

An artistic illustration of a woman with long brown hair, blindfolded with a white cloth. She wears a light-colored, draped classical-style dress. In her left hand, she holds a pair of brass scales of justice. In her right hand, she holds a sword. Below her, a globe of the Earth is shown with a small green plant sprouting from the top. To the right of the woman, there is a single green leaf floating in the air and a green recycling symbol. The background is a dark, textured reddish-brown.

# RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

CONTRIBUIÇÕES DA PERSPECTIVA FEMINISTA PARA O  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL HUMANO SUSTENTÁVEL

ANA CLARA VASQUES GIMENEZ



ANA CLARA VASQUES GIMENEZ

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA**  
CONTRIBUIÇÕES DA PERSPECTIVA FEMINISTA PARA O  
DESENVOLVIMENTO SOCIAL HUMANO SUSTENTÁVEL

Editora Ilustração  
Santo Ângelo – Brasil  
2026



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

**Editor-gerente:** Fábio César Junges

**Capa:** IA

**Revisão:** A autora

#### CATALOGAÇÃO NA FONTE

---

G491r Gimenez, Ana Clara Vasques

Responsabilidade social da empresa [recurso eletrônico] :  
contribuições da perspectiva feminista para o desenvolvimento  
social humano sustentável / Ana clara Vasques Gimenez. – Santo  
Ângelo : Ilustração, 2026.

164 p.

ISBN 978-65-6135-212-3

DOI 10.46550/978-65-6135-212-3

1. Mulheres - Trabalho. 2. Desigualdade de gênero. 3.  
Responsabilidade social. I. Título.

CDU: 396

---

Responsável pela catalogação: Fernanda Ribeiro Paz - CRB 10/ 1720



Crossref



E-mail: [eilustracao@gmail.com](mailto:eilustracao@gmail.com)

[www.editorailustracao.com.br](http://www.editorailustracao.com.br)

## Conselho Editorial



Dra. Adriana Maria Andreis	UFFS, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Adriana Mattar Maamari	UFSCAR, São Carlos, SP, Brasil
Dra. Berenice Beatriz Rossner Whatuba	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Clemente Herrero Fabregat	UAM, Madri, Espanha
Dr. Daniel Vindas Sánchez	UNA, San Jose, Costa Rica
Dra. Denise Tatiane Girardon dos Santos	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Domingos Benedetti Rodrigues	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Edeimar Rotta	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Edivaldo José Bortoleto	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Elizabeth Fontoura Dorneles	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Evaldo Becker	UFS, São Cristóvão, SE, Brasil
Dr. Glaucio Bezerra Brandão	UFRN, Natal, RN, Brasil
Dr. Gonzalo Salerno	UNCA, Catamarca, Argentina
Dr. Héctor V. Castanheda Midence	USAC, Guatemala
Dr. José Pedro Boufleuer	UNIJUÍ, Ijuí, RS, Brasil
Dra. Keiciane C. Drehmer-Marques	UFSC, Florianópolis, RS, Brasil
Dr. Luiz Augusto Passos	UFMT, Cuiabá, MT, Brasil
Dra. Maria Cristina Leandro Ferreira	UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil
Dra. Neusa Maria John Scheid	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dra. Odete Maria de Oliveira	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Rosângela Angelin	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Roque Ismael da Costa Güllich	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dra. Salete Oro Boff	ATITUS, Passo Fundo, RS, Brasil
Dr. Tiago Anderson Brutti	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Vantoir Roberto Brancher	IFFAR, Santa Maria, RS, Brasil

Este livro foi avaliado e aprovado por pareceristas *ad hoc*.



Dedico essa obra à minha mãe Luciane Vasques, ao meu  
companheiro Cleber, ao Décio e às Doutoradas Alessandra e Sâmia.





“[...] apenas a esperança nos permite recuperar a vida que é mais que sobrevivência. Ela estende o horizonte do significativo, que revitaliza a vida e lhe dá asas. A esperança nos presenteia com o futuro” (Han, 2024, p. 12).



# SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	15
1 OBSTÁCULOS À AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES NO BRASIL .....	21
1.1 O panorama da desigualdade no mercado de trabalho e empreendedorismo brasileiro.....	23
1.2 Divisão sexual do trabalho: desigualdade de gênero no mercado de trabalho.....	43
2 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA CONTEMPORANEIDADE NO ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL EM RELAÇÃO ÀS MULHERES.....	55
2.1 As diretrizes internacionais .....	57
2.2 A legislação brasileira.....	78
2.3 A função e a responsabilidade social da empresa e os desafios de gênero .....	92
3 ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO “MULHERES EM SUPERAÇÃO” MANTIDO E CRIADO PELO SICREDI PARANAPANEMA PR/RJ/SP.....	107
CONCLUSÃO .....	137
REFERÊNCIAS .....	145
SOBRE A AUTORA .....	165



## INTRODUÇÃO

Ao longo da história brasileira, a construção social do papel da mulher passou por diferentes variações, sendo inegável que desempenha um papel econômico fundamental: nunca foi alheia ao trabalho, contribuiu para a subsistência de sua família e com a criação da riqueza social (Safiotti, 1976, p. 7). Não obstante, a história do trabalho feminino é marcada pela tradição de submissão envolta nos papéis de gênero, construídos socialmente, bem como na própria desigualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.

As mulheres têm dificuldades para ocupar espaços dentro da sociedade. Isso fica evidente quando se observa a pequena proporção de mulheres em relação aos homens na ocupação de cargos de poder. Apesar da igualdade como base da ordem jurídica nacional, que resguarda os direitos da mulher desde a preservação da vida em sua amplitude até a procura por um trabalho digno, o que se percebe é que a desigualdade de gênero ainda prevalece enquanto um problema que possui raízes profundas e repercute em diversos setores da sociedade, especialmente na economia.

A escassez de representatividade feminina nos Poderes da República, com seus reflexos na administração pública e no setor privado, fragiliza a cobrança por políticas públicas adequadas às necessidades das mulheres e à sua proteção. O resultado vem a ser o aumento das vulnerabilidades, quando não se transformam em desesperança pela exigência dos seus direitos. Pode-se dizer: a falta de perseverança e, em situações mais graves, de perspectiva futura, as mantém submissas e ainda mais vulneráveis.

O domicílio e o trabalho são tradicionalmente representados como espaços de proteção e de estabilidade, todavia, essa ideia ignora como as relações de poder operam nesses âmbitos. Por exemplo, o lar, idealizado como espaço de afeto, frequentemente se transforma em espaço de opressão. No trabalho, a hierarquia e a dependência econômica contribuem para a naturalização do assédio, da desigualdade social e da exclusão de mulheres de cargos de decisão.

A naturalização dessas agressões, sobretudo em locais considerados “seguros”, manifesta e reforça as múltiplas vulnerabilidades estruturais, simbólicas e institucionais que afetam desigualmente as mulheres e dissidências de gênero no Brasil. Ressaltando, inclusive, que a extensão territorial do Estado Brasileiro também permitiria uma análise sobre

o modo como, em cada localidade, os obstáculos e oportunidades se apresentam para as mulheres.

O pacto federativo, constituído no âmago da Constituição Federal de 1988, estabelece as competências de cada Ente da Federação. No corpo da mesma norma fundamental, outras normas são dispostas para que as desigualdades regionais também sejam reduzidas e eliminadas. É preciso compreender, dessa forma, que em cada localidade haverá recursos diversos disponíveis para a elaboração das políticas públicas em benefício de determinado grupo, como as mulheres.

Com isso, é evidente que todos os interessados estão envolvidos pelo mesmo ecossistema e, por essa razão, tornam-se responsáveis pelo desenvolvimento sustentável, cada qual considerando sua capacidade de impacto positivo (e reduzindo os impactos negativos).

Nesse sentido, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5.1, estabelecido pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), busca acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas e, combinado com o ODS 5.c, prevê ações que adotem e fortaleçam políticas sólidas e legislação exequível para promoção da igualdade de gênero, em especial ao empoderamento de todas as mulheres e meninas, com atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade (ONU, c2025a).

Para sua efetivação, é essencial a implementação de políticas públicas e legislações robustas e integradas, conforme previsto na meta 5.c, com enfoque na igualdade de gênero e no empoderamento feminino em todos os níveis federativos, além de garantirem mecanismos sólidos para fiscalização e cumprimento das normas já existentes, para que não se transformem somente em textos sem significado.

Tais ações devem estar articuladas com o escopo do ODS 8, que busca promover crescimento econômico sustentável, trabalho decente e inclusão produtiva para todos. Destaca-se a meta 8.5, voltada ao alcance do emprego pleno e da equiparação salarial entre homens, mulheres, jovens e pessoas com deficiência, reconhecendo que a autonomia financeira é um pilar fundamental para o exercício pleno de direitos e para o rompimento com ciclos de violência e exclusão social (ONU, c2025b).

A inovação desta pesquisa se verifica na análise do seguinte contexto: a atuação da iniciativa privada como responsável pela e promoção do empoderamento feminino, através da informação e educação, segundo o método de análise interseccional para compreender que existem várias

formas de exclusão e obstáculos em cruzamento nas questões de gênero. Assim, o discurso de diversidade, igualdade de gênero e inclusão, deve ser mais que uma pauta para alavancar a marca no setor econômico, partindo rumo à consciência verdadeira de que as corporações estão inseridas na sociedade e dependem das pessoas para sua existência.

É necessário compreender a relevância da atuação das empresas como implementadoras de justiça social por meio de projetos assistenciais. Diante disso, a pergunta que norteia a pesquisa é: em que medida a responsabilidade social da empresa pode contribuir para a redução da vulnerabilidade de gênero e inclusão social, para a efetivação dos ODS 5 e 8?

O objetivo é avaliar a responsabilidade social da empresa pela lente da interseccionalidade. Será analisado, especificamente, o Projeto Social “Mulheres em SuperAção”, mantido pela Cooperativa Sicredi Paranapanema Serrana PR/SP/RJ, a fim de verificar a sua potencialidade para a sustentabilidade financeira da mulher para a redução das vulnerabilidades de gênero.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste estudo compreende uma perspectiva qualitativa, em abordagem exploratória e descritiva, com escopo de aprofundar a relação entre a responsabilidade social da empresa, a redução das vulnerabilidades de gênero e a relação entre os ODS 5 e 8, baseada em pesquisa bibliográfica e documental.

O tema da presente pesquisa surgiu através da observação do projeto “Mulheres em SuperAção” realizado na cidade de Ribeirão do Pinhal/PR, distrito de Triolândia, que chamou a atenção sobre a importância dos projetos sociais para o desenvolvimento da comunidade e para combater as desigualdades de gênero, a partir da aplicação de programas de profissionalização e empoderamento do gênero feminino, cujo fundamento se encontra nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

A relevância da presente pesquisa é verificada a partir da análise de que as vulnerabilidades incidentes ao gênero, no caso das mulheres, impedem sua autonomia e exercício pleno dos direitos garantidos pela Constituição Federal. Surge a necessidade de articulação de ações no âmbito privado para suprir ou complementar a formulação de políticas públicas que tratem sobre a igualdade de gênero. É possível que a atuação empresarial a fim de promover a inclusão social das mulheres impacte positivamente as dinâmicas sociais das comunidades e a redução gradativa das vulnerabilidades de gênero.

Relatório do Banco Mundial emitido em 2024, com objetivo de mensurar os indicadores que afetam as oportunidades econômicas das mulheres, analisou 190 países e suas economias, deixando evidente a relação crítica entre a igualdade legalmente prescrita e a efetiva emancipação econômica das mulheres (Banco Mundial, 2024).

Essa distância, melhor dizendo, lacuna entre a igualdade formalmente prescrita pela norma jurídica e a realização deste mandamento, aponta como os obstáculos são inúmeros, intrínsecos e extrínsecos, para o exercício deste direito. Assim como se desenvolve o Programa de Pós-Graduação em Ciência Jurídica da Universidade Estadual do Norte do Paraná, este estudo visa analisar como ocorrem estes problemas no caso concreto para ofertar possíveis melhorias.

Na primeira seção, são analisados os panoramas gerais sobre a desigualdade de gênero no Brasil, a partir de uma revisão bibliográfica sobre a divisão sexual do trabalho e alguns pontos sobre a economia em aspectos feministas, também sobre a construção da representatividade de gênero após a promulgação da Constituição Federal de 1988 e suas consequências para promover o acesso de mulheres ao mercado de trabalho, bem como realizando análises qualitativas de dados e relatórios fornecidos por entidades públicas e privadas.

A segunda seção examina a legislação, principalmente a brasileira e protocolos normativos internacionais selecionados, a partir da ótica da justiça de gênero e da responsabilidade social empresarial, com enfoque na articulação entre a ordem econômica e os direitos fundamentais. A metodologia empregada nesta etapa da pesquisa é qualitativa, com enfoque jurídico-dogmático e análise crítica interdisciplinar, utilizando-se a hermenêutica constitucional e a interpretação sistemática para compreender os dispositivos legais sob a perspectiva dos estudos feministas do direito, articulando-os com a teoria da economia feminista estudada na primeira seção.

Finalmente, a terceira seção se utiliza de pesquisa qualitativa, com abordagem exploratória e documental sustentada por estudos de caso como demonstração da viabilidade do Programa “Mulheres em SuperAção” para investigar, com maior profundidade, as práticas empresariais e políticas públicas relacionadas ao empoderamento feminino, apoiadas em documentos institucionais como formulários elaborados pela empresa analisada, bem como por diretrizes dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



Dessa forma, a abordagem busca evidenciar como o arcabouço jurídico pode (ou não) contribuir para a promoção da equidade de gênero no ambiente empresarial, considerando a responsabilidade social da empresa como instrumento de transformação social, bem como uma forma de efetivar e incentivar práticas de equidade de gênero em todas as empresas.

A temática é relevante para a área de concentração do Programa de Pós-Graduação, denominada “Teorias da Justiça: Justiça e Exclusão”, considerando ter como escopo avaliar a efetividade das ações de responsabilidade social corporativa que tratem sobre a igualdade de gênero, a fim de promover a inclusão social e reduzir as vulnerabilidades, sob uma perspectiva interseccional, que leva em conta as diversas camadas de problemas sociais enfrentados pelas mulheres.

A pesquisa se insere de forma direta na linha de pesquisa III, em “Direitos e Vulnerabilidades”, visto que averigua o desequilíbrio entre a ordem normativa estabelecida e as desigualdades das situações fáticas descritas no Brasil, com relação à igualdade de gênero, pois o caráter voluntário da responsabilidade social corporativa, por vezes, pode desencadear a proliferação de vulnerabilidades políticas, enfatizando a dominação sob as mulheres, quando sub representadas nos postos de liderança mais diversos, também nas vulnerabilidades socioeconômicas, permitindo que se mantenha a exploração do trabalho não remunerado e (mal) remunerado, quando não se observa os fatores mais variados que interferem diretamente o acesso das mulheres aos seus direitos e garantias.

