-178.

DIEESE. **Boletim Especial.** 8 mar. 2023. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2023/mulheres2023.pdf>. Acesso em: 7 set. 2023.

DINIZ, M. H. Curso de Direito Civil Brasileiro. v. 8: **Direito de Empresa.** 2. ed. reformulada. São Paulo: Saraiva, 2009.

DOMINGOS, I. M. Los retos del compliance medioambiental en la Administración Pública. **Revista de la Facultad de Derecho de México**, v. 71, n. 281-1, p. 237-260, 2021. Disponível em:

<https://www.revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/79802>. Acesso em: 8 fev. 2023.

DOMINGOS, I. M.; VEIGA, F. S. Considerações acerca do impacto ambiental, política de descarte de resíduos e a responsabilidade empresarial no pós-consumo. In: MIRANDA GONÇALVES, R.; VEIGA, F. S.; PORTELA, I. (Orgs.). **Paradigmas do Direito Constitucional atual.** Barcelos: Instituto Politécnico do Cávado e do Ave, 2017, p. 253-264.

DONAHUE, J. **Subnational Business-Attraction Policies in the United States**, novembro de 1997.

DRE. CÓDIGO DO TRABALHO. **Legislação Consolidada - Lei nº 7/2009 - Diário da República n. 30/2009**, Série I de 12 nov. 2009. Disponível em:

<https://dre.pt/dre/legislacaoconsolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 4 out. 2023.

DUGUIT, L. Cf. **deixa claro na sua obra *Les Transformations Générales du Droit Privé Depuis le Code Napoléon.*** Paris: Alcan, 1912.

DÜRIG, G. apud SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

ELLEMERS, N.; BARRETO, M. Chapter Tree: Detecting and Experiencing Prejudice: New Answers to Old Questions. ***Advances in Experimental Social Psychology***, v.

52, n. 1, p. 139-219, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.02.001>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ELLEMERS, N. Gender Stereotypes. *Annual Review of Psychology*, v. 69, p. 275-298, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011719>. Acesso em: 4 out. 2023.

HEBL, M.; CHENG, S. K.; NG, L. C. Modern Discrimination in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 7, n. 1, p. 257-282, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ERLICH, F. **Mulheres sofrem cinco vezes mais assédio sexual no trabalho, aponta estudo**. *Veja Mercado*. Atualizado em 27 jun. 2023. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/mulheres-sofrem-cinco-vezes-mais-assedio-sexual-no-trabalho-aponta-estudo>. Acesso em: 22 ago. 2023.

ESPAÑA. Jefatura del Estado. Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo. *Boletín Oficial del Estado*, n. 293, p. 99793, 4 dic. 2014. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-12589>. Acesso em: 25 ago. 2023.

ESPAÑA. Ministerio de la Presidencia. Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. *Boletín Oficial del Estado*, n. 161, p. 58472, 3 jul. 2010. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2010/07/03/pdfs/BOE-A-2010-10544.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2023.

ESPAÑA. **Vicepresidencia Tercera del Gobierno. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Sistema Comunitario de Gestión y Auditoría Medioambientales: EMAS**. Disponível em: <https://www.miteco.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-comunitario-de-ecogestion-y-ecoauditoria-emas.html>. Acesso em: 20 ago. 2023.

ESPINO, A. **Las trabajadoras y el Mercosur: una propuesta para el observatorio de Trabajo**. Montevideo: FES Library, 2000. Disponível em: <https://library.fes.de/fulltext/bueros/uruguay/00857.htm>. Acesso em: 15 nov. 2023.

ESPINOLA, E. Posse, **Propriedade/Compropriedade ou Condomínio/Direitos Autorais**. Rio de Janeiro: Conquista, 1956.

EU – EUROPEAN UNION. **Corporate social responsibility & responsible business conduct**. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en. Acesso em: 2 fev. 2023a.

EUGSTER, D. **A longa luta pelo sufrágio feminino**. *Swissinfo.ch*. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/por/a-longa-luta-pelo-sufr%C3%A1gio-feminino/46348236>. Acesso em: 22 ago. 2023.

EUROPARL – EUROPEAN PARLIAMENT. **Legislative proposal on Corporate Sustainability Due Diligence**. London: European Parliament, 2023. Disponível em: <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-an-economy-that-works-for-people/file-legislative-proposal-on-sustainable-corporate-governance#>. Acesso em: 25 ago. 2023.

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY. **Indicator: Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives** | Gender Statistics Database. European Institute for Gender Equality, 2021a. Disponível em: <https://eige.europa.eu>; Disponível em: https://eige.europa.eu/genderstatistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus__wmid_comp_compex/bar/year:2021-B2/geo:PT/EGROUP:COMP/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:EXEC/NACE:TOT. Acesso em: 25 ago. 2023.

EUROPEAN UNION. **Corporate social responsibility & responsible business conduct**. Disponível em: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en. Acesso em: 2 fev. 2023.

EUROPEAN UNION. **Corporate sustainability reporting**. Brussels: EU, 2023b. Disponível em: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en. Acesso em: 6 fev. 2023.

EUROSTAT. **Inactive population due to caring responsibilities by sex**. (2022). Disponível em: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Acesso em: 22 ago. 2023.

EXAME. **Mulheres estudam mais e ganham menos que os homens no Brasil segundo o IBGE**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/mulheres-estudam-mais-e-ganham-menos-que-os-homens-no-brasil-segundo-estudo-do-ibge/>. Acesso em: 10 abr. 2024.

FACHIN, L. E. **A Função Social da Posse e a Propriedade Contemporânea: uma Perspectiva da Usucapião Imobiliária Rural**. Porto Alegre: Antônio Fabris, 1998.

FARIAS, J. F. de C. **A Origem do Direito de Solidariedade**. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

FASSÓ, G. **Historia de la Filosofia del Derecho**. 2. ed. v. III. Madrid: Pirâmide, 1970.

FELIPE, L. **EUA: diferença salarial entre homens e mulheres só deve desaparecer em 135 anos (2017)**. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-03/eua-diferenca-salarial-entre-homens-e-mulheres-so-deve-desaparecer>. Acesso em: 22 ago. 2023.

FERRAZ JÚNIOR, T. S.; DINIZ, M. H.; GEORGAKILAS, R. A. S. **Constituição de 1988: legitimidade, vigência e eficácia, supremacia**. São Paulo: Atlas, 1989.

FERREIRA, V. **Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal (2004)**. Dissertação (Doutoramento em Sociologia) - Sociologia da Produção, do Trabalho e da Empresa, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

FGV IBRE. **Educação é cada vez mais importante para recuperar a participação da mulher no mercado de trabalho**. *Blog da Conjuntura Econômica*. Disponível em: <https://ibre.fgv.br/blog-da-conjuntura-economica/artigos/educacao-e-cada-vez-mais-importante-para-recuperar-participacao#:~:text=Levantamento%20realizado%20pela%20pesquisadora%20do,%2C%20de%2016%2C26%25>. Acesso em: 30 mar. 2024.

FGV. **Nova ferramenta permite empresas obterem autodiagnóstico direitos humanos**. 06 mai. 2024. Disponível em: <https://portal.fgv.br/noticias/nova-ferramenta-permite-empresas-obterem-autodiagnostico-direitos-humanos>. Acesso em: 6 mai. 2024.

FIDES SOCIAL. **Potencializando Pessoas e Organizações**. Disponível em: <http://dessoal.com.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

FIFA. **The best Fifa football awards**. Disponível em: <https://www.fifa.com/fifaplus/pt/the-best-fifa-football-awards/articles/homenagem-marta-the-best-2023>. Acesso em: 30 mar. 2024.

FISKE, S. T. Prejudices in Cultural Contexts: Shared Stereotypes (Gender, Age) Versus Variable Stereotypes (Race, Ethnicity, Religion). *Perspectives on Psychological Science*, v. 12, n. 5, p. 791-799, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1745691617708204>. Acesso em: 20 ago. 2023.

FIUZA, C. **Direito Civil: curso completo**. 10. ed., revista, atualizada e ampliada. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

FOLHA. **De perdas econômicas a aumento na violência: mulheres são mais impactadas pelas mudanças de clima**. 08 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ambiente/2023/03/de-perdas-economicas-a-aumento-na-violencia-mulheres-sao-mais-impactadas-pelas-mudancas-no-clima.shtml>. Acesso em: 10 abr. 2024.

FONSECA, R. G. da. **A função social do contrato e o alcance do artigo 421 do Código Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

FORBES. **Com metas públicas e ações focadas empresas alcançam igualdade de gênero na liderança**. 08 mar. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/03/com-metas-publicas-e-acoes-focadas-empresas-alcancam-igualdade-de-genero-na-lideranca/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

FORBES. **Liderança feminina cresce no Brasil e mulheres ocupam 17 das presidências**. 19 mai. 2023. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/05/lideranca-feminina-cresce-no-brasil-e-mulheres-ocupam-17-das-presidencias/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

FORBES. **Mulheres ocupam 38 cargos de liderança no Brasil e são mais bem avaliadas pelo time**. 06 mar. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2024/03/mulheres-ocupam-38-dos-cargos-de-lideranca-no-brasil-e-sao-mais-bem-avaliadas-pelo-time/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

FORUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. DATAFOLHA. **Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. (2023). 4. ed. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2023/03/visiveleinvisivel-2023-relatorio.pdf>. Acesso em: 30 set. 2023.

FOUCAULT, M. *La volonté de savoir*. Paris: Gallimard, 1976. Edição em espanhol: *Historia de la sexualidad. I. La voluntad de saber*. México: Siglo XXI, 1977. In: LANSKY, M. Perspectivas. Gênero, Mujeres y todo o demás. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 119, n. 4, p. 537-538. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 527-553.

FOUCAULT, M. **Herculine Barbin, dite Alexina B.** Paris: Gallimard, 1978. Edição em espanhol: *Herculine Barbin, llamada Alexina B.* Madrid: Talasa Ediciones, 1985.

FRANCE. **Code de Commerce**. Paris: L’Imprimerie de Mame, 1807. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000005634379/LEGISCTA000006083281/#LEGISCTA000006083281. Acesso em: 8 fev. 2023.

FRANCE. **Déclaration du 26 août 1789 des droits de l’homme et du citoyen**. Paris, 1789. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000697056/1789-08-26>. Acesso em: 25 ago. 2023.

FRANCE. **Loi n. 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre (1)**. Paris, 2017. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626>. Acesso em: 25 ago. 2023.

FRANK, R. H. Can socially responsible firms survive in a competitive environment? In: MESSNICK, D. M., TENBRUSSEL, A. E. (Eds.). **Codes of conduct: behavioral research into business ethics**. New York: Russel Sage Foundation, 1996.

FRASER, N. **Igualdade e diferença e Direitos Humanos**. Rio de Janeiro, 1997.

LOPES, A. F. de A. **Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As**. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

LOPES, A. F. de A. **Empresa e Propriedade. Função Social e Abuso de Poder Econômico**. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2006.

FREITAS JUNIOR, A. R. de. Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização econômica e integração regional. In: PIOVESAN, F. (Coord.). **Os direitos sociais como direitos humanos num cenário de globalização**

econômica e integração regional: desafios do direito constitucional internacional. São Paulo: Max Limonad, 2004.

FUNARI, P. P. A cidadania entre os romanos. In: PINSK, J., PINSK, C. B. (Orgs.). **História da cidadania. Obra coletiva.** São Paulo: Contexto, 2003, p. 49-50.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **As crianças do Rio Grande do Sul precisam de nós.** [s.d]. Disponível em: <https://www.fadc.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

FUNDOBRASIL. **Portal.** [s.d] Disponível em: <https://www.fundobrasil.org.br/projeto/elas-negras-conexoes/>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GAREA, R. C. **La Función Social de la Propiedad Privada en la Constitución Española de 1978.** Barcelona: J. M. Bosch, 1977.

GHAVANI, N.; PEPLAU, L. A. An Intersectional Analysis of Gender and Ethnic Stereotypes: Testing Three Hypotheses. **Psychology of Women Quarterly**, v. 37, n. 1, p. 113-127, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0361684312464203>. Acesso em: 22 ago. 2023.

GHOUL, S. El et al. **A responsabilidade social corporativa afeta o custo de capital?** *Banco J. Finança*, 2011.

GLASS, J. The impact of occupational segregation on working conditions. **Social Forces**, v. 68, n. 3, p. 779–796, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/SF/68.3.779>. Acesso em: 23 set. 2023.

GLOBO. **Ações que ajudam as empresas a chegar na igualdade de gênero.** *Valorinveste*. [s.d]. Disponível em: <https://valorinveste.globo.com/blogs/naiara-bertao/post/2021/08/8-aco-es-que-ajudam-as-empresas-a-chegar-na-igualdade-de-genero.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GLOBO. **Crise econômica deixa mulheres vulneráveis ao desemprego e à violência doméstica.** *G1*. 13 jun. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2022/06/13/crise-economica-deixa-mulheres-mais-vulneraveis-ao-desemprego-a-fome-e-a-violencia-domestica.ghtml>. Acesso em: 10 abr. 2024.