A partir desta constatação, abrem-se caminhos de investigação para identificar as diferentes formas de vulnerabilidades (em termos de raça, classe, gênero, diferença funcional, etc) no cenário brasileiro atual, com uso da interseccionalidade para avaliar de que forma o Direito posto opera e contribui para a formulação de parâmetros que orientem a construção de planos de compatibilização entre ações empresariais e responsabilidade social efetiva, fundamentados em diversidade, equidade e inclusão, oferecendo, desta forma, alguns fundamentos teóricos e análise empírica que possam ampliar a capacidade de fruição de direitos das mulheres.

O presente estudo é uma forma de dar continuidade aos esforços de pesquisadoras que identificam as vulnerabilidades de gênero no Brasil, na contemporaneidade, e em decorrência das diversas maneiras pelas quais as relações de poder se inserem. Assim, é imprescindível destacar que a dissertação em questão faz parte da trajetória pela equidade de gênero,

não se dispondo a ser o seu resultado final, tendo em vista que lacunas emergem conforme nos aprofundamos na pesquisa científica e, justamente por isso, a pesquisa não deveria se esgotar nesta oportunidade.

# 1 OBSTÁCULOS À AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES NO BRASIL

A poesia é um conjunto profundo de significados escolhidos com esmero, e minuciosamente, que descrevem sentimentos e ideais como a melhor expressão artística de um povo, uma cultura e uma época. A escolha de canções e poesias para ilustrar de forma criativa a realidade estruturada nos auxilia a aclarar, e exemplificar a extensão de tempo e espaço, daquilo que encobre a vida cotidiana da mulher brasileira.

A canção “Cotidiano”<sup>1</sup>, de Chico Buarque, pode ser utilizada como referência de forma crítica ao tradicional trabalho de cuidado da mulher: aquela que acorda primeiro, realiza suas obrigações de cuidado de modo mecânico e prático, preparando o cenário para que seu companheiro possa realizar o trabalho produtivo, que é valorizado socialmente.

Um dos pontos a serem considerados como propulsores da vulnerabilidade de gênero é o afastamento histórico das mulheres das funções tidas como relevantes socialmente; enquanto aos homens no Brasil se reservava a vida pública, atribuiu-se à mulher a função privada. Isso afeta o imaginário social, pois o sexo é visto como determinante das escolhas de cada indivíduo, criando já no início da vida das mulheres, obstáculos à ascensão econômica e independência (Madalozzo, 2024, p. 17).

Historicamente, as mulheres brasileiras enfrentaram (e ainda enfrentam) desafios ao exercício de uma atividade profissional remunerada. A realização de uma atividade comercial da mulher dependia de autorização expressa, lavrada em cartório competente, contendo a concordância do marido (Costa, 1896). O Código Civil de 1916 manteve essa exigência até sua revogação em 1962 pela Lei nº 4.121, o Estatuto da Mulher Casada.

O Estatuto da Mulher Casada trouxe novas proposições com relação à liberdade econômica da mulher branca, revogando as disposições

---

1 “[...] Todo dia ela faz tudo sempre igual / Me sacode às seis horas da manhã / Me sorri um sorriso pontual / E me beija com a boca de hortelã / Todo dia ela diz que é pra eu me cuidar / E essas coisas que diz toda mulher / Diz que está me esperando pro jantar / E me beija com a boca de café / Todo dia eu só penso em poder parar / Meio-dia eu só penso em dizer não / Depois penso na vida pra levar / E me calo com a boca de feijão / Seis da tarde como era de se esperar / Ela pega e me espera no portão / Diz que está muito louca pra beijar / E me beija com a boca de paixão / Toda noite ela diz pra eu não me afastar / Meia-noite ela jura eterno amor / E me aperta pra eu quase sufocar / E me morde com a boca de pavor / Todo dia ela faz tudo sempre igual [...] (Cotidiano, [1971]).

no ordenamento jurídico nacional que impediam as mulheres de exercerem uma profissão, abrindo espaço também para a igualdade de tratamentos no âmbito familiar, com inclusões que determinavam a cooperação do casal em pontos determinados.

Entretanto, é imperioso destacar que o trabalho da mulher permeia ao menos duas situações relevantes: mulheres brancas, que precisavam de autorização dos maridos para praticarem atividades remuneradas além do lar, e mulheres pretas que sempre trabalharam, seja pelo regime escravocrata, bem como, após a abolição em 1888, em atividades mal ou minimamente remuneradas para prover sua subsistência minimamente (e daqueles que a acompanhavam), sofrendo com a ausência de políticas de inclusão, que resultaram na marginalização dessas mulheres.

Não obstante o Estatuto da Mulher Casada, de 1962, trazer inovações legislativas para indução de novos comportamentos sociais, mas que ainda muito distanciam da efetiva equidade de gênero, e os quais beneficiaram à época setores empresariais que precisavam da mão de obra feminina, o mesmo diploma ainda desconsiderou o cenário que já circundava as mulheres pretas no Brasil.

Por essa razão, os supostos “avanços” não foram suficientes para alcançar, da melhor maneira, a equidade entre homens e mulheres, inclusive se considerarmos a independência econômica. Mesmo que na atualidade as mulheres possam ocupar espaços públicos, postos de trabalho e cargos políticos, as desigualdades estruturais ainda se manifestam em salários menores, jornadas de trabalho excessivas e exaustivas, que incluem os cuidados com o lar e a responsabilidade afetiva; bem como, as dificuldades de acesso à escolaridade e ao emprego digno que ainda prejudicam um número vasto de mulheres brasileiras.

Essa seção tem como objetivo analisar os obstáculos à autonomia econômica das mulheres no Brasil, em relação às suas carreiras e ao empreendedorismo com base na análise qualitativa de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE); Confederação Nacional da Indústria (CNI); pela ONU Mulheres e pela Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), a fim de identificar os padrões de desigualdades, os desafios e os avanços nos contextos observados.

## **1.1 O panorama da desigualdade no mercado de trabalho e empreendedorismo brasileiro**

Essa seção busca demonstrar o panorama da desigualdade no mercado de trabalho e empreendedorismo brasileiro. Os dados evidenciam um cenário em que a presença feminina, apesar de numericamente majoritária na população, continua marcada por desigualdades de acesso e oportunidades.

Os indicadores reunidos pelo IBGE demonstram que as mulheres representam 51,8% da população brasileira, e, embora o número de homens com idade para trabalhar seja de 84,48 milhões, comparados aos 90,32 milhões de mulheres, somente 47,84 milhões destas estavam inseridas no mercado de trabalho em 2023 (IBGE, 2024). Enquanto a população masculina representa 48,5%. A partir do grupo etário dos 25 a 29 anos, a população feminina se torna a maior residente no país (IBGE, [2022?]), justamente a idade em que se iniciam as maiores inserções no mercado de trabalho e, consequentemente, como contribuintes tributários mais assíduos, além de impactarem mais o mercado de consumo de serviços e produtos.

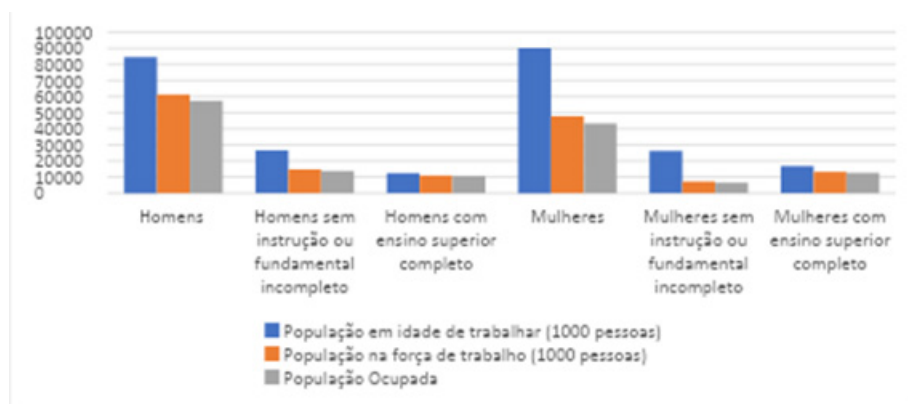
A pesquisa também aponta que as mulheres também contribuem com 40,9% da renda familiar, chegando a 42,4% nas áreas rurais e atingindo 51% na zona rural do Nordeste, onde sua participação é ainda mais determinante para a subsistência do lar (IBGE, 2024); no entanto, essa contribuição ocorre sob condições estruturais marcadas por desigualdades persistentes. A desigualdade racial acentua essa disparidade: enquanto mulheres em famílias chefiadas por pessoas brancas contribuem com 39,7% da renda, nas famílias negras e pardas essa taxa sobe para 42%. Além disso, quando a família é monoparental e liderada por uma mulher, a dependência de sua renda chega a 70,8% (IBGE, 2024).

O estudo revela que, não obstante o rendimento médio das mulheres ter crescido 12% entre 2000 e 2010, elas ainda ganham significativamente menos do que os homens, ocupando majoritariamente postos informais e mal remunerados, como o trabalho doméstico. A desigualdade de renda tem gênero e cor: 50,8% das nordestinas pretas ou pardas recebem até um salário-mínimo, enquanto negras e pardas em geral ganham apenas 35% do rendimento médio dos homens brancos (IBGE, 2024).

A taxa de participação feminina no mercado de trabalho no ano de 2023 foi de 53%, com uma taxa de formalização de 58%. No ano de 2022,

a participação no mercado de trabalho foi de 52,5%, com formalização de 59,1%. E em 2021, a participação representava 50,7% enquanto a formalização era de 60,4% (IBGE, 2024).

Figura 1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho em 2023



Fonte: Elaborado pela autora, com informações do IBGE. Estrutura econômica e mercado de trabalho (2023).

O nível de escolaridade da população remonta às dificuldades enfrentadas por pessoas do gênero feminino e ao acesso ao mercado de trabalho, enquanto os homens sem escolaridade ou ensino fundamental incompleto representam 26,57 milhões com idade para se inserirem no mercado de trabalho, com o índice de 14,7 milhões efetivamente ocupados, mulheres com o mesmo nível de escolaridade apresentam um número próximo com 26,23 milhões, no entanto apenas 7,24 milhões estão ocupadas. No entanto, a população masculina com idade para trabalhar e com ensino superior completo está em 12,4 milhões, cuja população ocupada é de 10,62 milhões, ao passo que mulheres com formação superior completa são 16,8 milhões, ou seja, 2,4 milhões a mais que os homens, ocupando os postos de trabalho em números de 12,6 milhões (IBGE, 2024).

É possível verificar que ao menos a metade do número de mulheres sem escolaridade não consegue assumir postos de trabalho, mesmo com a quantidade de indivíduos próxima aos homens. Comparando com os dados de formação em ensino superior, as mulheres representam maior número em nível superior completo, se comparadas aos homens e, considerando as oportunidades de acesso à informação e escolaridade, a taxa de participação

no mercado de trabalho é competitiva e mais equitativa, cuja ocupação é maior que a de mulheres sem instrução.

Importante destacar que no ano de 2021, a taxa de desocupação era de 17,4%, caindo para 11,8% em 2022 e para 9,5% no ano de 2023 (IBGE, 2024), demonstrando o aumento gradativo da participação feminina no mercado de trabalho, a conquista de acesso ao emprego digno e independência financeira.

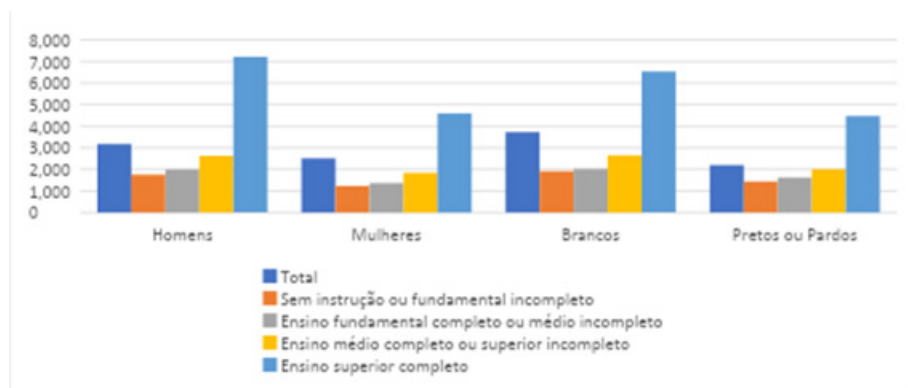
Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, desenvolvida pelo IBGE em 2023, os indicadores de rendimento médio do trabalho principal da população brasileira apontam para a análise do padrão persistente de desigualdade de gênero entre homens e mulheres no que se refere à disparidade salarial, reforçada por diferenças étnico-raciais.

A pesquisa demonstrou que as mulheres, independentemente de seu nível de escolaridade e qualificação profissional, enfrentam barreiras quanto à diferenciação salarial significativamente, se comparadas aos homens. O rendimento médio habitual do trabalho principal foi de R\$ 3.173 para os homens, enquanto para as mulheres foi de R\$ 2.510, ou seja, recebem 79% do salário ofertado ao gênero masculino (IBGE, 2024).

Quanto ao nível de escolaridade, verifica-se que, mesmo entre aqueles com ensino superior completo, homens apresentam um rendimento médio de R\$ 7.200, ao passo que o salário das mulheres nas mesmas condições é em média R\$ 4.589, reforçando a hipótese de que a desigualdade de gênero não é meramente um reflexo das disparidades educacionais, mas um fenômeno estrutural que se perpetua, não obstante a qualificação profissional (IBGE, 2024).

Além do gênero, a desigualdade salarial também se manifesta em termos étnico-raciais. Mulheres pretas ou pardas apresentam rendimentos ainda mais baixos, no valor de R\$ 2.198, comparados ao rendimento das mulheres brancas, de R\$ 3.728 (IBGE, 2024). Os dados evidenciam a interseccionalidade da discriminação no mercado de trabalho, de forma que fatores como gênero e raça se combinam para agravar a vulnerabilidade econômica de determinados grupos, como é o caso das mulheres brasileiras.

Figura 2 – Rendimento médio trabalho principal (gênero, raça e instrução)



Fonte: Elaborado pela autora, com informações do IBGE. Estrutura econômica e mercado de trabalho (2023).

De acordo com o IBGE, em 2019, as mulheres dedicavam 10,6 horas a mais do que os homens nos afazeres domésticos e/ou cuidados de pessoas. Em 2022, enquanto as mulheres dedicam, em média, 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, os homens gastaram 11,7 horas. E as mulheres pretas ou pardas dedicaram 1,6 hora a mais por semana nessas tarefas do que as brancas (IBGE, 2024). Essa diferenciação reflete em como há uma divisão sexual do trabalho, ou seja, a relação entre as obrigações e tarefas domésticas como de responsabilidade principal das mulheres, como veremos mais adiante.

Não só a disparidade salarial, mas também o acesso à educação de qualidade interfere na ascensão feminina ao mercado de trabalho e, consequentemente, em cargos de liderança, como os motivos elencados pelo grupo para a desocupação. Segundo o IBGE, no ano de 2023, o número de jovens entre 15 e 29 anos que não estudavam ou não estavam ocupados, mas queriam trabalhar, era de 2,31 milhões de pessoas. Dentre esses, 96,1% eram mulheres cuja justificativa principal seriam os afazeres domésticos, o cuidado com os filhos ou outros parentes, ao passo que somente 3,9% dos homens utilizaram a mesma justificativa (IBGE, 2024).