GLOBO. **Dia dos pais: licença parental começa a beneficiar homens com filhos.** *Valor*. 13 ago. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2023/08/13/dia-dos-pais-licenca-parental-comeca-a-beneficiar-homens-com-filhos.ghtml>. Acesso em: 15 abr. 2024.

GLOBO. **Mulheres já chefiam mais de metade dos lares brasileiros.** *Valor*. 08 mai. 2023. Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/05/08/mulheres-ja-chefiam-mais-de-metade-dos-lares-brasileiros.ghtml>. Acesso em: 30 mar. 2024.

GOMES, O. **Direitos Reais.** 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GONDINHO, A. O. *Função social da propriedade*. In: TEPEDINO, G. (Org.). **Problemas de Direito Civil-Constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

GOUGES, O. *Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. Art. 6º*. (s.d.). In: **Bibliothèque Jeanne Hersch. Textes fondateurs**. Disponível em: http://www.aidh.org/Biblio/Text_fondat/FR_03.htm. Acesso em: 23 ago. 2023.

GRANT THORNTON. **Women in Business 2022: opening the door to diverse talent 3**. [s.d]. Disponível em: <https://www.grantthornton.co.ke/globalassets/1.-memberfirms/kenya/insights/pdf/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diversetaalent.pdf>. Acesso em: 23 set. 2023.

GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 13. ed. revista e atualizada. São Paulo: Malheiros, 2008.

GRAU, E. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

GRAU, E. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997.

HÄBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, I. W. (Org.). **Dimensões da Dignidade, ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

HABERMAS, J. **Facticidad y Validez**. Tradução de Manuel Jiménez Redondo. 3. ed. Madrid: Trota S/A, 2001.

HAILE, S.; EMMANUEL, T.; DZATHOR, A. Barriers and Challenges Confronting Women for Leadership and Management Positions: Review and Analysis. **International Journal of Business & Public Administration**, v. 13, n. 1, p. 36-51, 2016.

HAKIM, C. **Occupational Segregation: A Comparative Study of the Degree and Pattern of the Differentiation between Men and Women's Work in Britain, the United States, and other countries**. London: HMSO, 1979.

HAUSMANN, M. Questão de simetria. **Revista Viver-mente e cérebro**. São Paulo: Ediouro, Segmento Duetto Editorial Ltda., n. 46, mar. 2005.

HAYEK, F. A. **Studies in Philosophy, Politics and Economics**. London: Routledge & Kegan Paul, 1967.

HEBL, M.; CHENG, S. K.; NG, L. C. Ng. **Modern Discrimination in Organizations**. 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>. Acesso em: 22 ago. 2023.

HESSE, K. **Derecho Constitucional y Derecho Privado**. Tradução de Ignácio Gutiérrez Gutiérrez. Madrid: Editorial Civitas, 1995.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Atualidade da divisão sexual e centralidade do trabalho das mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, v. 1, n. 53, p. 22–34, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/politicaetrabalho/article/view/50869/33131>. Acesso em: 8 abr. 2024.

HUGON, P. **História das Doutrinas Econômicas**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

HULTIN, M. Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. **Work and Occupations**, v. 30, n. 1, p. 30-61, 2003. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>. Acesso em: 23 set. 2023.

HUSNI, A. **Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.

IBASE. Portal. [s.d]. Disponível em: <https://ibase.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

IBGC. Portal. [s.d]. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/>. Acesso em: 21 mar. 2024.

BGE. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres-dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em: 1 out. 2023.

ILO. **A OIT: origens, funcionamento e atividade**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_711836.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

ILO. **Convenções**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

ILO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu Anexo**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 2 fev. 2024.

ILO. **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**, em vigor desde 15 de junho de 1960. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em: 24 set. 2023.

ILO. **Generic Documents**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 24 fev. 2024.

ILO. **Normas**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 fev. 2024.

ILO. **Travail Documents**. Disponível em:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_179461.pdf. Acesso em: 12 nov. 2023.

INSTITUTO AYRTON SENNA. **Portal**. Disponível em:

<https://institutoayrtonsenna.org.br/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA. **População residente, empregada, segundo o grupo etário, por ramo de actividade económica, profissão e sexo**. 2021. Disponível em:

https://censos.ine.pt/xportal/xmain?xpid=CENSOS&xpgid=censos_quadros_populacao. Acesso em: 22 ago. 2023.

IPEA. **Objetivos de desenvolvimento sustentável**. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html>. Acesso em: 4 out. 2023.

ISO – International Organization for Standardization. **ISO 14001**. and related standards Environmental management. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-14001-environmental-management.html>. Acesso em: 20 ago. 2023.

ISO – International Organization for Standardization. **ISO 26000:2010**: guidance on social responsibility. Geneva: ISO, 2010. Disponível em: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>. Acesso em: 2 fev. 2023.

ISO – International Organization for Standardization. **Portal**. Disponível em:

<https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:53800:ed-1:v1:en>. Acesso em: 16 mai. 2024.

ISO – International Organization for Standardization. **Standard**. Disponível em:

<https://www.iso.org/standard/84591.html?browse=tc>. Acesso em: 16 mai. 2024.

ITALIA. Camera Dei Deputati Ed Il Senato Della Repubblica. **Legge 28 dicembre 2015**, n. 208. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilita' 2016). Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, n. 302, suppl. ordinario n. 70, 30 dez. 2015. Disponível em:

<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2015/12/30/302/so/70/sg/pdf>. Acesso em: 5 fev. 2023.

JHERING, R. V. **A finalidade do Direito (Der Zweck im Recht)**. Tradução de Heder Hoffmann. Campinas: Bookseller, 2002.

JORNAL DO COMÉRCIO. **Em situações de crise mulheres são as mais atingidas por desemprego**. Disponível em:

<https://www.jornaldocomercio.com/editorial/2023/08/1119869-em-situacoes-de-crise-mulheres-sao-as-mais-atingidas-por-desemprego.html>. Acesso em: 10 abr. 2024.

KANT, I. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. São Paulo: Martin Claret, 2003.

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et al. **Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas**. O sexo do trabalho. Tradução de Sueli Tomazini Cassal. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1986.

KARTCHEVSKY-BULPORT, Andrée et al. **Trabalho feminino, trabalho das mulheres: forças em jogo nas abordagens dos especialistas**. O sexo do trabalho. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 47, n. 77, p. 67-83, jan./jun. 2008.

KEYNES, J. M. The end of laissez-faire. In: JOHNSON, E.; MOGGRIDGE, D. (org.). **The collected writings of John Maynard Keynes**. London: Royal Economic Society, 1978.

KEYNES, J. M. The end of laissez-faire. In: GOULD, James A.; TRUITT, Willis H. (org.). **Political ideologies**. New York: Macmillan, 1973.

KPMG. **Equidade de gênero nas empresas**. Disponível em: <https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/11/equidade-de-genero-nas-empresas.html#:~:text=O%20estudo%20da%20International%20Labour,de%205%25%20a%2020%25>. Acesso em: 15 abr. 2024.

KREMER, A. C. A mulher e o processo educacional. **Revista Jurídica**, Rio de Janeiro, jan./mar. 1973, v. 18, n. 120, p. 119-120.

KUBLER, D.; SHMID, J.; STUBER, R. Gender discrimination in hiring across occupations: a nationally-representative vignette study. **Labour Economics**, v. 55, n. 1, p. 215-229, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.10.002>. Acesso em: 20 ago. 2023.

KUHNEN, T. A. É possível dizer algo novo sobre essencialismo de gênero? Resenhas. **Revista Estudos Feministas**, v. 21, n. 1, abr. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2013000100025>; <https://www.scielo.br/j/ref/a/FQcxXx3tD9Qz4LqgvRXp8Mq/#>. Acesso em: 15 jun. 2023.

LACROUX, A.; MARTIN-LACROUX, C. Anonymous résumés: An effective preselection method?. **International Journal of Selection and Assessment**, v. 28, n. 1, p. 98-111, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/ijsa.12275>. Acesso em: 22 ago. 2023.

LAGARDE, C.; OSTRY, D. **Economic gains from gender inclusion: even greater than you thought**. International Monetary Fund Blog, 2018. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2018/11/28/blog-economic-gains-from-gender-inclusion-even-greater-than-you-thought>. Acesso em: 10 mai. 2024.

LAMONIER, J. M. P. Interpretação do princípio da dignidade humana. In: FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (org.). **Direito Civil: atualidades III**. Princípios jurídicos no direito privado. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

LAMY FILHO, A. A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização. **Revista de Direito Administrativo – RDA**, n. 190, out./dez. 1992.

LANDIM, L. **Para além do mercado e do Estado? Filantropia e cidadania no Brasil**. Rio de Janeiro: Cadernos do ISER, 1993.

LANSKY, M. Perspectivas. Género, Mujeres y todo o demás. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 119, n. 4, p. 538, 2000. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LEAL, R. G. **A função social da propriedade no Brasil: aspectos jurídicos e políticos**. Porto Alegre: Santa Cruz do Sul, 1998.

LEISINGER, K. M. El debate sobre la responsabilidad corporativa: empresas y derechos humanos. **Revista del Instituto de Estudios, Madrid**, n. 1, p. 65-80, 2012. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4036478>. Acesso em: 16 ago. 2023.

LÉVY, P. The OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises. In: RUBIN, Seymour J.; HUFBAUER, Gary Clyde (org.). **Emerging standards of international trade and investment: multinational codes and corporate conduct**.

LIMA, R. de L. de; SILVA, Amanda Kelly Belo da; SILVA, Franciclécia de Sousa Barreto. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Rev. katálysis** 13 (1) • Jun 2010. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802010000100005>. Acesso em 23 mar. 2024.

LÔBO, P. L. N.. Constitucionalização do direito civil. In: FIUZA, César; NAVES, Bruno Torquato de Oliveira; SÁ, Maria de Fátima Freire de (org.). **Direito Civil: atualidades**. Belo Horizonte: Del Rey, 2003.

LOMBARDI, M. R. Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. **Cadernos de Pesquisa**, v. 36, n. 127, p. 173-202, 2006.

LOPES, A. F. A. **Empresa e propriedade – função social ou abuso do poder econômico**. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

LOPES, M. J.M. O trabalho da enfermeira: nem público, nem privado feminino, doméstico e desvalorizado. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 41, n. 3-4, p. 211-217, 1988. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/GYgWqcKygzFrc5XHXZkgXck/?lang=pt>. Acesso em: 10 abr. 2024.

LORENZETTI, R. L. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

LUCAS, J. **El concepto de solidaridad**. México: Distribuciones Fontamara S.A., 1998.

LUZ, P. de A. F. **Empresa e função social: aspectos em prol da dignidade humana**. Curitiba: Appris, 2015.

MAC KINNON, C. (1979). In: LANSKY, Mark. *Perspectivas. Gênero, Mujeres y todo o demás*. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 119, n. 4, p. 527-553, 2000. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

MACIEL, R. M.; MARQUES-MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro; RODRIGUES, Patrícia Pacheco; ALVES, Samira Rodrigues P. **A Constituição de 1988 e o Direito das Mulheres**. Disponível em: <https://fenadepol.org.br/wp-content/uploads/2022/01/A-Constituicao-Par-Elas.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2024.

MALLET, E. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 76, n. 3, p. 1-24, jul./set. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2023.

MAPA DAS QUESTÕES DE GÊNERO. **Perspectivas para a ação sindical frente às transformações no mundo do trabalho**. São Paulo, maio de 1999.

MARQUESI, R. W. **Direitos reais agrários e função social**. Curitiba: Juruá, 2001.

MARSHALL, C. C. **Sociedade por quotas e a unipessoalidade**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

MARTINELLI, A. C. Empresa-cidadã: uma visão inovadora para uma ação transformadora. In: IOSCHPE, Evelyn B. (org.). **Terceiro setor: desenvolvimento social sustentado**. São Paulo: Paz e Terra, 1997.

MARTINS, S. P. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MASSER, B. M.; ABRAMS, D. Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. **Sex Roles**, v. 51, n. 9, p. 609-615, 2004. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-004-5470-8>. Acesso em: 22 ago. 2023.

MATHIS, A. A.; MATHIS, A. Responsabilidade social corporativa e direitos humanos: discursos e realidades. **Revista Katálisi**, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/97YLNdpJb8f4VgCY3WnHnyH/?format=pdf>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MATTOS FILHO. **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração**. Disponível em: <https://www.mattosfilho.com.br/unico/lei-igualdade-salarial-homens-mulheres/#:~:text=A%20Lei%2014.611%2F2023%2C%20que,remunerat%C3%B3rio s%20entre%20homens%20e%20mulheres>. Acesso em: 06 out. 2023.

MCDOWELL, J. Masculinity and non-traditional occupations: Men's talk in women's work. **Gender, Work & Organization**, v. 22, n. 3, p. 273-291, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12078>. Acesso em: 23 set. 2023.

MCKINSEY & COMPANY. **The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth**. 2015. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>. Acesso em: 10 mai. 2024.

MCKINSEY & COMPANY. **Women in tech: Repairing the career ladder**. 2022. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/repairing-the-broken-rung-on-the-career-ladder-for-women-in-technical-roles?cid=other-eml-alt-mip-mck&hdpid=49ac6a39-a5ed4255-b45a-f5d288c27ce8&hctky=9966160&hlkid=4>. Acesso em: 23 set. 2023.