É importante levar em consideração também o recorte de mulheres com deficiência. O Censo de 2022 revela que aproximadamente 14,4 milhões de pessoas com deficiência convivem no Brasil, e representam cerca de 7,3 % da população com dois anos ou mais. As mulheres com deficiência são mais numerosas (8,3 milhões) do que os homens (6,1 milhões) (Censo/PNAD 2023).



As dificuldades funcionais mais frequentes são: visão (7,9 milhões), locomoção (5,2 milhões), destreza manual (2,7 milhões) e audição (2,6 milhões), de modo que aproximadamente 2% da população apresenta duas ou mais limitações funcionais, evidenciando a transversalidade da vulnerabilidade (Censo/PNAD 2023).

O agrupamento por cor ou raça evidencia que a maioria das pessoas com deficiência se identifica como parda (6,4 milhões) ou branca (6,1 milhões), seguidas de pretas (1,8 milhão), indígenas (78 mil) e amarelas (55 mil). Por exemplo, dentre 1,6 milhão de indígenas, 131 mil (7,9 %) convivem com deficiência. Se considerar a faixa etária acima de 65 anos, 33,3 % das mulheres são portadoras de alguma deficiência, enquanto que 27,2 % dos homens estão nessa condição (Censo/PNAD 2023).

Com relação à população jovem e a sua inserção no mercado de trabalho, o IBGE verificou que aqueles entre 15 a 29 anos, que não estudam e não estão ocupados, o total é de 4,94 milhões de pessoas, sendo 71,9% mulheres, em contrapartida a 28,1% homens (IBGE, 2024).

Dentre as justificativas que se destacam da pesquisa, 95,7% das mulheres não desejam trabalhar devido aos cuidados com afazeres domésticos, com os filhos ou parentes, justificativa utilizada por apenas 4,3% dos homens. Contudo, o motivo de simplesmente não querer trabalhar foi a justificativa de 56,1% dos homens e 43,9% das mulheres (IBGE, 2024).

No que se refere à informalidade, os dados da Síntese de Indicadores Sociais do IBGE mostram que, no ano de 2020, uma proporção similar de homens (41,5%) e mulheres (41,7%) exerciam um trabalho informal. Contudo, os marcadores de gênero reforçam que os obstáculos emergem de maneiras diferentes para cada mulher e, por isso, demandam atenção específica. Levando em consideração cor e raça, entre os trabalhadores brancos apenas 34,5% estão na informalidade *versus* 47,4% dos trabalhadores negros (pretos ou pardos) (IBGE, 2020), especialmente no exercício do trabalho doméstico, composto por 69,2% de pessoas negras consideradas mensalistas e sem carteira assinada (Fraga; Monticelli, 2021, p. 12).

De acordo com a pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) de 2023, conduzida pela Associação Nacional de Estudos e Pesquisas em Empreendedorismo (ANEGEPE) em parceria com o SEBRAE, houve um aumento na participação feminina entre os empreendedores estabelecidos (aqueles com mais de 3,5 anos de atividade). Em 2023, as mulheres

representavam aproximadamente 35% dos empreendedores estabelecidos, um crescimento em relação aos 33,7% registrados em 2022. No entanto, a proporção de mulheres entre os empreendedores iniciais (com até 3,5 anos de atividade) diminuiu de 44,2% em 2022 para 40,2% em 2023 (Cresce [...], 2024).

Além disso, dados do SEBRAE, baseados na PNAD Contínua do IBGE, indicam que a diferença de remuneração entre empreendedores homens e mulheres reduziu nos últimos anos. No terceiro trimestre de 2022, o rendimento médio real das mulheres empreendedoras era de R\$ 2.453, enquanto o dos homens era de R\$ 3.225. No mesmo período de 2023, esses valores passaram para R\$ 2.685 para mulheres (aumento de 9,4%) e R\$ 3.404 para homens (aumento de 5,6%), reduzindo a disparidade salarial de 31,4% para 26,7% (Cai [...], 2024; Cresce [...], 2024). Em relação aos Microempreendedores Individuais (MEIs), o IBGE informou que, em 2021, 53,3% do total eram homens, enquanto 46,7% eram mulheres (Britto, 2023).

Outros desafios ao empreendedorismo feminino são apontados no “Panorama do Empreendedorismo Feminino no Brasil” (Brasil, 2024b), publicado pelo Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços (MDIC) em parceria com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em 2024: 1. acesso a recursos financeiros; 2. equilíbrio entre vida familiar e profissional; 3. acesso a modelos, mentores e redes; 4. acesso à informação e tecnologia digital; 5. fatores culturais; 6. formalidade x informalidade; 7. desigualdades regionais; e 8. desigualdades raciais.

Pesquisa realizada pela Confederação Nacional da Indústria, divulgada em março de 2023, apresenta uma análise detalhada da participação feminina nos diversos níveis hierárquicos da indústria brasileira, destacando os desafios e oportunidades para a promoção da equidade de gênero no setor. De acordo com os dados, as mulheres respondem por apenas 29% dos cargos de liderança na indústria brasileira (CNI, 2023).

[...] a nova divisão sexual do trabalho cria a ilusão de que a mulher conquistou o mundo das profissões e de que só não trabalha se não quiser. E também de que não faz carreira brilhante porque não é capaz. [...] Nessa nova divisão do trabalho a mulher participa de modo aparentemente autônomo da estrutura ocupacional. Porém terá dificuldades para sair de posições subalternas e os chefes serão em geral homens (Whitaker, 1988, p. 71).

O estudo “Panorama da Mulher 2019” indica que para os cargos de presidência e vice-presidência nas empresas se verificam as maiores barreiras: “A probabilidade de uma mulher ocupar o cargo é 50% menor do que liderar como diretora e 60% menor do que ser vice-presidente” (Bezerra, 2019):

Mesmo com a apresentação de dados positivos, como o aumento de mulheres em cargos de liderança nos últimos dois anos – 23% das empresas têm mulheres em cargos de vice-presidência, 26% na diretoria e 16% nos conselhos administrativos, o cenário ainda sofre com lacunas significativas. Somente em 13% das corporações têm a presidência ocupada por uma gestora, o que significa 2 pontos percentuais abaixo se comparado com levantamentos feitos no ano anterior (Bezerra, 2019).

Esse cenário é agravado por uma série de variáveis que permeiam as condições laborais. As características individuais, por exemplo, qualificação escolar e experiência, bem como fatores como a localização geográfica e a inserção setorial dos trabalhadores, são determinantes nas disparidades salariais, especialmente quando se consideram as diferenças entre homens e mulheres, negros e brancos.

[...] São elas: a) outras características do trabalhador ou trabalhadora, que se configurem em ativos, que os diferenciariam na competição por emprego e salários, como qualificação escolar ou senioridade; b) sua inserção geográfica, ou seja, a região onde o trabalhador ou trabalhadora exerce seu trabalho, de modo a controlar efeitos que possam resultar da diversidade de níveis de remuneração nos distintos subespaços do mercado de trabalho no Brasil; c) sua inserção setorial, controlando efeitos dos padrões salariais vigentes nos diversos setores da atividade econômica onde trabalhadores e trabalhadoras exercem um posto de trabalho; d) o estatuto do vínculo de trabalho [...] sabemos que negros e mulheres estão mais fortemente ocupados em empregos não registrados e precários; e) o tipo de ocupação em que atua o trabalhador ou a trabalhadora. Outra vez, sabemos que o prestígio das ocupações varia e que a composição por sexo e cor das mesmas pode estar a ele associada (Guimarães, 2001/2002, p. 254-255).

A disparidade nos salários não pode ser explicada apenas pela discriminação direta nos locais de trabalho, mas deve ser vista como resultado de um processo mais amplo, que já coloca as mulheres e outros grupos sociais em desvantagem antes mesmo de seu ingresso no mercado. Ou seja, a desigualdade social, que se reflete de diversas maneiras no mundo do trabalho, é herança de uma estrutura social desigual (Guimarães, 2001/2002, p. 259).

O relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizado em 2022, sobre a importância das legislações de transparência salarial, apontou que as mulheres recebem cerca de 20% a menos que os homens globalmente, destacando-se a discriminação com base no gênero, afirmando o papel das organizações em promover a igualdade de gênero dentro de seus empreendimentos e a elaboração de políticas públicas em nível nacional para práticas de transparência salarial, incentivando os esforços em busca de soluções conjuntas com empregadores, trabalhadores e poder público (Relatório [...], 2022).

Segundo estatísticas do IBGE, no ano de 2023, em um total de 2,43 milhões de pessoas entrevistadas, dentre as quais os homens no total de 1,49 milhão ocupam cargos gerenciais, 64,9% são brancos e somente 33% são pretos ou pardos. O número de mulheres em cargos de gerência é de 941 mil, ou seja, menos de 60% que as do gênero masculino. No entanto, a representatividade de mulheres pretas ou pardas é ainda menor, do total, apenas 30,2% são mulheres pretas ou pardas (IBGE, 2024).

Estudo conduzido por Moraes, Carrijo, Campello e Vaz (2024) sobre as dificuldades de acesso e contratação de mulheres em cargos de liderança revela uma significativa disparidade de gênero nesse quesito no Brasil, especialmente quando se comparam empresas de diferentes portes. Nos pequenos negócios, dos 8,10% de vínculos empregatícios que correspondem a funções de liderança (1.094.210 vínculos), 3,53% (476.884) são ocupados por mulheres e 4,57% (617.326) por homens, isso representa uma participação feminina de 43,58% nos cargos de liderança desse segmento, superior à observada em médias e grandes empresas (MGE), nas quais a liderança corresponde a 6,09% (825.959 vínculos) do total, com apenas 2,08% (282.533) de ocupação feminina e 4,01% (543.426) masculina, o que resulta em uma menor participação relativa das mulheres, de 34,21%.

Além disso, entre todas as mulheres atuantes nos pequenos negócios, 8,37% estão em cargos de liderança, índice mais elevado do que os 5,69% verificados nas MGE. Ainda segundo a pesquisa, os postos de liderança no Brasil, em dezembro de 2021, correspondiam a 7,10% dos cargos, com 1.920.169 vínculos dos 27.061.544 totais, cuja distribuição se fazia em 4,29% para homens, ou seja, 1.160.725 ocupados em liderança, e 2,81% para mulheres, com 759.417 cargos (Moraes; Carrijo; Campello; Vaz, 2024, p. 7).

Esses números evidenciam que, embora a liderança masculina seja majoritária em ambos os contextos, a desigualdade de gênero se acentua de forma mais pronunciada nas médias e grandes empresas, sendo possível notar, ainda, que a participação reduzida das mulheres no mercado de trabalho, em geral, prejudica também sua incidência nos cargos de liderança nas MGE (Moraes; Carrijo; Campello; Vaz, 2024, p. 8), considerando a proporcionalidade entre as funções disponíveis e efetivamente ocupadas.

Estudo conduzido pelo Instituto Ethos, em parceria com o Inteligência em Pesquisa e Consultoria Estratégica (IPEC), denominado “Perfil social, racial e de gênero das 1.100 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas 2023-2024” (Instituto Ethos, 2024), analisou 1000 maiores empresas privadas e 100 instituições financeiras do país seguindo as qualificações projetadas pelo jornal Valor Econômico em 2022, totalizando aproximadamente mais de 1,1 milhão de funcionários, com objetivo de mapear e avaliar a representatividade e inclusão dos diversos grupos sociais nas principais empresas do país, para fornecer um panorama abrangente sobre a diversidade, equidade e inclusão no ambiente corporativo nacional.

As informações obtidas pelo estudo corroboram os dados coletados pelo IBGE, apontando para o fenômeno definido como “degrau quebrado”, que se refere às práticas de inclusão nos cargos de entrada nas maiores empresas, reduzidas significativamente nos cargos de maior liderança. Enquanto os homens representam 81,4% dos membros em conselhos de administração, as mulheres correspondem a 18,6%. No quadro executivo e diretoria, homens ocupam 72,6% dos lugares e em cargos de gerência são 62,7%, já as mulheres representam apenas 37,3% das lideranças. Das empresas objeto do estudo, apenas 51,6% mantém metas e ações para ampliar a representatividade feminina em cargos de liderança, para pessoas negras o percentual é de 21,1%, sendo ainda menor para mulheres negras, com 7,4% (Instituto Ethos, 2023-2024).

As principais barreiras observadas se referem à escassez de políticas de trabalho pró-família; Goldenberg afirma que há nas empresas um viés que compreende a maternidade como um empecilho e não um impulso, quando em verdade mulheres que se tornam mães desenvolvem competências e habilidades exigidas para lideranças, tais como a capacidade de gestão, autogestão, resolução de conflitos e, ainda, a criatividade (Goldenberg, 2025).

O estudo esclarece o perfil traçado pelas corporações como mais adequado para assumir cargos de maior responsabilidade e representa-

tividade que vem sendo reforçado ao longo da história, o qual compreende o homem branco, sem deficiência, 45 anos ou mais, heterossexual, denominado “padrão da sociedade” (Instituto Ethos, 2023-2024). É inegável o melhoramento da conscientização das lideranças corporativas, no entanto, ações afirmativas e práticas são superficiais e demandam aprimoramento.

Esses padrões refletem em práticas que limitam a inclusão de pessoas consideradas com perfil “diferente” ou “divergente” ao tradicional e culturalmente aceito nas empresas como de indivíduos capacitados, o que recai no chamado “teto de vidro”, que persiste de maneira mais incisiva nas empresas de grande porte, mascarando a reprodução das desigualdades nas quais se valoriza o trabalho feminino nas bases, em cargos de baixa ou nenhuma liderança, e não há (e quando há, é superficial) incentivo para sua ascensão profissional realmente.

*Glass ceiling*, que em português se traduz como ‘teto de vidro’, é um fenômeno que faz alusão a barreiras invisíveis dentro do mercado de trabalho, que acabam por impedir que mulheres ocupem posições de liderança dentro das empresas, ou escrito de outra forma, que impedem as mulheres de ocupar posições em níveis hierárquicos em cargos de alto escalão e até mesmo de receberem maiores salários (Moraes; Carrijo; Campello; Vaz, 2024, p. 1).

A tributação também representa impacto na desigualdade de gênero desde a cobrança de alíquotas mais altas em produtos direcionados ao público feminino, que por vezes foram compreendidos pelo legislador tributário como itens supérfluos, como na incidência de maior tributação nos serviços e produtos para o público feminino, em que prestadores e fornecedores são mulheres no mercado de trabalho ou pequenas empreendedoras. Essa conduta por vezes embasa e realça os preços abusivos anteriormente colocados nos produtos e serviços por grandes corporações.

A “*Pink Tax*” (ou “taxa rosa”) refere-se a um fenômeno econômico em que produtos e serviços direcionados ao público feminino são comercializados a preços mais elevados do que produtos equivalentes destinados ao público masculino. Essa diferença de preço ocorre mesmo quando as distinções entre os produtos são mínimas ou meramente estéticas, como a cor ou o design da embalagem. Estudos indicam que essa prática resulta em um custo adicional significativo para as mulheres ao longo do tempo, afetando itens como produtos de higiene pessoal, vestuário e serviços (Feingold, 2022; World Economic Forum, 2022).