MEDEIROS, M. G. Trabalho doméstico e desproteção previdenciária no Brasil: questões em análise. **Revista Katálysis**, v. 13, n. 1, p. 40-48, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/PvSBH4pRZWbwXRwG8nhVFmH/abstract/?lang=pt#>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MELLO, C. A. B. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. **Revista de Direito Público – RDP**, v. 20, n. 84, p. 69-91, out./dez. 1987.

MELO NETO, F. P. de; FROES, C. **Gestão da responsabilidade social: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MENDES, G. F. A dignidade da pessoa humana na Constituição Federal de 1988 e sua aplicação pelo Supremo Tribunal Federal. **Observatório da Jurisdição Constitucional, Brasília**, ano 6, n. 2, p. 31-48, jul./dez. 2013. ISSN 1982-4564.

MERCOSUR. **Documentos. Declaraciones**. [s.d]. Disponível em: https://documentos.mercosur.int/simfiles/declaraciones/58033_PT_Declara%C3%A7%C3%A3o%20Sociolaboral.pdf. Acesso em: 20 nov. 2023.

MERCOSUR. **Incorporação da perspectiva de gênero no Mercosul**. 4 mar. 2022. Disponível em: <https://www.mercosur.int/pt-br/conquista-30-incorporacao-da-perspectiva-de-genero-no-mercosul/>. Acesso em: 15 nov. 2023.

MESSNICK, D. M.; TENBRUSSEL, Ann E. (Eds.). **Codes of conduct: behavioral research into business ethics**. New York: Russel Sage Foundation, 1996.

MIKKOLA, M. How essential is gender essentialism? Comments on Charlotte Witt's The metaphysics of gender. **Symposia on Gender, Race and Philosophy**, v. 8, n. 2, p. 1-2, 2012. Disponível em: <http://sgrp.typepad.com/sgrp/spring-2012-symposium-witt-on-the-metaphysics-of-gender.html>. Acesso em: 15 jun. 2023.

MOEHLECKE, S. Ação afirmativa: história e debates no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, n. 117, p. 197-217, nov. 2002. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/NcPqxNQ6DmmQ6c8h4ngfMVx/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 11 nov. 2023.

MONCADA, L. S. C. Direito económico. Coimbra: Coimbra, 2000.

MONTICELLI, T. FRAGA, A. B. **A Convenção n. 189 da OIT: notas sobre o processo de ratificação no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/M6c4K8MRnXGCWTTjj9nCmVd/>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MORAES, José Diniz. **A função social da propriedade e a Constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 1999.

MOSCHKOVICH, M.; ALMEIDA, A. M. F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Portal**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 04 out. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. [s.d]. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel>. Acesso em: 04 out. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Investir nas mulheres é apostar na igualdade de gênero**. 7 mar. 2024. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/262602-artigo-investir-nas-mulheres-%C3%A9-apostar-na-igualdade-de-g%C3%AAnero>. Acesso em: 20 dez. 2023.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **OMS: uma em cada 3 mulheres em todo o mundo sofre violência**. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/115652-oms-uma-em-cada-3-mulheres-em-todo-o-mundo-sofre-viol%C3%AAncia#:~:text=%E2%80%9CA%20viol%C3%AAncia%20contra%20as%20mulheres,%2C%20diretor%2Dgeral%20da%20OMS>. Acesso em: 30 set. 2023.

NAÇÕES UNIDAS. **Igualdade de gênero**. 2017. Disponível em: <https://unric.org/pt/mensagem-do-secretario-geral-da-onua-conferencia-internacional-contra-o-terrorismoriade-5-8-de-fevereiro-de-2005proferida-pelo-sr-javier-ruperez-director-executivodireccao-do-comite-cont-3/>. Acesso em: 11 nov. 2023.

NAIDEK, N.; SANTOS, Y. H.; HELLINGER, R.; HACK, T.; ORTH, E. Mulheres cientistas na química brasileira. **Química Nova**, v. 43, n. 36, p. 823-836, 2020.

NARDES, J. A. R; ALTOUNIAN, C. S.; VIEIRA, L. A. G. **Governança pública: o desafio do Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

NEVES, M. A. **Anotações sobre trabalho e gênero**. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000200003>. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cp/a/5c6jtJQ7sLPTwQzHcBGc7pL/#>. Acesso em: 20 jan. 2024.

NEVES, M. **Entre hidra e Hércules: princípios e regras constitucionais como diferença paradoxal do sistema jurídico**. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

NOGUEIRA, C. M. As relações sociais de gênero no trabalho e na reprodução. **Revista Aurora**, v. 3, n. 2, p. 45-60, 2010. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1231>. Acesso em: 10 abr. 2024.

NUSSBAUM, M. Mujeres e igualdad según la tesis de las capacidades. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 118, n. 3, p. 270-271, 1999.

O GLOBO. **Feminicídio fez 699 vítimas no Brasil no primeiro semestre deste ano**. 2022. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2022/12/feminicidio-fez-699-vitimas-no-brasil-no-primeiro-semester-deste-ano.ghtml>. Acesso em: 30 set. 2023.

O'GORMAN, E. **A invenção da América: reflexão a respeito da estrutura histórica do Novo Mundo e do sentido do seu devir**. São Paulo: UNESP, 1992.

OAS. **Carta das Nações Unidas**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1945%20Carta%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2023.

OCDE. **Portal**. Disponível em: https://www.dadosmundiais.com/aliancas/ocde.php#google_vignette. Acesso em: 20 mar. 2024.

OECD. **Private initiatives for corporate responsibility: draft report to ministers. By CIME**. Paris: OECD, 2001.

OHLWEILER, L. **Direito administrativo em perspectiva: os termos indeterminados à luz da hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

OLINTO, G. A inclusão das mulheres nas carreiras de ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2011.

OLIVEIRA, M. R. **União Europeia: do processo de integração econômico-política à formação de uma cidadania supra-estatal comunitária**. Dissertação de Mestrado apresentada perante a Faculdade de Direito da UFMG. Belo Horizonte, 1999.

OLSEN, F. The sex of law. In: KAIRYS, David (ed.). **The politics of law**. New York: Pantheon Books, 1990.

OMAN, C. **Globalization, regionalization, and inequality**. Paris: OECD, 1999. Development Centre Reprint Series, n. 93.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 6 out. 2023.

ONU. **Documents**. Disponível em: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g14/082/55/pdf/g1408255.pdf?token=FvopYsDOjnvwhgTcTK&fe=true>. Acesso em: 27 ago. 2023.

ONU. **História da ONU**. Centro Regional de Informação para a Europa Ocidental. Disponível em: <https://unric.org/pt/historia-da-onu/#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20das%20Na%C3%A7%C3%B5es%20Unidas%20foi%20criada%20oficialmente%20a%2024,Saiba%20mais%20aqui>. Acesso em: 20 dez. 2023.

ONU. **Igualdade de gênero está a três séculos de distância**. 7 set. 2022. ONU News. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2022/09/1800321>. Acesso em: 20 dez. 2023.

ONU. Pacto Global. **Agenda 2023**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ONU. Pacto Global. **Sobre nós**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/sobre-nos/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ONU. **Perspectiva Global Reportagens Humanas**. OIT: desigualdades de gênero no emprego são maiores do que se pensava. 6 mar. 2023. ONU News. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/03/1810927>. Acesso em: 15 jan. 2024.

ONU. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2024.

ONU MULHERES. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher (1979)**. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf. Acesso em: 24 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho decente**. [s.d]. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/topic/decent_work/trab_decente_2php. Acesso em: 15 jan. 2024.

ORIÁ, R. **As sufragistas: a luta pelo voto feminino**. 15 fev. 2021. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/a-conquista-do-voto-feminino/analise.html>. Acesso em: 22 ago. 2023.

OSÓRIO, R. G. **Desigualdades raciais e de gênero no serviço público civil. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)**. Brasília: OIT - Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. (Cadernos GRPE; n. 2). Disponível em:

<http://www.portalodm.com.br/desigualdadesraciais-e-de-genero-no-servico-publico-civil-odm3--bp--413--np--3.html>. Acesso em: 5 jan. 2024.

PACTO GLOBAL. **Notícias**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

PACTO GLOBAL. **Pacto global da ONU lança aliança pelos direitos humanos e empresas em Brasília**. Out. 2023. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/noticia/pacto-global-da-onu-lanca-alianca-pelos-direitos-humanos-e-empresas-em-brasilia/>. Acesso em: 20 abr. 2024.

PARENTE, T. C. **Governança e responsabilidade social corporativa: perspectivas dos conselheiros de administração no Brasil**. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-20022014-155906/pt-br.php>. Acesso em: 5 fev. 2023.

PENA, C. A. M. T. G. **A desigualdade de gênero: tratamento legislativo**. [s.d]. Disponível em: https://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista43/Revista43_63.pdf. Acesso em: 25 fev. 2024.

PELIANO, A. M. M. IPEA – Capítulo 8 – **Bondade ou interesse? Como e porque as empresas atuam na área social**. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11428/12/Cap08.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024.

PEREIRA, C. M. S. **Instituições de direito civil**. 14. ed. v. IV. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

PEREIRA, H. V.; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **Princípios constitucionais do direito empresarial: a função social da empresa**. Curitiba: CRV, 2011.

PERLINGIERI, P. **Introduzione alla problematica della proprietà**. Camerino: Jovene, 1971.

PERLINGIERI, P. **Perfis do direito civil**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

PERSSON, I.; WADENSJÖ, E. À la recherche de l'égalité. In: SUÈDE: l'égalité des sexes en question. **Cahiers du Genre**, n. 27. Paris: L'Harmattan, 2000.

PETERSEN, T.; MORGAN, L. A. Separate and unequal: occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. **American Journal of Sociology**, v. 101, n. 2, set. 1995, p. 329-365. In: BADGETT; FOLBRE, 1999.

PIEROTH/SCHLINK. **Grundrechte II**. Heidelberg: C.F. Müller, 2008.

PIMENTA, E. G. **Exclusão e retirada de sócios: conflitos societários e apuração de haveres no Código Civil e na Lei das Sociedades Anônimas**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

PIRES, F. M. P.; LUCAS, Angela Christina Lucas; ANDRADE, Sandra Mara de; AMORIM, Wilson Aparecido Costa de; FISCHER, André Luiz. Gênero e as práticas de gestão nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 3, n. 1, 2010, p. 81-94. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v3n1/v3n1a09.pdf>. Acesso em: 4 out. 2023.

PINSKY, J.; PINSKY, C. B. (Orgs.). **História da cidadania**. 2. ed. São Paulo: Editora Contexto, 2003.

PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PUGLIATTI, S. **Instituzioni di diritto civile. La proprietà**. Milão: Dott. A. Giuffré, 1938.

PUGLIATTI, Salvatore. **Perfis do direito civil: introdução ao direito civil constitucional**. Tradução de Maria Cristina de Cicco. Rio de Janeiro: Renovar, 1997.

QUALYTEAM. **Responsabilidade social ISO 26000**. Disponível em: <https://qualyteam.com/pb/blog/responsabilidade-social-iso-26000/>. Acesso em: 21 abr. 2024.

QUIRINO, R. **Mineração é Lugar de mulher! Desvendando a (nova?!) face da divisão sexual do trabalho na mineração de ferro.** 31/07/2011 365 f. Doutorado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS, BELO HORIZONTE Biblioteca Depositária: biblioteca da Faculdade de Educação.

RATNER, R. S. Paradójica proteccíon: legislacíon sobre duracíon máxima del trabajo en los Estados Unidos. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 99, n. 2, p. 235-247, abr./jun. 1980.

REINO UNIDO. **Gender pay gap reporting: guidance for employers**. 2023. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/what-to-report>. Acesso em: 6 out. 2023.

REINO UNIDO. **Escritório de Igualdade do Governo**. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/overview>. Acesso em: 6 out. 2023.

REINO UNIDO. Government Equalities Office. **Statutory Guidance**. 9 jan. 2024. Disponível em: <https://www.gov.uk/government/publications/gender-pay-gap-reporting-guidance-for-employers/preparing-your-data>. Acesso em: 6 out. 2023.

REINO UNIDO. **Guidance Actions to close the gender pay gap**. 2017. Disponível em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/actions-to-close-the-gap/effective-actions>. Acesso em: 6 out. 2023.

REIS, C. N.. A responsabilidade social das empresas: o contexto brasileiro em face da ação consciente ou do modernismo do mercado. **Revista Econômica Contemporânea**, v. 11, n. 2, ago. 2007. <https://doi.org/10.1590/S1415-98482007000200004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rec/a/rWpSZz36LrP58Pxc9ncmGVB/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

RENNER, K. **The institutions of private law and their social functions**. Londres: Routledge & Kegan Paul Limited, 1949.

REQUIÃO, R. **Curso de direito comercial**. v. 1, 34. ed. atual. por Rubens Edmundo Requião. São Paulo: Saraiva, 2015.