De acordo com o *Global Gender Gap: Insight Report 2024*, publicado pelo Fórum Econômico Mundial – World Economic Forum (WEF, na sigla em inglês) –, o Brasil alcançou uma pontuação de 0,716 no Índice Global de Desigualdade de Gênero, indicando que o país fechou aproximadamente 71,6% de suas disparidades de gênero (WEF, 2024). Não obstante represente um progresso em relação a anos anteriores, essa pontuação evidencia que ainda há um caminho significativo a ser percorrido para alcançar a paridade de gênero.

A persistência da *Pink Tax* contribui para a manutenção dessas desigualdades. Estudos indicam que essa diferenciação de preços resulta em um custo adicional significativo para as mulheres ao longo do tempo, afetando itens como produtos de higiene pessoal, vestuário e serviços. Embora não se trate de um imposto oficial, a *Pink Tax* representa uma forma de discriminação de preço baseada em gênero, contribuindo para disparidades econômicas entre homens e mulheres (Viana, 2022).

A tributação incidente sobre produtos essenciais para a saúde e higiene feminina, como absorventes e métodos anticoncepcionais, reflete uma desigualdade tributária de gênero. Apesar de serem isentos da alíquota do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), os absorventes são onerados por uma carga tributária de 34,48%, composta pelo Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), variando entre 18% e 25%, além das contribuições para o Programa de Integração Social (PIS) e a Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social (COFINS), conforme o Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT, 2021). Tal cenário compromete o acesso a esses itens básicos, sobretudo entre mulheres em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Considerando que o número de mulheres empreendedoras aumenta a cada ano, e os segmentos do empreendedorismo feminino são dedicados aos serviços e fornecimento de bens segmentados ao público feminino, logo, a tributação na área também é maior, se comparada aos outros segmentos majoritariamente masculinos. Assim, além de menor remuneração, se comparadas aos empreendedores homens, as empreendedoras também sofrem com a carga tributária mais elevada, com resultado financeiro para sua subsistência reduzido, e ainda auxiliando nos custos do ambiente doméstico e familiar.

Com a expansão comercial e da finitude dos recursos naturais e, consequentemente humanos, é necessário repensar a distribuição do trabalho e da renda, reconhecendo o papel de agentes, por muitas vezes,



considerados invisíveis ao mercado e à economia na totalidade, como as mulheres – especialmente as mais vulneráveis, com baixa escolaridade, as mulheres negras, idosas e com baixa renda – visto que para se afirmarem de forma competitiva, precisam de mais esforços que indivíduos do gênero masculino.

A coleta de dados revela as desigualdades estruturais no rendimento do trabalho no Brasil, reforçando as disparidades baseadas em gênero, raça e nível educacional. Reforçamos que, apesar de as mulheres constituírem 51,7% da população em idade ativa, representam apenas 43,8% da força de trabalho, enquanto os homens, correspondendo a 48,3% dessa população, compõem 56,2% da força laboral. Ainda mais grave é a situação quando analisada sob a perspectiva racial e de gênero simultaneamente: mulheres pretas ou pardas, que representam 28,5% da população em idade ativa, têm participação efetiva muito reduzida, alcançando apenas 23,6% da força de trabalho (IBGE, 2024).

Quando se direciona a análise da diferença salarial, verifica-se que em média os homens ganham mais que as mulheres (R\$ 3.173 contra R\$ 2.510), e pessoas brancas ganham R\$ 3.728 enquanto pessoas pretas e pardas recebem R\$ 2.198, diferenças estas significativas que refletem um contexto histórico de marginalização racial e de gênero no mercado de trabalho, onde mulheres negras, em particular, enfrentam barreiras adicionais devido à sobreposição de discriminações (IBGE, 2024).

Além disso, a diferença salarial se intensifica com a idade. À medida que os homens com 60 anos ou mais ganham, em média, R\$ 3.870, as mulheres da mesma faixa etária recebem R\$ 2.693, aproximadamente 30% menos, evidenciando que estas enfrentam uma desvalorização salarial ao longo de suas carreiras. A análise também por nível educacional apresenta outro fator determinante da desigualdade: pessoas com ensino superior completo alcançam rendimentos médios de R\$ 5.784, aqueles sem instrução ou com fundamental incompleto recebem apenas R\$ 1.592, destacando a relevância do acesso à educação, ao ensino superior, e da valorização da cultura do desenvolvimento educacional na totalidade. Nos lares cujos membros têm uma renda mais baixa, as condições para conquistar materiais escolares de qualidade e habilidades exigidas para a admissão em cargos de liderança são reduzidas (IBGE, 2024).

Essa ponderação não pode ser vista apenas como um reflexo de condições educacionais ou de qualificação. Embora as mulheres, especialmente as mulheres negras, apresentem um nível de escolaridade



superior ao dos homens de suas respectivas etnias, essa realidade não é refletida de forma equânime nas condições de trabalho e nos salários. Guimarães (2002, p. 250) destaca que, apesar de as mulheres brancas e negras apresentarem, em média, um nível de escolaridade superior ao dos homens, as desigualdades salariais ainda são expressivas, demonstrando como a educação por si só não é suficiente para garantir a equidade no mercado de trabalho.

No entanto, mesmo entre os mais qualificados, persistem desigualdades de gênero e raça. Homens com ensino superior completo têm rendimentos médios de R\$ 7.200, enquanto mulheres na mesma condição recebem R\$ 4.589. Da mesma forma, pessoas brancas com ensino superior ganham R\$ 6.528, ao passo que pretos ou pardos recebem R\$ 4.474. Essa diferença sugere que a escolarização não é suficiente para superar o racismo e o sexismo estruturais do mercado de trabalho brasileiro, que ainda privilegia homens brancos, mesmo em posições que exigem alta qualificação (IBGE, 2024).

Tomemos como base os parâmetros de renda per capita média no Brasil. De acordo com o Censo de 2023, a média do rendimento domiciliar per capita no Brasil foi de R\$ 1.047,00. No entanto, verificou-se na coleta de dados que 21,7% da população (46,8 milhões de pessoas) vivem com até R\$ 523 por mês por pessoa, e apenas 29,5% (63,6 milhões) ultrapassam os R\$ 1.570 per capita; a maioria (48,7%) está entre esses valores. A diferença entre urbano e rural é ainda mais expressiva: nas cidades, 18,8% estão abaixo de R\$ 523, mas no campo esse número dispara para 41,6%, o que revela pobreza estrutural no meio rural (Censo/PNAD 2023).

O recorte de gênero mostra que 22,5% das mulheres vivem com rendimento abaixo de R\$ 523, frente a 20,9% dos homens e, consequentemente, menos delas alcançam a faixa acima de R\$ 1.570 (Censo/PNAD 2023), evidenciando desigualdade persistente. A diferença salarial e a ascensão aos cargos de maior destaque nas empresas, bem como o acesso ao crédito para impulsionar os empreendimentos de mulheres, demonstram clara relação com estes dados.

A dimensão racial aprofunda o quadro: entre brancos, 42,1% estão acima de R\$ 1.570, mas entre pretos apenas 21,7% alcançam essa condição, enquanto quase um quarto (24,2%) vivem com menos de R\$ 523. Segundo os parâmetros internacionais, 59 milhões de brasileiros (27,3%) vivem com até US\$ 6,85 por dia (~R\$ 1.040/mês), proporção que atinge 48,9% da população rural contra 24,2% da urbana. Esses dados

evidenciam que as desigualdades se potencializam: uma mulher preta e rural enfrenta camadas múltiplas e simultâneas de exclusão, que só podem ser compreendidas quando essa diversidade, como gênero, raça e território, por exemplo, são analisadas em conjunto (Censo/PNAD 2023).

Os dados também apontam para uma precarização do trabalho entre jovens e grupos historicamente marginalizados. O rendimento médio dos jovens de 14 a 17 anos é de apenas R\$ 853, o que demonstra sua vulnerabilidade no mercado e a dificuldade de atingir cargos que proporcionem um ganho financeiro mais elevado, recordando que os jovens que ingressam no mercado de trabalho muitas vezes o fazem para colaborar com o orçamento familiar que é escasso.

Além disso, gênero e raça desempenham um papel significativo: meninas negras, por exemplo, podem enfrentar uma combinação de discriminações que aumentam sua vulnerabilidade e limitam suas oportunidades educacionais e profissionais, com repercussão direta até mesmo em sua saúde física e educação sexual, afetando seu futuro profissional (Taquette, 2009).

Diante da baixa escolaridade e de oportunidades de acesso à educação de qualidade, em todos os sentidos e não só profissional, jovens pretas e pobres tendem a engravidar precocemente, estão mais propensas aos ambientes de violência doméstica e nos seus relacionamentos (Taquette, 2009), reduzindo consideravelmente as chances de conquistarem uma posição de referência em empresas e no mercado de trabalho.

A diferença salarial por raça e gênero entre os mais novos já é significativa, à proporção que jovens brancos de 18 a 24 anos recebem R\$ 1.850, pretos e pardos da mesma faixa etária ganham R\$ 1.508. Essa defasagem inicial influi sobre o acúmulo de riqueza ao longo da vida, perpetuando um ciclo de desigualdade intergeracional, são necessárias políticas públicas que combatam não apenas a desigualdade salarial, mas as barreiras estruturais que limitam o acesso de mulheres e pessoas negras a empregos de melhor remuneração e condições mais dignas (IBGE, [2025]).

A precariedade da educação disponibilizada às comunidades de baixa renda, com recursos finitos e mal distribuídos entre as escolas e professores, além do baixo investimento combinado com os cortes de recursos financeiros, pouco tem a oferecer aos jovens e crianças que pretendem ingressar no mercado de trabalho. Assim, esses mesmos indivíduos com idade para iniciarem na vida laboral não o fazem por falta de perspectiva e descrédito nas instituições em geral.

Porém, além de inúmeros questionamentos sobre as necessidades e prioridades do mundo moderno e a contribuição profissional da geração Z para o desenvolvimento e crescimento econômico, social e cultural nesse novo milênio, ainda se percebem grandes dificuldades em adequar esses interesses, pois a chegada da geração Z ao mercado de trabalho coincidiu com um período de grave crise no cenário nacional, fortemente impactada pelo ambiente político e os diversos casos de corrupção, sendo que devido a tantas situações que rodeiam o cenário político-social, faz com que essa geração seja considerada por muitos como pessimista, principalmente em relação aos cenários macroeconômico, político e profissional, pois teve que lidar com a frustração de, após anos de dedicação à capacitação acadêmica, não obter o retorno desejado (Basseto; Mendes, 2024, p. 8).

De acordo com os dados quantitativos disponibilizados pelo IBGE para o ano de 2023, por meio da mesma PNAD Contínua, havia 27,07 milhões de jovens brasileiros ocupados, entre 15 e 29 anos. Analisando-os com perspectiva de gênero, observa-se uma disparidade expressiva, na qual 15,60 milhões são homens jovens ocupados, enquanto 11,47 milhões são mulheres jovens. Nota-se, ainda, uma diferenciação significativa nas jornadas de trabalho, segundo a qual as mulheres jovens são proporcionalmente mais frequentes em jornadas menores, até 39 horas semanais (36,2%), sem computar as horas dedicadas ao trabalho doméstico, e a concentração masculina é maior nas jornadas mais extensas, sobretudo entre 40 e 44 horas semanais (55,4%).

Considerando a raça/cor das jovens mulheres, destaca-se que jovens pretos ou pardos ocupados são 15,67 milhões, enquanto jovens brancos são 11,09 milhões, dados que apontam diretamente para a escassez de oportunidades e a obrigação de contribuir com a renda familiar (IBGE, [2025]). Apesar de uma distribuição semelhante nas faixas horárias entre brancos e pretos ou pardos, as jovens negras enfrentam dificuldades adicionais devido à sobreposição de desigualdades raciais e de gênero, frequentemente resultando em menores salários e maior informalidade laboral. Essa desigualdade sugere a persistência de barreiras sociais e culturais que transcendem aspectos meramente econômicos e exigem intervenções jurídicas eficazes para promover equidade no acesso ao emprego e na valorização profissional.

De acordo com a PNAD Contínua de 2023, o total de pessoas ocupadas como trabalhadores por conta própria – chamaremos empreendedores(as) – e empregadores no Brasil foi de 29,89 milhões de pessoas, entre as quais se destacam importantes diferenças quando

observadas questões como gênero, raça e classe social. O número de homens trabalhadores por conta própria no ano de 2023, aqui compreendidos como empreendedores, foi de 19,78 milhões, sendo que 68,6% não contribuem para a previdência social, e o número de mulheres empreendedoras representou no ano da pesquisa cerca de 10,11 milhões, com 65,5% não contribuindo para a previdência e 34,5% contribuindo, notando-se que mesmo em menor número, a contribuição das trabalhadoras por conta própria à previdência social é superior, demonstrando maior formalização relativa em comparação ao gênero oposto.

Quando observados a partir da interseccionalidade, compreendemos que a discrepância racial é nítida: pessoas pretas ou pardas apresentam níveis significativamente menores de formalização e proteção social. Ao fazermos o recorte segundo o gênero, a desigualdade é ainda maior. Homens brancos que trabalham por conta própria somam 8,82 milhões (58,0% sem contribuição, 42,0% com contribuição), já homens pretos ou pardos são 10,68 milhões de indivíduos (76,5% sem contribuição, 23,5% com contribuição), sendo possível nesta análise extrair a personificação do *homo oeconomicus*, cuja imagem consiste no homem branco com bons rendimentos, com evidências de que pessoas pretas recorrem ao empreendedorismo e a atividades independentes, haja vista a falta de oferta por empregos regulares em razão da herança racista na história brasileira (IBGE, [2025]).

A análise também demonstra que as mulheres pretas ou pardas enfrentam maior vulnerabilidade socioeconômica. Enquanto as mulheres brancas são 4,98 milhões de trabalhadoras por conta própria, com 55,1% sem contribuição e 44,9% com contribuição à previdência social, as mulheres pretas ou pardas representam 4,97 milhões, praticamente a mesma quantidade, entretanto 74,6% não contribuem para a previdência, isto é, somente 25,4% são contribuintes, revelando uma condição mais precária de inserção laboral e social (IBGE, [2025]).

Contudo, percebe-se uma mudança significativa no cenário ao se considerar especificamente a categoria dos empregadores. Essa categoria, geralmente associada a uma maior estabilidade econômica e financeira para a administração de negócios próprios, apresenta padrões distintos de contribuição previdenciária quando analisados sob a perspectiva de gênero na pesquisa. Entre os homens empregadores, 70,9% contribuem para a previdência social e 29,1% não contribuem; já as mulheres empregadoras mostram uma formalização ainda mais acentuada (76,0%), contra apenas 24,0% de não contribuintes, revelando uma maior preocupação com a

proteção social e uma relativa vantagem econômica e organizacional entre as mulheres que possuem negócios próprios, em comparação aos homens (IBGE, [2025]). Esses números refletem claramente as desvantagens estruturais enfrentadas por pessoas negras no Brasil, destacando o impacto profundo do racismo institucionalizado e histórico sobre suas condições de trabalho e proteção social.