RIBEIRO, D. F. C. **Discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português**. 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/144885/2/589324.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

RIBEIRO, R.; ARAÚJO, G. S. Segregação ocupacional no mercado de trabalho segundo cor e nível de escolaridade no Brasil contemporâneo. **Nova Economia**, v. 26, n. 1, p. 147-177, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/XnyJFQ7KYdSRpX7yZfdN4Qp/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2023.

RIBEIRO, S. M.P. **Samanta Meyer fala sobre a importância da equidade de gênero na transformação da vivência da mulher em sociedade**. UOL. Disponível em: <https://maxima.uol.com.br/noticias/comportamento/samantha-meyer-fala-sobre-importancia-da-equidade-de-genero-na-transformacao-da-vivencia-da-mulher-em-sociedade.phtml>. Acesso em: 20 mai. 2024.

RIBEIRO, D. F. C. **Discriminação de gênero e segregação ocupacional no mercado de trabalho português**. 2022. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/144885/2/589324.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2023.

RICCO, G.; MAZZESCHI, M. The Italian Benefit Corporation: to profit and beyond. **Lawyer Issue**, 21 fev. 2017. Disponível em: <https://www.lawyerissue.com/italian-benefit-corporation-profit-beyond/>. Acesso em: 5 fev. 2023.

RODOTÁ, S. *Il terribile diritto*. 2. ed. Bologna: Il Mulino, 1990. Também em: *Proprietà (Diritto vigente)*. **Novissimo Digesto Italiano**. Turin: UTET, 1967.

ROHDEN, F. Filantropia empresarial: a emergência de novos conceitos e práticas. *Anais do Seminário Empresa Social*. São Paulo, set. 1996.

ROMITA, A. S. **Os direitos sociais na Constituição e outros estudos**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1991.

SABADELL, A. L. **Manual de Sociologia Jurídica**. Introdução a uma leitura externa do Direito. 4. ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SANFORD, M. Equity and inclusion in the chemical sciences requires actions not just words. **Journal of the American Chemical Society**, v. 142, n. 26, p. 11317-11318, 2020.

SÃO PAULO. **Constituição Estadual de 5 de outubro de 1989**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 10 nov. 2023.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, I. W. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SAYEG, R. H.; BALERA, W. **O Capitalismo Humanista**. Petrópolis: KBR, 2011.

SCHOPENHAUER, A. **Sobre o fundamento da moral**. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

SCHUMAER, S.; BRAZIL, É. V. **Dicionário Mulheres do Brasil de 1500 até a atualidade**. 2. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

SCOTT, J. **Gender and the politics of history**. New York: Columbia University Press, 1988.

SEBRAE. **Mulheres têm menos apoio para abrir ou gerir pequenas empresas, aponta pesquisa**. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/mulheres-tem-menos-apoio-para-abrir-ou-gerir-pequenas-empresas-aponta-pesquisa/>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SEJA RELEVANTE. **Mulheres avançam nas pequenas e médias empresas**. Disponível em: <https://sejarelevante.fdc.org.br/mulheres-trabalho-empreendedorismo/>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SICHES, R. **Nueva Filosofía de la Interpretación del Derecho**. Cidade do México: Porrúa, 1980.

SINGER, P. **Ética prática**. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

SILVA, J. A. da. **Curso de direito constitucional positivo**. 28. ed., revista e atualizada até a Emenda Constitucional n. 53, de 19.12.2006. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 6. ed. rev. ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1990.

SILVA, L. M.; TOSI, L.; DERZI, M. A. M. A trajetória da mulher na Universidade Federal de Minas Gerais. **Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher**. Belo Horizonte: UFMG, 1987, n. 4.

SIQUEIRA JÚNIOR, P. H. A evolução do Estado. **Revistas dos Tribunais: doutrinas essenciais do direito constitucional**, v. 2, ano 1. Brasília/DF, set. 2018. E-book.

SIQUEIRA NETO, J. F. **Trabalho & democracia: apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996.

SOARES, R.; NAEGELE, R. **Segregação vertical na área da química durante a pandemia Covid-19 no Brasil**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/Vp85ydBkK3bm9gVTXsSxmHg/>. Acesso em: 23 set. 2023.

SOARES, T. A. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. **Química Nova**, v. 24, n. 2, p. 281-285, 2001.

MILLER-FRIEDMAN, J.; CHILDS, A.; HILLER, J. Approaching gender equity in academic chemistry: lessons learned from successful female chemists in the UK. **Chemistry Education Research and Practice**, v. 19, n. 1, 2018.

SOLIDARIEDADE MULHER. Resumo das principais conquistas. **Os avanços da Constituição de 1988 para as mulheres**. (5 out. 2021). Disponível em: <https://solidariedademulher.org.br/direito-da-mulher/>. Acesso em: 20 fev. 2024.

SOUZA-LOBO, E. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense/Secretaria Municipal de Cultura, 2011.

SOUZA, A. A. **“AQUELES QUE CHEGAM LÁ”: cor e ascensão profissional no mercado de trabalho**. 30/04/2012 186 f. Doutorado em CIÊNCIAS SOCIAIS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS, Belo Horizonte Biblioteca Depositária: PUC.

SOUSA, J. **As mulheres trabalhadoras em luta pelos espaços de poder no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC C'** 31/05/2011 165 f. Mestrado em SOCIOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS, São Carlos Biblioteca Depositária: Biblioteca Comunitária da UFSCar.

STANISCUASKI, F.; REICHERT, F.; WERNECK, F. P.; OLIVEIRA, L.; MELLO-CARPES, P.; SOLETTI, R. C.; ALMEIDA, C. I.; ZANDONA, E.; KLEIN, F.;

NEUMANN, A.; SCHARTZ, V.; TAMAIUSUKU, A.; SEIXAS, A.; KMETZSCH, L. Impact of COVID-19 on academic mothers. **Science**, n. 368.

STEIN, M. L. T. **Gênero Feminino no Contexto do Trabalho Fabril: Setor Eletroeletrônico em Curitiba e RM na Década de 90'** 31/01/2000 127 f. Mestrado em TECNOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, Curitiba Biblioteca Depositária: Biblioteca Central do CEFET-PR.

STONE, A. Gender, Essentialism and Individuals: A Response to Witt, The Metaphysics of Gender. In: **Conference "Feminist Philosophy and Essentialism"**. Berlin, 19-20 jul. 2012.

SUSTEIN, C. **After the Rights Revolution**. Harvard: Harvard University Press, 1993.

SVEINSDÓTTIR, Á. K. Comments on Charlotte Witt's The Metaphysics of Gender. *Symposia on Gender, Race and Philosophy*, v. 8, n. 2, p. 1-5, 2012. Disponível em: <http://sgrp.typepad.com/sgrp/spring-2012-symposium-witt-on-the-metaphysics-of-gender.html>. Acesso em: 8 jul. 2023.

SZTAJN, R. **Teoria jurídica da empresa: atividade empresária e mercados**. São Paulo: Atlas, 2004.

TEIXEIRA, S. T. **Proteção à relação de emprego**. São Paulo: LTr Editora Ltda., 1998.

THOME, C. F. **O princípio da igualdade em gênero e a participação das mulheres nas organizações sindicais de trabalhadores**. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-19022013-111321/publico/Tese_Integral_CandyFlorencioThome.pdf. Acesso em: 11 nov. 2023.

THURMAN, A. **The Folklore of Capitalism**. New Haven/London: Yale University Press, 1937.

TOBEÑAS, J. C. **Los Derechos de la Personalidad**. Madrid: Reus, 1952.

TOMASEVICIUS FILHO, E. A Função Social da Empresa. **Revista dos Tribunais**, n. 92. São Paulo: Revista dos Tribunais, abril de 2003.

TREBILCOCK, A. Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, 1991, v. 110, n. 4.

TYLER, C. **The Age of Moral Confusion**. *Financial Times*, London, 22 abr. 2000.

UE – UNIÓN EUROPEA. **Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2014**. Por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.

Diario Oficial de La Unión Europea, 57º ano, p. 330/1-330/9, 15 nov. 2014.
Disponível em: <https://boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

UFOP. **Marianas mulheres que inspiram empreendimentos femininos.**

Disponível em: <https://sites.ufop.br/lamparina/blog/marianas-mulheres-que-inspiram-empreendimentos-femininos-para-al%C3%A9m-da-sororidade-e>. Acesso em: 15 abr. 2024.

UN 2030 Agenda. **SDG 5: Achieve gender equality and empower all women and girls.** Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/node/36060>. Acesso em: 17 mai. 2024.

UN GLOBAL COMPACT. **Portal.** Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/>. Acesso em: 20 mai. 2024.

UN GLOBAL COMPACT. **The Ten Principles of the UN Global Compact.**

Disponível em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 3 fev. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva de Transparência Salarial. Parlamento Europeu.**

Conselho da União Europeia. Disponível em:

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-81-2022-INIT/en/pdf>. Acesso em: 6 out. 2023.

UNIÃO EUROPEIA. **Disparidade salarial entre homens e mulheres. Conselho da União Europeia.** (nossa tradução). Disponível em:

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>. Acesso em: 6 out. 2023.

UNFPA. **Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1976).** Disponível em: http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf.

Acesso em: 11 nov. 2023.

UNITED STATES OF AMERICA. **Congress of the United States. Bill of Rights**

(1791). Washington, DC: Congress of the United States, 1791. Disponível em:

<https://www.archives.gov/milestone-documents/bill-of-rights>. Acesso em: 25 ago. 2023.

UNITED STATES OF AMERICA. **Continental Congress. The Declaration of Independence, 1776.** Washington, DC: 1776. Disponível em:

<https://www.archives.gov/milestone-documents/declaration-of-independence>. Acesso em: 25 ago. 2023.

URIARTE, O. E. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos. **Revista do TST**, Brasília, vol. 77, no 2, abr/jun 2011.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25360/011_uriarte.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 11 nov. 2023.

VALENZUELA, María Elena. Igualdade de oportunidades e discriminação de raça e gênero no mercado de trabalho no Brasil. In: POSTHUMA, A.C, **Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade**. Brasília: OIT e MTE; São Paulo: Ed. 34, 1999.

Disponível em:

http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/abertura_ajuste_brasil_237.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

VAZ, I. **Direito Econômico das Propriedades**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

VAZ, M. A. **Direito Econômico: A Ordem Econômica Portuguesa**. Coimbra: Coimbra, 1998.

VAZ, M. A. **Direito Econômico das Propriedades**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

VEIGA, F. S.; DOMINGOS, I. M. Responsabilidade social das empresas e direitos humanos. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 20, e202545, 2023. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/2545>. Acesso em: 30 abr. 2024.

VIEIRA, R. S. C. **Mulheres dedicam, em média, 9,6 horas a mais do que os homens às tarefas domésticas**. Centro Feminista de Estudos e Assessoria.

Disponível em:

<https://www.cfemea.org.br/index.php/pt/?view=article&id=9317:mulheres-dedicam-em-media-9-6-horas-a-mais-do-que-os-homens-as-tarefas-domesticas&catid=629>. Acesso em: 15 abr. 2024.

WEBER, M. **Economia y sociedad**. Tradução de José Medina Echavarría e outros. 2ª ed. em espanhol da 4ª ed. em alemão. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 1964.

WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H. (2000). In: LANSKY, Mark. Perspectivas. Gênero, Mujeres y todo o demás. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 119/2000, n. 4, p. 538. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

WITT, C. The Metaphysics of Gender: Reply to Critic. **Symposia on Gender, Race and Philosophy**, v. 8, n. 2, p. 1-9, 2012. Disponível em:

<http://sgrp.typepad.com/sgrp/spring-2012-symposium-witt-on-the-metaphysics-of-gender.html>. Acesso em: 15 jun. 2023.

WORLD BANK. **The International Bank for Reconstruction and Development. Worldwide Governance Indicators (WGI)**, 2020. Disponível em:

<https://info.worldbank.org/governance/wgi/>. Acesso em: 15 mar. 2024.

WORLD BANK. **Pace of reform toward equal rights for women falls to 20-year low**. 2023. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2023/03/02/pace-of-reform-toward-equal-rights-for-women-falls-to-20-year-low#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20Mulheres%2C%20Empresas%20e,%2C%20>

empreendedorismo%2C%20Ativos%20e%20Pens%C3%A3o. Acesso em: 27 jul. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap Report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality/>. Acesso em: 30 mar. 2024.

WYNN, A. T. Gender, Parenthood, and Perceived Chances of Promotion. ***Sociological Perspectives***, v. 60, n. 4.

ZANOTI, L. A. R. **Empresa na ordem econômica: princípios e função social**. Curitiba: Juruá, 2009.

Zorzi, A. **Uma análise crítica da noção de empoderamento com base no acesso das agricultoras ao PRONAF Mulher em Ijuí/RS.** 31/05/2008 132 f. Mestrado em SOCIOLOGIA Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Biblioteca Setorial de Ciências Sociais e Humanidades.

Trabalho anterior à Plataforma Sucupira. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso 01 5 2024.

ZYLBERSTAJN, H. **Transparência salarial e opacidade legal**. 04.mar.2024. Disponível em: <https://mascaro.com.br/blog/transparencia-salarial-e-opacidade-legal/>. Acesso em 01 jul. 2024.