A contribuição ao sistema previdenciário permite acesso aos direitos sociais que resguardam a saúde física e financeira da população, tendo em vista que em uma possível invalidez ou interrupção temporária no exercício laboral poderá ser respaldada com o auxílio financeiro da seguridade social, além de colaborar com a assistência social e a saúde pública como um todo.

Quando a análise incorpora o recorte racial, surgem diferenças notórias relacionadas à formalização previdenciária entre os empregadores brasileiros e a oportunidade de se destacarem como empregadores e não empregados. Ao cruzar gênero e raça, as disparidades tornam-se ainda mais evidentes. Homens brancos apresentam uma contribuição previdenciária de 75,1%, enquanto para homens pretos ou pardos, a contribuição cai para 64,3%. As mulheres brancas destacam-se com o maior índice de formalização previdenciária entre todos os grupos, chegando a 77,8%, já entre mulheres pretas ou pardas, esses valores são menores, com 71,6% contribuindo, revelando uma clara desigualdade que afeta significativamente as condições econômicas e sociais das mulheres negras (IBGE, [2025]).

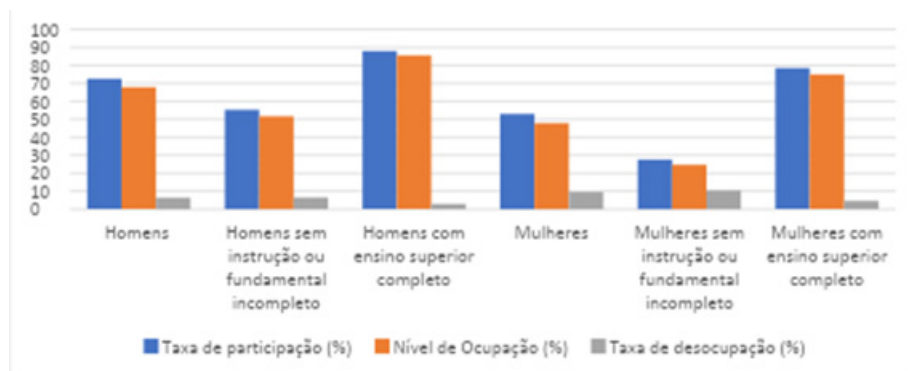
É possível observar, ainda, uma clara segmentação das posições ocupacionais no Brasil, que reflete as desigualdades estruturais associadas ao gênero e raça. Considerando as pessoas ocupadas com 14 anos ou mais, de acordo com a coleta de informações da PNAD Contínua em conjunto com o IBGE para o ano de 2023, as disparidades são evidentes quando comparados homens brancos, mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas.

Entre os homens brancos ocupados, a maior concentração está em empregos formais com carteira assinada (41,4%) e trabalhos por conta própria (28,9%). A incidência de trabalho doméstico é marginal (0,6% no total), e dentro desse grupo é praticamente inexistente entre os homens brancos (0,2% com carteira assinada e 0,4% sem carteira assinada). Tais números indicam uma posição privilegiada no mercado, com maior acesso à proteção social, estabilidade financeira e autonomia econômica.

Já entre as mulheres brancas, embora haja significativa participação em empregos com carteira assinada (39,5%), observa-se também uma

expressiva presença em trabalhos domésticos sem carteira assinada (6,9%) e por conta própria (20,6%). Como empregadoras, o percentual é de 1,9%, significativamente menor em comparação aos homens brancos (3,6%), o que sugere barreiras socioeconômicas e culturais para o empreendedorismo feminino, mesmo entre mulheres com privilégio racial relativo.

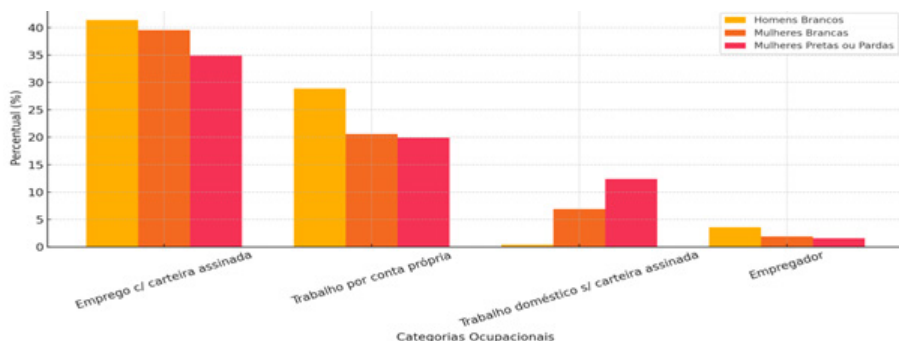
Figura 3 – Participação e desocupação no mercado de trabalho em 2023



Fonte: Elaborado pela autora, com informações do IBGE. Estrutura econômica e mercado de trabalho (2023).

O trabalho doméstico executado pelas mulheres faz parte, ainda, da sua principal atividade remunerada. Segundo dados do 4º trimestre de 2024 da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua/IBGE, 2024), o Brasil contava com 5,9 milhões de pessoas ocupadas no trabalho doméstico, das quais 91,9% eram mulheres e, entre elas, 69% negras e 31% não negras.

Figura 4 – Distribuição ocupacional por gênero e raça (2023)

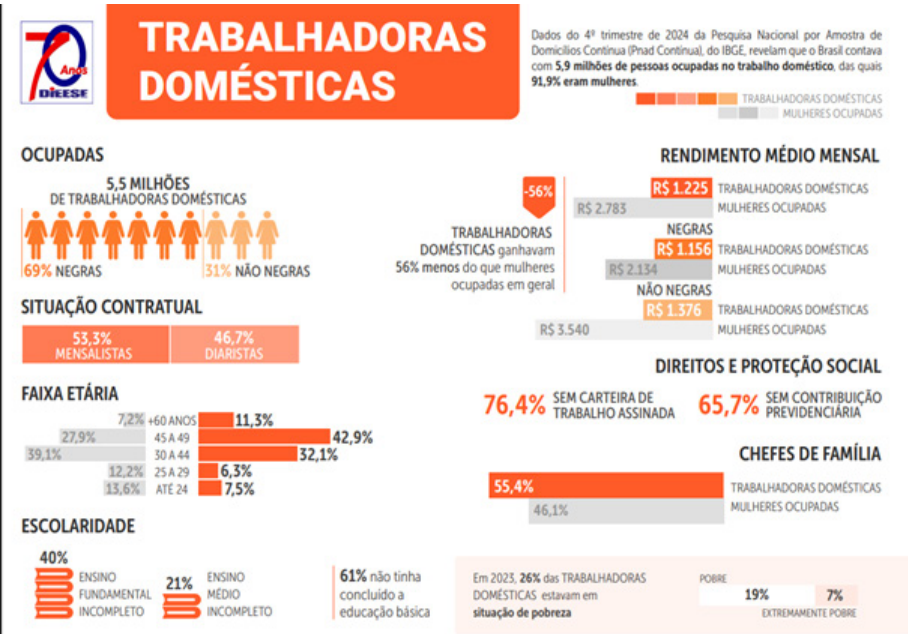


Fonte: Elaborado pela autora, com informações do IBGE. Estrutura econômica e mercado de trabalho (2023); imagem gerada por inteligência artificial.

Neste setor, foram revelados pontos de desigualdades, como o fato de as trabalhadoras domésticas receberem, em média, 56% menos do que as demais mulheres ocupadas no país. O rendimento médio mensal era de R\$ 1.225, em contraste com R\$ 2.783 das mulheres ocupadas em geral; entre as domésticas negras, a média foi de R\$ 1.156, enquanto as não negras recebiam R\$ 1.376, evidenciando a intersecção de gênero e raça nas desigualdades salariais. Outrossim, 55,4% dessas trabalhadoras eram chefes de família, demonstrando o peso da responsabilidade econômica em seus lares, mesmo diante da precariedade contratual e dos baixos rendimentos (PNAD Contínua/IBGE, 2024).

Em 2023, 26% das trabalhadoras domésticas estavam em situação de pobreza, das quais 19% pobres e 7% extremamente pobres, confirmando que essa ocupação permanece marcada pela histórica negação de direitos, pela precarização estrutural e pela necessidade urgente de efetivação de políticas públicas que concretizem o disposto no art. 7º da Constituição Federal, sobretudo no que diz respeito à igualdade de direitos trabalhistas entre todas as categorias profissionais (PNAD Contínua/IBGE, 2024).

Imagem 1 - Trabalhadoras Domésticas



Fonte: Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos; Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) - IBGE, 4º trimestre de 2024).



A situação das mulheres pretas ou pardas é mais vulnerável. Apenas 34,9% têm emprego com carteira assinada, percentual inferior ao dos homens e mulheres brancas, e uma parcela significativa atua no trabalho doméstico, principalmente sem carteira assinada (12,4%).

E por se tratar de uma ocupação que se originou nos moldes da escravidão, entre outros sistemas de servidão, é que o trabalho doméstico permanece sendo o maior sítio do mercado de trabalho a alocar os trabalhadores e as trabalhadoras de raça negra. Mais precisamente pelo fato de as sociedades capitalistas, apesar dos avanços, como a abolição da escravidão etc., ainda conservam os sistemas de opressão – racismo e patriarcado – que constituem a estrutura de desigualdades (Carvalho; Abreu, 2021, p. 21).

A elevada informalidade expõe essas mulheres à instabilidade financeira e à ausência de proteção social, consequência direta das desigualdades raciais e de gênero construídas socialmente. Além disso, o percentual das mulheres pretas ou pardas empregadoras é o mais baixo entre esses grupos analisados (1,6%), o que reflete maiores dificuldades de acesso a crédito, redes profissionais e educação financeira para esses segmentos da população.

Dentre as trabalhadoras domésticas, por sua vez, 53,3% eram mensalistas e 46,7% diaristas, mas 76,4% permaneciam sem carteira de trabalho assinada e 65,7% sem contribuição previdenciária, o que compromete não apenas sua proteção social imediata, mas também direitos previdenciários futuros, como aposentadoria e licença-maternidade (PNAD Contínua/IBGE, 2024).

Estudo conduzido por Alexandre Barbosa Fraga e Thays Almeida Monticelli analisa os impactos da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, “PEC das Domésticas”, sobre o trabalho doméstico remunerado no Brasil. A partir de dados da PNAD (2011–2017), investigaram os efeitos da formalização contratual, a diferenciação entre mensalistas e diaristas, e a permanência da informalidade como elemento estrutural do setor, além disso, a ampliação de direitos trabalhistas para as trabalhadoras domésticas modificou as desigualdades históricas que marcam essas mulheres (Fraga; Monticelli, 2021, p. 2-3).

Embora o trabalho por diárias possa abrir espaço para relações menos hierarquizadas e com certo potencial emancipatório no cotidiano das trabalhadoras, a pesquisa demonstrou que ele continua marcado pela permanência no “limbo da informalidade”, além disso, a transferência das tarefas domésticas para uma diarista não tem significado a eliminação das



desigualdades de gênero no âmbito intrafamiliar, nem a dispensa de outras atividades ligadas ao cuidado — como a criação e atenção aos filhos —, de modo que tais contratações acabam por favorecer, em maior medida, os homens, mantendo as mulheres sobrecarregadas nas dinâmicas de reprodução social (Fraga; Montichelli, 2021, p. 5).

Por outro lado, as mulheres negras encontram no empreendedorismo um campo fértil para exercer atividades remuneradas, como uma alternativa à exclusão do mercado formal de trabalho, o que se enquadra no chamado “empreendedorismo por necessidade”, diferente do perfil “por oportunidade” verificado em outros grupos, como homens e mulheres brancos (Os desafios [...], 2023).

De acordo com o SEBRAE (2023), 24% dos empreendedores brasileiros são mulheres pretas, que enfrentam desafios, como a oferta reduzida de investimento e crédito, capacitação, recursos humanos, rede de contatos e, conseqüentemente, representatividade nos setores específicos, visto que muitos desses empreendimentos estão localizados em áreas com infraestrutura precária, de difícil acesso e de serviços básicos reduzidos.

Nesse sentido, as mulheres recorrem ao empreendedorismo como forma de garantir uma remuneração e contribuir com a renda familiar. Muitas delas, como destacado a partir da amostragem de dados, são responsáveis pela economia familiar. No entanto, as atividades por elas escolhidas normalmente envolvem o trabalho de cuidado, como o trabalho doméstico, artesanato, serviços de embelezamento ou culinária, práticas estas que se relacionam com os papéis de gênero construídos no entendimento social.

## **1.2 Divisão sexual do trabalho: desigualdade de gênero no mercado de trabalho**

As reflexões teóricas sobre as desigualdades de gênero são corroboradas pelos dados científicos produzidos por órgãos oficiais, instituições de cooperação internacional e entidades que estudam o tema. Em um recorte que toma por base o Brasil, na atualidade (2024-2025), percebe-se o lento avanço das mulheres brasileiras em conquistas de cargos de liderança e de participação política significativa, isto é, nas atividades que permitam o compartilhamento de ideias, com voz e voto para efetivar seus direitos nas empresas e no empreendedorismo, refletindo dentro de seus lares a equidade de gênero conquistada.

Desde a promulgação da Constituição Federal, com o reconhecimento de seus direitos ao trabalho e à vida digna, sua inserção no mercado de trabalho aumenta significativamente a cada ano. Entretanto, a dupla jornada de trabalho, as responsabilidades afetivas dentro dos relacionamentos domésticos, a diferença salarial nas remunerações formais do regime celetista e no empreendedorismo feminino, além da permanência de um número significativo de mulheres na informalidade, as quais acabam sem garantias previdenciárias ou trabalhistas, mantendo-as em situação de maior vulnerabilidade. São cenários que permeiam a realidade de muitas mulheres e demandam atenção das ciências para sua superação.

A partir de uma análise qualitativa de dados coletados pela Pesquisa Nacional de Domicílios de 2023, verificou-se que o trabalho feminino ainda mantém um viés de gênero. A produção doméstica é masculina, enquanto a iniciativa feminina permanece, em geral, nas tarefas domésticas, como nos serviços de limpeza e cuidados da casa, mantendo-se a relação de submissão da mulher ao cônjuge, pois a dependência financeira permanece nas relações.

Ao homem, tradicionalmente, permitiu-se o contato externo, enquanto os cuidados domésticos eram entregues às mulheres, sem qualquer reconhecimento da contribuição dessas atividades ao crescimento econômico (Carvalho, 2008, p. 270). Tratam-se, essas mulheres, de sujeitos paralelos.

A teoria econômica do vestido de Thorstein Veblen ilustra a organização sexuada da família como papel central na distinção social. Segundo essa teoria, o vestuário limitava os movimentos das mulheres, restringindo suas ocupações, também representava um marcador social de consumo supérfluo e ostentação para seus maridos (Veblen, 1894).

As amostras coletadas demonstram que as mulheres inseridas na atividade econômica, estão submetidas a diferenças salariais, muito em decorrência de interferências culturais sobre qual seria o valor e o papel da mulher para aquela atividade. Revela as desigualdades estruturais sobre o rendimento laboral no Brasil, reforçando as desigualdades de gênero.

A desigualdade salarial entre homens e mulheres não pode ser explicada meramente por fatores educacionais e setoriais, é preciso atentar-se às barreiras estruturais que limitam a ascensão profissional e a igualdade de remuneração, refletida na independência financeira e contribuição econômica na renda familiar das mulheres. Considerando ser estrutural, o que se pode sugerir seria a implementação políticas públicas

que compreendam iniciativas empresariais voltadas à equidade salarial, ao combate à discriminação no mercado de trabalho e ao incentivo à ascensão das mulheres aos cargos de liderança.

Por exemplo, dentre as formas de controle mais comuns verificadas na violência de gênero está a dependência econômico-financeira, a qual impede meninas e mulheres de abandonarem lares violentos, visto que mesmo diante de tamanha violação de seus direitos, ainda teriam o “mínimo” para sobreviverem. Nesses casos de submissão e hierarquia nas relações de poder instauradas com quem detém o controle do dinheiro, normalmente o dependente é a mulher – mãe, filha, esposa –, que além da insegurança financeira se mantém também sob o controle psicológico. A mulher que exerce o trabalho invisível, geralmente não é considerada no cômputo da renda familiar por essa atividade de cuidado: “Ao considerar a vida das mulheres pobres que precisam garantir sua subsistência e dos seus filhos, a dependência financeira do agressor é apontada como um dos motivos principais para a permanência na relação abusiva” (Silva, 2025, p. 40).

Essa violência é um reflexo de uma ideologia que define explicitamente os papéis e as relações de poder entre homens e mulheres. Com o passar do tempo e após anos de luta, a mulher vem conquistando seu espaço dentro da sociedade, adquirindo direitos e transformando a discriminação em razão do gênero em algo a ser superado. No entanto, essa conquista pela igualdade de direitos ainda não se deu de modo integral, e caminha a passos lentos, havendo um longo trajeto a ser percorrido para um concreto empoderamento feminino, pelo qual a figura da mulher possa ser vista livre de preconceitos e estigmas (Duarte; Santin; Costa, 2020, p. 81).

Segundo estudo bibliográfico elaborado por Estivalet e Costa, o patriarcado vem de uma construção histórica, permeada pela dominação das mulheres, a qual surge com a necessidade da construção de alianças entre tribos, para assegurar sua continuidade, de modo que a “troca de mulheres” era tida como eficiente para somar às forças de trabalho existentes, gerando filhos aptos à guerra e ao trabalho. Nos casos de conflitos, as mulheres eram tidas como objetos, por isso tornavam-se espólio da tribo vencedora, enquanto os homens eram “descartados”, precedendo a dominação e escravidão feminina, a própria formação de classes sociais (Estivalet; Costa, 2024, 287).

De acordo com Biroli, o patriarcado, como sistema político, se tornaria uma estrutura de exploração do trabalho das mulheres pelos homens, aqui constituindo a divisão sexual do trabalho e a sua distinção entre trabalho remunerado e não remunerado (Biroli, 2018, p. 30).

Verificamos a partir dos dados reunidos na seção anterior que, embora representem mais da metade a população nacional, às mulheres ainda estão restritas às funções de cuidadoras, donas de casa, e a uma cultura que as influencia ao “anseio por submissão”, dependência e cuidado, seja da família ou de seus companheiros, como um “complexo de Cinderela” consistente na retenção das mulheres em uma “penumbra”, à espera de algo externo que transformem suas vidas (Dowling, 2022, p. 26), ou seja, uma estratégia de controle psicológico que permite a manutenção, também, de outras relações de poder.

O trabalho não remunerado e invisível tem interferência na economia e no funcionamento do mercado. As mulheres ainda são responsáveis pelos afazeres domésticos, além da jornada tradicional de trabalho, e por isso contribuem para que seus companheiros possam se dedicar ao trabalho no horário comercial.

Como afirma Sardenberg (2004, p. 28): “falar do trabalho feminino no Brasil, a partir de uma perspectiva feminista de gênero, significa tornar as mulheres visíveis”. Do mesmo modo, ampliar o entendimento sobre economia com a perspectiva do trabalho feminino é reconhecer a sua contribuição para o mercado e como este interfere na manutenção do *status quo* da desigualdade de gênero.

Em algumas abordagens mobilizadas, o foco na divisão sexual do trabalho tem como desdobramento a definição das mulheres como grupo que ganha unidade em contraposição aos homens, melhor dizendo, às vantagens deles na atribuição diferenciada das responsabilidades nessa forma binária de construção do gênero. A divisão sexual do trabalho possibilitaria ressaltar uma forma de opressão comum às mulheres, da qual decorre a definição das mulheres como classe cujos interesses estariam em conflito com os interesses da classe que as exploraria, os homens (Biroli, 2018, p. 39).

De acordo com Fernandez, na economia tradicional existem o “trabalho produtivo”, aquele que as tarefas possuem certo valor de troca para o mercado, logo, são remunerados, e o “trabalho improdutivo”, compreendido como o “tempo ocioso”, dedicado a outra forma de tarefa que não o trabalho especificamente, a exemplo do lazer, atividades de higiene, cuidados pessoais ou familiares e, neste último, podem-se incluir as tarefas

domésticas e, aqui, se verifica o “trabalho invisível” aos olhos do mercado. São estas atividades fundamentais para que o trabalho “produtivo” ocorra adequadamente (Fernandez, 2017, p. 569).

Os serviços, como o trabalho doméstico, sendo imateriais, são considerados improdutivos. Não existe juízo de valor nessa distinção entre trabalho produtivo e trabalho não produtivo, mas a visão o leva a ocultar uma parte importante do processo de produção de riquezas, o que as feministas vão chamar posteriormente de trabalho reprodutivo, sem o qual o trabalho produtivo seria impossível [...]. É assim que Smith enuncia a dicotomia entre espaço público - o do mercado e do egoísmo - e o espaço privado - o da família e dos sentimentos morais. A maior parte dos economistas clássicos via nisso a justificativa de uma ordem sexuada já existente: os homens eram associados à esfera do mercado e as mulheres encerradas na esfera doméstica (Périvier, 2023, p. 79).

Mesmo com o reconhecimento, por vezes, parcial e simbólico, da essencialidade do trabalho da mulher como base da economia brasileira, através da elaboração de normas jurídicas, em decisões judiciais proferidas pelos Tribunais brasileiros, bem como de políticas públicas que pregam e cumprem a igualdade de gênero em termos estruturais da sociedade, as mudanças ainda precisam percorrer um longo caminho, principalmente quanto à irretroatividade dos direitos já garantidos e conquistados.

Para a construção desta pesquisa, internalizamos a compreensão da violência como uma relação social, pois as relações de poder se ramificam para as demais instituições, além do âmbito doméstico e familiar (Saffioti, 2001, p. 115).

Saffioti destaca como as maiores preocupações dos brasileiros a violência e o desemprego (2015, p. 11). No entanto, descreve como as relações de poder circulam pelas relações sociais e impactam de diferentes formas a mulher brasileira (2015, p. 13). Nesse sentido, compreendemos que as mulheres estão submetidas à violência de gênero, que inter-relaciona a ofensa à integridade física, moral, sexual, psicológica (Saffoti, 2015, p. 18) e econômica das mulheres, atuando como obstáculos dos mais variados ao acesso integral de direitos fundamentais.

O trabalho das mulheres no Brasil possui nuances que empregam diversas variáveis, que corroboram a identificação dessas mulheres em dados contextos, e como acessam espaços e recursos para seu próprio desenvolvimento. Para reduzir as intercorrências que prejudicam o

fortalecimento e a emancipação das mulheres, precisaremos levar em consideração as distinções, privilégios e desvantagens (Biroli, 2018, p. 39).

Fernandez, por sua vez, emprega em seus estudos o termo “trabalho de reprodução” *versus* o “trabalho de produção”, para demonstrar como o viés tradicional do “homem econômico”, compreendido como um indivíduo do sexo masculino, se faz referência de agente econômico autônomo, estável, e afasta dessa concepção a atividade doméstica, pois nessa acepção, a relevância está na produção efetiva de riquezas e bens, ignorando a participação das mulheres em todo o contexto de cuidado e como agentes relevantes para condução da economia (2018, p. 562).

A importância do trabalho de Heleieth Saffioti reside no reconhecimento, de forma pioneira, de que as mulheres mantêm uma condição própria de classes, especialmente quando consideramos a época na qual suas primeiras pesquisas foram desenvolvidas, por uma mulher, vinculada à perspectiva marxista, na década de 1960, em meio à ditadura militar no Brasil. Seus estudos apontam como a transição para o modo capitalista de produção da modernidade manteve suas relações com o sistema tradicional, sem romper com as relações patriarcais de poder (Falquet *et al.*, 2020, p. 6), que acabam por fundamentar a produção econômica em meio a desigualdade de gênero, tendo como um de seus resultados a diferença de remuneração e vulnerabilidade econômica das mulheres.

A obra de Saffioti é a porta de entrada para a compreensão da mulher na sociedade de classes e a análise da divisão sexual do trabalho moderno (Motta, 2018, p. 4). A desigualdade de gênero no mercado de trabalho ocorre, principalmente, como resultado da divisão sexual do trabalho que, de acordo com a leitura de Saffioti sobre a família patriarcal do Brasil, fica ilustrado como há uma presença forte da figura do chefe de família, do provedor, enquanto a organização social matinha a mulher cumprindo diferentes papéis sociais, e entre estas, dependia também da posição que ocupavam na sociedade (Motta, 2018, p. 5-6).

Essa concepção teórica pode ser visualizada nos dados e estatísticas reunidos na sessão anterior. As mulheres ainda recebem menos que os homens, para a mesma atividade profissional; não são reconhecidas com o mesmo grau de relevância profissional, ainda que se dediquem mais tempo aos estudos e à profissionalização; as mulheres negras sofrem com ainda mais obstáculos à ascensão e ao acesso ao emprego digno, e são a maioria

na prestação de serviços de cuidado e domésticos, dos quais são as mulheres brancas assalariadas suas principais tomadoras.

Ter consciência dessas imbricações e da divisão sexual do trabalho é crucial para implementar políticas públicas que ajam adequadamente perante as diferenças que restringem o acesso pleno aos direitos das mulheres, à sua liberdade econômica e à independência.

A Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da igualdade de todos perante a lei, sem distinção, do mesmo modo as normas infraconstitucionais reforçam esses mandamentos ao regulamentar meios de acesso ao emprego digno, nos mesmos moldes e parâmetros dos que são disponíveis ao gênero masculino, também proibindo a discriminação e permitindo regimes de trabalho flexíveis para as mulheres que necessitarem. Não obstante essa função social inovadora da lei, como os costumes e o comportamento comum são “contrariados”, o resultado é a distância entre a validade da norma e sua execução e funcionalidade materiais.

Em análise sobre a divisão sexual do trabalho e a superficialidade na qual se inserem as mulheres na cidadania, Estivalet e Costa fazem analogia às Moiras, criaturas mitológicas responsáveis por tecer os fios da vida dos homens, participantes ativas no desenrolar da dramaturgia grega e de seus Deuses, responsáveis por manipular a execução dos grandes feitos cantados por famosos poetas dramaturgos. São as três Moiras quem projetam uma suposta Lei Universal, são as responsáveis pelo funcionamento e condicionamento da vida daqueles que, supostamente, vivem de maneira integral: os homens, sujeitos de direito e cidadãos (Estivalet; Costa, 2024, p. 285-286).

O questionamento das mulheres com relação aos “papéis de gênero” toma forma e amplitude com um novo paradigma, a partir do acesso à informação, à escolaridade, e aos cargos políticos, para reivindicar direitos e garantias ao trabalho e a consequente independência econômica (Estivalet; Costa, 2024, p. 293-294).

O princípio da igualdade fornece o início da análise crítica acerca da Divisão Sexual do Trabalho. Em primeiro momento, concebeu-se a igualdade formal (racional, prática e universal), proibindo todo tipo de tratamento diferenciado. Ocorre que a generalização ignora muitos fatores que afetam a vida e o desenvolvimento humano plenos. Sendo assim, a superação da formalidade deu lugar à ideia de igualdade material, corrigindo as injustiças a partir de uma visão ampliada da dignidade humana, respeitando verdadeiramente a integridade constitucional,

segundo a qual haverá igualdade se todas as disposições constitucionais dialogarem e se alinharem. Enfim, a igualdade se torna instrumento capaz de identificar quais seriam as desigualdades e, a partir delas, construir caminhos que valorizem a singularidade e consigam garantir a dignidade humana (Estivalet; Costa, 2024, p. 294-295).

Reflexões sobre a problemática da diferença salarial entre homens e mulheres sugerem que a causa seria a prática dos homens defenderem seus espaços profissionais da entrada de mulheres por medo do impacto em seus salários, visto que tradicionalmente – e por falta de conhecimento ou até de escolha diante da necessidade – elas aceitam receber salários menores, como efeito da própria cultura patriarcal, em que se deve priorizar a família e o cuidado doméstico, afastando-as do interesse por cargos de liderança ou considerados como “de maiores responsabilidades”, por serem exaustivos e impactarem o que deveria ser o primordial: os cuidados do lar (Whitaker, 1988, p. 69).

A concepção de trabalho desviava seu olhar do trabalho doméstico, por dele não resultar uma troca cambial com efeitos econômicos diretos, qual seja, o salário. No entanto, a produção como um todo percorre diversos caminhos, e se inicia dentro do ambiente doméstico, com a limpeza da residência, organização dos afazeres como alimentação e preparo das roupas, antes do sol nascer e mesmo após se encerrar o dia. Entendeu-se, então, que há uma divisão sexual do trabalho e, para além disso, uma “produção do viver” (Hirata; Kergoat, 2007, 596).

A desigualdade de gênero no mundo do trabalho não é um desvio, mas uma engrenagem do sistema econômico, que ainda se apoia na desvalorização, invisibilidade e precarização do trabalho feminino para funcionar. Como se observa, a participação das mulheres brasileiras, de baixa renda, na economia e no mercado de trabalho se restringe às atividades de limpeza e cuidados com o lar/familiares: “as mulheres sempre trabalharam, mas sua participação foi, por muito tempo, minorada e subestimada” (Périvier, 2023, p. 129).

A luta do movimento feminista na França nos anos 1970 pelo reconhecimento de que as atividades domésticas são uma forma de trabalho, apresentou à sociologia, história e à economia, a definição do termo “divisão sexual do trabalho”. A opressão assumida pelas mulheres era do acúmulo de atividades sem remuneração, realizado não para elas mesmas, mas em função de todos daquela residência; um trabalho oneroso no acúmulo, mas gratuito para reconhecimento. E cunhou-se o termo



devido às justificativas: pela natureza feminina, por amor ou como dever materno (Hirata; Kergoat, 2007, 597).

No âmbito da divisão sexual do trabalho se verifica a questão do “cuidado”, que é um trabalho que abrange “um conjunto de atividades materiais e de relações que consistem em oferecer uma resposta concreta às necessidades dos outros”. Nesse sentido, o trabalho de cuidado envolve a relação de serviço, apoio e assistência, sendo estes remunerados ou não, mas que impliquem em uma responsabilidade relacionada à vida e bem-estar de outra pessoa (Kergoat, 2016, p.17).

O relatório “Mulheres, Empresas e o Direito” elaborado pelo Banco Mundial em 2024 mostra que o Brasil possui uma base legal quase totalmente igualitária, direcionada à regulação do mercado de trabalho, porém enfrenta deficiências na prática. O país alcança 100 de 100 pontos em estrutura legal para trabalho, isso quer dizer que não existem barreiras formais para a contratação ou atividades profissionais das mulheres, mas obtém 0 de 100 em mecanismos de aplicação dessas leis (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024).

Isso indica ausência de medidas efetivas para tornar a igualdade legal uma realidade diária. Por exemplo, faltam diretrizes governamentais claras sobre não discriminação de gênero em processos seletivos, também não existe um órgão especializado para receber denúncias de discriminação no emprego. Em comparação a outros países, o Brasil se alinha às nações que já removeram restrições legais, mas fica atrás daquelas que implementaram políticas ativas de fiscalização e promoção da igualdade no ambiente de trabalho (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024).

Essa distância entre o marco legal e a realidade pode ser vista como resistência dos atores sociais, e do próprio poder público como estrutura vinculante e conector entre o texto normativo e sua concretização, deixando evidente que o trabalho feminino é, também, uma estrutura política (Kergoat, 2016, p. 18) e que, a depender das decisões tomadas, podem desagradar certos detentores do poder ao tentar desestruturar a divisão sexual do trabalho, melhorando e garantindo a igualdade de gênero.

Isso porque, para a divisão sexual do trabalho, a masculinidade se refere à obtenção de renda, e a feminilidade aos cuidados domésticos (Estivalet; Costa, 2024, p. 297), ou à atividades como ensino privado, serviços pessoais, saúde e serviços comunitários de cuidado (Guimarães; Brito, 2016, p. 75). Os próprios dados indicam que ainda existe disparidade quanto aos salários e o acesso à liderança, não obstante mais mulheres em

empregos e cargos tidos anteriormente como “masculinos” (Guimarães; Brito, 2016, p. 75),

O próprio documento “Mulheres, Empresas e o Direito”, de 2024, recomenda criar orientações ao setor privado para incentivar a participação feminina e estabelecer canais de denúncia eficazes, de modo que as mulheres possam usufruir plenamente dos direitos garantidos em lei (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024). Nesse ponto, a responsabilidade social corporativa pode apoiar a reestruturação ética do sistema econômico nacional, havendo espaço para considerar a consubstancialidade que abarcam as questões de gênero

Com relação ao empreendedorismo, os dados evidenciam grandes obstáculos para as mulheres que desejam empreender no Brasil. Em termos legais, o país pontua apenas 25 de 100 nesse quesito, bem abaixo da média global, refletindo lacunas importantes, como a ausência de lei que proíba discriminação de gênero na oferta de crédito, tampouco dispositivos que garantam participação feminina em altos cargos de empresas (como cotas em conselhos de administração) (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024).

Por outro lado, o Brasil atinge 100 de 100 em medidas de apoio e implementação no empreendedorismo, denotando a existência de iniciativas práticas para fomentar negócios liderados por mulheres. O governo já publica dados desagregados por sexo sobre empresas, mantém programas de apoio às empreendedoras (inclusive facilitação de financiamento) e possui estratégias nacionais voltadas à inclusão financeira das mulheres (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024), sendo de enorme importância organizações como o SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, responsáveis pela formação gratuita e fornecimento de métodos e instrumentos para mulheres empreendedoras, com objetivo de impulsionar os empreendimentos, com muitas soluções gratuitas.

Esses esforços mitigam parcialmente as barreiras legais e representam melhorias simplórias na criação de um ambiente mais favorável. Ainda assim, o relatório sugere políticas adicionais para equiparar o Brasil às melhores práticas internacionais, como implementar uma lei anti-discriminação no crédito, promover equilíbrio de gênero em posições de liderança corporativa e ampliar a inclusão financeira feminina, garantindo que as empreendedoras tenham igualdade de oportunidades para abrir e expandir seus negócios (Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024).

Para melhores resultados, é preciso levar em consideração os avanços teóricos e estudos feministas sobre a divisão sexual do trabalho. Políticas Públicas de equidade devem incorporar o entendimento de que sobre as mulheres recaem responsabilidades envoltas em conceitos de gênero, interferindo no exercício pleno dos direitos. É preciso compreender que as relações sociais são mutáveis e instantâneas, com a convergência de diversos fatores que atuam sobre seu desenvolvimento ou sua estagnação (Kergoat, 2016, p. 21).

A próxima seção será dedicada a apontar como a responsabilidade social da empresa está inserido no ordenamento jurídico brasileiro, o qual proporciona validade e exigibilidade às ações de equidade de gênero nas corporações, e corresponde às ações éticas e voluntárias das corporações, visando ao desenvolvimento social humano sustentável, alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.



## **2 A RESPONSABILIDADE DA EMPRESA NA CONTEMPORANEIDADE NO ATENDIMENTO AOS OBJETIVOS DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL EM RELAÇÃO ÀS MULHERES**

O Estado Social Democrático de Direito emerge diante dessas mudanças culturais, jurídicas, sociais e políticas, decorrentes de um modo de viver não mais concebível, por essa razão, o Estado se torna detentor da responsabilidade pela criação de normas jurídicas, institutos e organizações que promovam o bem comum e garantam a convivência social da melhor maneira. Este modelo é destaque na Constituição Federal de 1988, cuja composição integra a organização do Estado Brasileiro, mas também consagra os direitos sociais no artigo 6º e seguintes, como fundamento para a conquista dos objetivos da república, conforme dispõe o artigo 3º (Brasil, 1988a).

Ao promover direitos sociais, econômicos e culturais com vistas à mitigação da luta social, é possível sustentar que a função social tem premissas no Estado Social, como sendo a transcendência do Estado de Direito e ensejando a intersecção entre as liberdades individuais com a promoção da dignidade da pessoa humana e a efetividade dos direitos fundamentais, além de resguardar a solidariedade para convocar os cidadãos a cumprirem seus deveres constitucionais (Diniz, 2007, p. 39).

Para além do básico e legalmente obrigado, como a adequação às legislações trabalhistas e previdenciárias, cujo escopo é garantir a dignidade humana aos seus sujeitos, a empresa pode ir além e proporcionar até mais beleza arquitetônica e urbana às cidades onde se instalam suas sedes, em que seus espaços físicos e os arredores se embelezam e se erguem estruturalmente de maneira esbelta, acessível e prática. São condutas que beneficiam, decerto, o próprio empreendimento, mas se alastram de forma positiva – quando assim o fazem – para a comunidade em geral.

A função social está relacionada ao cumprimento de obrigações legalmente constituídas, tais como o recolhimento de tributos e contribuições previdenciárias, a geração de empregos formais, contratação de pessoas fomentando a força de trabalho, favorecendo o ciclo de prosperidade nas comunidades onde se inserem, e executando sua atividade principal com a circulação de bens e serviços por uma contrapartida em moeda.

Dessa forma, a pessoa jurídica, como sujeito de direitos e deveres, administrada por indivíduos, pessoas físicas, se torna agente corresponsável pelo desenvolvimento humano de forma sustentável. Os estudos econômicos apontam como houve, no decorrer da história, o crescimento e expansão das civilizações a partir das trocas, e na forma organizada como se processam tais influências no mercado, as empresas e seus dirigentes detêm não só o poder de contribuir de forma saudável com o progresso, como também o dever de o fazer.

Entre as práticas a serem aprimoradas que contribuem com a efetivação da justiça social e do desenvolvimento humano sustentável está a equidade de gênero no mercado de trabalho, que possui condições de aprimorar a prosperidade financeira de grupos mais vulneráveis, como as mulheres. No entanto, o fato de as mulheres representarem para a economia uma função importante foi, até estudos recentes, ignorado e omitido, surgindo com as diversas fases dos feminismos questionamentos acerca de tal contribuição e que merecem, sobretudo agora, maior destaque.

É a partir do contexto de globalização e crescimento desenfreado da humanidade, com seus hábitos de consumo, que o direito em suas diversas facetas busca organizar e direcionar a sociedade nas diversas áreas em que atua, desde Estado-nação, como Poder Público, a indivíduos, empresas e organizações não governamentais, transmutando essa evolução com sustentabilidade e equilíbrio, no qual se pensaram os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

A responsabilidade social da empresa se dá com a aplicação das orientações fornecidas por entidades e órgãos internacionais, a fim de existir uma padronização da rotina empresarial, tal qual a categorização em dimensões adotadas em 2009 e 2012 pela OIT para o trabalho decente, quais sejam: contratual, legal, econômica, social, organizacional e as condições de trabalho.

Como um estudo desenvolvido no âmbito da ciência jurídica, é imprescindível relacionar o ordenamento jurídico à realidade e, em caso de lacunas, indicar as possibilidades de resolução para efetivar os direitos descritos, bem como evitar o retrocesso, como o que já se acompanha no que se refere à diversidade, equidade e inclusão.

## 2.1 As diretrizes internacionais

A globalização é descrita como um fenômeno no qual se verifica a interferência dos Estados nacionais entre si, a partir dos seus processos legislativos, identidade e cultura (Beck, 2002), e entre outros temas que envolvem sua soberania, como se extrai da adesão de tratados internacionais e sua aplicabilidade no direito interno, e da própria norma constitucional, que dispõe sobre a internacionalização e sobre o processo legislativo de incorporação dos tratados internacionais e a sua natureza jurídica (Costa; Gimenez; Freitas, 2024).

A proteção internacional dos direitos fundamentais e dos direitos humanos é reflexo do sentimento de comunidade (Costa; Gimenez; Freitas, 2024), construído após as grandes guerras e fortalecido pela globalização, pois não há humanidade sem o convívio com o outro; dessa forma, os questionamentos em comum sobre a solidariedade moral e a própria ideia de comunidade política que possa garantir minimamente os direitos individuais e coletivos, bem como de identidade nacional que integre a diversidade, surgem como promoção de confiança e solidariedade entre os indivíduos.

As mudanças sociais decorrentes do processo de globalização têm implicações diversas na vida humana, em sua cultura, suas relações que se tornaram voláteis e temporárias, cenários de empresas multinacionais que ganham mais poder e domínio em países subdesenvolvidos, os quais precisam da internalização como alternativa de melhora da economia, geração de trabalho e renda (Costa; Gimenez; Freitas, 2024, p. 9). Embora proveitoso, para expandir economicamente uma nação, estar alinhado às políticas públicas e tributárias, o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o humano precisa ser exigido nos países com mazelas a serem superadas, como as desigualdades entre homens e mulheres no ambiente de trabalho e reunião de recursos financeiros próprios.

É essencial que haja colaboração entre os setores da sociedade, com o engajamento de cidadãos, poder público e iniciativa privada, todos voltados para o interesse coletivo e a melhoria da convivência social. Isso exige uma revisão do conceito tradicional de soberania, buscando uma regulamentação que possa ser amplamente aceita no plano internacional, sem, no entanto, eliminar a soberania constitucional dos Estados, como a própria Constituição Federal apresenta nos Fundamentos da República, dispostos no artigo 1º e seus incisos, e nos parágrafos 1º a 3º do artigo 5º,

os quais evidenciam a proposta de internalização dos direitos humanos propostos em âmbito internacional para a proteção da dignidade humana em sua ampla acepção.

O surgimento e aplicação do termo “desenvolvimento sustentável” ocorreu na segunda metade do século XX, apresentando uma perspectiva intergeracional, em conjunto com a ideia de um ambiente mais favorável para que todas as pessoas tenham condições de se desenvolver, individualmente e coletivamente (Suxberger et al., 2025, p. 6). Os estudos sobre a incorporação das mulheres na economia global são necessários, e relevantes, para a erradicação das desigualdades de gênero que, por sua vez, é fator determinante para o crescimento econômico nacional e global, bem como para a realização de justiça social (Suxberger et al., 2025, p. 7).

Ressalta-se que, por vezes, normativas internacionais são elaboradas em contextos geográficos, históricos e culturais nos quais países de maiores condições econômicas detêm poderes e influências significativas, ditando a partir de sua perspectiva e realidade as metas e o caminho a percorrer. Os hoje chamados “países de terceiro mundo”, entre os quais o Brasil está inserido, demandam maior investimento público para implementação de metas globais e garantia de seu cumprimento, enquanto permanecem em dadas circunstâncias sob os controles de grandes empresas e nações economicamente abastadas (Gimenez; Batista; Rocha, 2025, p. 235).

A Carta Internacional dos Direitos Humanos compreende os diplomas internacionais elaborados pela ONU, contidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ambos de 1966, que servem como fundamentos para as demais normativas redigidas pelas Nações Unidas em seus tratados sobre direitos humanos, inclusive para a redução das desigualdades de gênero e das condições desiguais que prejudicam mulheres em diversos aspectos, como no mercado de trabalho e na economia que propaga conceitos superados acerca dos papéis de gênero (Ramos, 2020, p. 168).

Há que se destacar que os conteúdos elaborados pelas Nações Unidas desde sua criação dispõem que a norma deve agir como impedimento às formas de discriminação, promovendo igual proteção a todos, não obstante deva aprimorar os conceitos de unicidade e considerar que existem diferentes indivíduos, com condições específicas causadas



por diversos fatores externos e internos, os quais colocam tais grupos em posições de poder ou subalternidade (Ramos, 2020, p. 168).

Ademais, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) – adotado pela Assembleia Geral da ONU em 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992 (Brasil, 1992) –, é considerado um marco histórico, visto que assegura e destaca os direitos econômicos, sociais e culturais, até então compreendido pelos Estados – e pela própria doutrina – como recomendações, sem traços de obrigatoriedade (Ramos, 2020, p. 171). As empresas, como agentes que interferem na sociedade, compartilham do mesmo compromisso de incentivar no seu ambiente a proteção eficaz da dignidade humana, incluindo os direitos econômicos, sociais e culturais como força motriz para impulsionar seu desenvolvimento, ao contrário de extirpá-los por serem entendidos como inimigos das conquistas financeiras do quadro empresarial.

Em 1979, as Nações Unidas elaboraram o primeiro tratado internacional de direitos humanos que versasse sobre os direitos das mulheres, amplamente considerado como um dos documentos mais importantes para o combate à discriminação e violência contra as mulheres, e pela luta por igualdade de gênero.

A Convenção da ONU para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) (ONU, [1979]) é, então, um documento que descreve, de forma explicativa e não taxativa – haja vista a constante evolução da sociedade e até da influência da globalização e tecnologia para a propagação de violências – as discriminações suportadas pelo grupo, estabelecendo uma agenda de ação que vise eliminá-las.

As justificativas ao tratado ressaltam a condição de vulnerabilidade da mulher e o papel da ordem econômica como corresponsável pela redução de tais inseguranças.

Preocupados, contudo, com o fato de que, apesar destes diversos instrumentos, a mulher continue sendo objeto de grandes discriminações [...] Relembrando que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade [...] Preocupados com o fato de que, em situações de pobreza, a mulher tem um acesso mínimo à alimentação, à saúde, à educação, à capacitação

e às oportunidades de emprego, assim como à satisfação de outras necessidades, [...] Convencidos de que o estabelecimento da Nova Ordem Econômica Internacional baseada na equidade e na justiça contribuirá significativamente para a promoção da igualdade entre o homem e a mulher [...] (ONU, [1979], p. 1).

Embora outros tratados internacionais contemplem a igualdade entre homens e mulheres, este é o primeiro documento oficial que vai além de descrever os direitos das mulheres, indica a imprescindibilidade de ações que reduzem a violência de gênero em todos os aspectos e reconhece o papel da mulher para o desenvolvimento econômico e social das nações, ressaltando a necessidade de modificar o papel tradicional de gênero na sociedade e na família. A convenção descreve discriminação contra a mulher como:

[...] 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 (ONU, [1979], art. 1º).

Os Estados signatários, por força do artigo 5º da Convenção, se comprometem a modificar os padrões socioculturais internos, referente à conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de gênero ou em funções estereotipadas, bem como a garantir uma educação familiar inclusiva, fortalecendo a compreensão da maternidade como função social cuja responsabilidade é comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento de seus filhos, e reconhecendo a contribuição feminina para a economia.

Dentre todos os artigos de grande importância, destaca-se o artigo 11, o qual trata diretamente da igualdade de oportunidades e condições de trabalho:

**1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:**

- a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;

- c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas;
- f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

**2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão medidas adequadas para:**

- a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinado ao cuidado das crianças;
- d) Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

**3. A legislação protetora relacionada com as questões compreendidas neste artigo será examinada periodicamente à luz dos conhecimentos científicos e tecnológicos e será revista, derogada ou ampliada conforme as necessidades (ONU, [1979], art. 11, grifo nosso).**

A Convenção tornou-se integrante do ordenamento jurídico brasileiro com a assinatura, em Nova York, em 31 de março de 1981, pelo Decreto Legislativo nº 93, de 14 de novembro de 1983, com reservas ao artigo 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas “a”, “c”, “g” e “h”. Em seguida, por meio do Decreto Legislativo nº 26, de 22 de junho de 1994, o Congresso Nacional revogou o citado Decreto Legislativo nº 93, aprovando

a convenção inclusive com os artigos em ressalva, entrando em vigor no Brasil em 2 de março de 1984. Atualmente, o Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 (Brasil, 2002a), por força de seu artigo 1º, determina a execução e cumprimento integral da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A participação da mulher no mercado de trabalho após a Segunda Guerra Mundial representou grande auxílio na reconstrução dos países do hemisfério norte, devastados pelas consequências do conflito, incluindo a redução no número de homens na população das nações.

Além disso, com as legislações internacionais em elaboração, para evitar novos conflitos de tamanha magnitude e prejuízo aos direitos humanos, a Organização Mundial do Trabalho, em 1951, aprovou a Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor (OIT, 1951). O texto da norma é inovador à época, como um passo rumo ao reconhecimento e equidade, antes mesmo de promulgar a sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

A Convenção nº 100 da OIT, adotada em 29 de junho de 1951, durante a 34ª sessão da Conferência Geral em Genebra, estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Essa convenção, cuja definição de “remuneração” abrange todos os pagamentos diretos e indiretos feitos pelo empregador, foi aprovada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, e promulgada oficialmente no Brasil em 25 de junho de 1957, durante o governo de Juscelino Kubitschek (Brasil, 1956; OIT, 1951).

Mais tarde, foi consolidada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, que organizou as normas referentes às convenções da OIT ratificadas pelo país, incluindo a Convenção nº 100, reproduzida no Anexo XX deste decreto. O texto obriga os Estados-membros a adotar medidas, legislativas, administrativas ou via negociação coletiva, que assegurem a aplicação do princípio da igualdade salarial, independentemente do sexo dos trabalhadores (Brasil, 2019).

Assumir o compromisso de reduzir a desigualdade no pagamento de salários entre homens e mulheres, por parte das organizações, é também se adequar ao princípio da função social da empresa, reconhecendo a responsabilidade dos agentes que atuam no âmbito do direito privado para fortalecer os direitos humanos.

A eliminação da discriminação no emprego e em todas as ocupações emerge como objeto de defesa na Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1958). De acordo com o documento, o termo discriminação compreende:

- [...] a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base 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;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados (OIT, 1958, art. 1º).

A Convenção nº 111 da OIT, adotada em 1958, tem como objetivo principal combater a discriminação no emprego e ocupação, promovendo igualdade de oportunidades independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. Surgida em um contexto pós-guerra, foi marcada por movimentos sociais de igualdade e justiça social, ademais com a sua ratificação pelo Brasil, através do Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968<sup>1</sup>, tornou-se obrigatória sua incorporação na legislação nacional, estabelecendo diretrizes claras contra práticas discriminatórias em âmbito laboral que reverberam na atualidade.

Apesar das garantias legais, persistem desafios significativos, como as desigualdades estruturais em relação à raça e gênero, indicando que as políticas ainda não são suficientes para transformar profundamente as realidades discriminatórias do mercado de trabalho brasileiro, como descrito nas seções anteriores, em particular a disparidade salarial e a dificuldade de acesso aos cargos de liderança para mulheres, que acabam reforçando a necessidade de medidas mais robustas e fiscalização ativa.

A Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1981) trouxe uma inovação positiva para as mulheres trabalhadoras à época de sua promulgação, reconhecendo que há uma dupla jornada de trabalho inerente aos que possuem dependentes sob seus cuidados,

---

1 Atualmente o documento está inserido no bojo do Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019, o qual consolida os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal e as correspondentes promulgações de convenções e recomendações da OIT que foram ratificadas pelo Estado Brasileiro, como um compilado organizado de tais normativas (Brasil, 2019).

sobretudo as mulheres que historicamente foram sujeitadas ao labor afetivo, sem qualquer remuneração.

O propósito da convenção é combater e eliminar todas as formas de discriminação no ambiente de trabalho com relação às responsabilidades familiares, em proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores que enfrentam o conflito entre as demandas da vida pessoal e do mercado de trabalho. Outrossim, visa promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, por meio da orientação aos países signatários para adoção de medidas que impeçam as responsabilidades particulares de serem utilizadas como obstáculo de acesso ao pleno emprego (OIT, 1981).

A Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), aprovada em 2019, representa um marco importante, que segue em direção ao desenvolvimento humano sustentável, pois reconhece a existência de práticas de violência e assédio no ambiente de trabalho como violações aos direitos humanos.

De acordo com a Convenção nº 190 da OIT (Brasil, 2023d), o diálogo social se revela uma alternativa para uma negociação aberta, como consultas e o intercâmbio de informações, entre governos, empresas e trabalhadores, e a fim de que isso ocorra de modo a produzir verdadeiras mudanças, é imprescindível a representatividade em todos os setores, isto é, para aprimorar os direitos já existentes e definir os futuros, as mulheres precisam indicar os temas de maior relevância, permitindo que tenham voz ativa – e voto quando preciso – em todo processo de tomada de decisão, que democraticamente será sempre mais eficaz. Ademais, o documento promove a ampliação dos conceitos de violência e assédio no trabalho, apontando os empregadores como agentes corresponsáveis pelo bem-estar laboral, reforçando seu papel na fixação de medidas práticas para lidar com os casos de violação e, mais importante, para prevenção e eliminação desses problemas.

O Estado brasileiro deu início ao processo de ratificação da Convenção em 2023, um passo rumo a mais proteção aos direitos das trabalhadoras, impulsionando que haja mais ações concretas a fim de garantir um ambiente de trabalho livre de violações, especialmente para as mulheres (Brasil, 2023d).

A partir da nova perspectiva expansionista que acompanha o capitalismo e a necessidade de inovação, que embasada na diversidade e inclusão gera para as empresas melhor visibilidade e crescimento, no ano de 1966 elaborou-se o PIDESC, promulgado pelo Decreto nº 591 no

Brasil em 1992, com trinta artigos, divididos em cinco partes, entre os quais se destacam os artigos 6º a 10º, que garantem o direito ao trabalho, condições dignas e proteção contra as discriminações (Brasil, 1992).

A norma, contudo, depende de interpretação hermenêutica histórica, isto é, demanda análise da legislação inserindo-a na devida época de sua criação, dada a consideração de que os direitos sociais deveriam ser implementados progressivamente pelos Estados signatários, relativizando sua obrigatoriedade a partir do uso de conceitos vagos e permitindo que investimentos públicos sejam embasados na reserva do possível (Gimenez; Batista; Rocha, 2025, p. 235).

Já na atualidade, a abordagem de gênero torna-se parâmetro nos estudos e pesquisas, e na interpretação normativa para aferir como está ocorrendo o desenvolvimento social. Em todas as fases que forem estabelecidas para esse desenvolvimento. É preciso que exista uma perspectiva integrada, avaliando e monitorando como os programas e políticas de desenvolvimento foram, e estão sendo, implementados, e se estão contribuindo, ou não, para alcançar a igualdade de oportunidades sociais e econômicas (Suxberger et al., 2025, p. 6).

Além dos documentos destacados, protocolos, metas e agendas globais garantem a equidade de gênero e responsabilidade corporativa. Destacamos, a princípio, a Declaração de Pequim e Plataforma de Ação (ONU, 1995), que insere a agenda internacional para igualdade de gênero, com destaque à atuação econômica das mulheres e ao acesso a direitos sociais.

Os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Brasil, 2011), por sua vez, estabelecem obrigações das empresas na proteção aos direitos humanos e promoção da igualdade, como respeitar os direitos humanos; prevenir e remediar impactos adversos; adotar políticas e mecanismos de *due diligence* e promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

A ONU Mulheres e o Pacto Global (2010), por meio dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (*Women's Empowerment Principles – WEPs*), fornecem diretrizes voluntárias, mas reconhecidas internacionalmente como boas práticas de equidade de gênero no setor empresarial, quais sejam:

- [...] i) Liderança Corporativa de Alto Nível; ii) Tratar todas as Mulheres e Homens de Forma Justa no Trabalho, sem Discriminação; iii) Saúde, Bem-Estar e Segurança dos Funcionários; iv) Educação e Capacitação

para o Avanço Profissional; v) Desenvolvimento Empresarial, Cadeia de Fornecimento e Práticas de Marketing; vi) Iniciativas Comunitárias e Advocacy, e; vii) Mensuração e Relatórios (ONU Mulheres; Pacto Global, 2010).

Ainda podemos destacar a Diretriz da União Europeia sobre *Due Diligence* em Sustentabilidade Corporativa (União Europeia, 2023), que vincula as empresas a deveres obrigatórios de diligência em direitos humanos e sustentabilidade, com destaque para questões de gênero, trabalho decente e direitos das mulheres nas cadeias produtivas. Além de impor obrigações vinculantes às empresas em matéria de direitos humanos e igualdade de gênero nas cadeias produtivas.

O *Global Compact* (United Nations, 2000) define princípios de responsabilidade corporativa, os quais são fundamentados em tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e a Convenção da ONU contra a Corrupção, e consolidam um padrão global de conduta corporativa.

A proteção aos direitos humanos (Princípios 1 e 2) impõe às empresas o dever de respeitar as liberdades fundamentais de todas as pessoas, com atenção especial à interseccionalidade das opressões que afetam mulheres, sobretudo negras, indígenas e LGBTQIAPN+. No campo do trabalho (Princípios 3 a 6), o combate à discriminação de gênero, à desigualdade salarial, ao assédio e à exploração são pilares essenciais para a construção de ambientes laborais justos e inclusivos. Na pauta ambiental (Princípios 7 a 9), uma abordagem preventiva e de responsabilidade ecológica deve considerar o impacto desproporcional das crises ambientais sobre mulheres e comunidades vulneráveis. Já o compromisso com a anticorrupção (Princípio 10) é crucial para garantir que políticas públicas e recursos não sejam desviados de seu papel essencial na promoção da equidade (United Nations, 2000).

Ao internalizar esses princípios com consciência crítica e perspectiva interseccional, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais e éticas, mas se tornam agentes fundamentais na construção de uma sociedade mais justa, igualitária e sustentável. Elas reconhecem que boas práticas pontuais não compensam violações em outras áreas e que o compromisso ético deve ser coerente e integral.



A OCDE contribui com a criação das Diretrizes para Empresas Multinacionais, com recomendações sobre igualdade de gênero, trabalho decente e responsabilidade social das empresas, travadas entre governos e multinacionais que buscam incentivar o desenvolvimento sustentável e abordar os impactos associados à atividade econômica para atingir as pessoas, o planeta e a sociedade como um todo, cuja implementação ocorre por meio dos chamados Pontos de Contato Nacionais para a Conduta Empresarial Responsável (Gimenez; Batista; Rocha, 2025, p. 232).

Além disso, os relatórios temáticos da OIT, OCDE e ONU Mulheres sobre igualdade no emprego, economia do cuidado, empreendedorismo feminino e informalidade contribuem para o arcabouço internacional, como documentos aptos para medir e acompanhar o avanço das metas e ações de combate às vulnerabilidades e desigualdades de gênero.

Não obstante, o foco deste estudo se concentra na análise dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, com ênfase em sua origem e fundamentação teórica, utilizando trabalhos acadêmicos e documentos oficiais como base. Pretende-se explorar as dinâmicas da cooperação internacional para o desenvolvimento sustentável, contextualizando o papel das empresas na promoção da equidade de gênero.

Discutem-se, nesse sentido, os tratados e protocolos internacionais que promovem a equidade de gênero, como as convenções da OIT, os ODS da Agenda 2030 (especialmente o ODS 5), as diretrizes da ONU Mulheres e os parâmetros da OCDE, os quais orientam a governança empresarial inclusiva e responsável.

As empresas descritas como “Faróis da Diversidade” são examinadas como ferramenta estratégica para medir e orientar as ações rumo à equidade de gênero, combinando com o estudo dos Princípios de Empoderamento das Mulheres, com destaque para os debates ocorridos no fórum *Accelerating Business Action for Gender Equality*, realizado na Alemanha em 2024, como embasamento para análise de empresas e projetos empresariais nacionais, desenvolvidos no ano de 2023 e 2024, que, fundamentados nos ODS, em particular nos objetivos 5 (igualdade de gênero) e 8 (trabalho decente e crescimento econômico), investem na promoção da liderança feminina, no incentivo ao empreendedorismo entre mulheres e na educação financeira voltada ao público feminino.

Nesse contexto, projetos de empoderamento feminino no mercado de trabalho são identificados e analisados com base em critérios de relevância e impacto para a autonomia econômica das mulheres, considerando sua

representatividade em cargos de liderança, sua aderência aos ODS e a viabilidade de replicação dessas práticas por outras empresas, com apoio do poder público em nível nacional.

Os ODS, elaborados pela ONU, são metas propostas para atingir a Agenda 2030, um plano global que visa assegurar ao planeta maior sustentabilidade e qualidade de vida aos indivíduos e à coletividade. As propostas foram elaboradas no ano de 2015 em Assembleia Geral das Nações Unidas com a participação de 193 Estados-membros, estabelecendo 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável da humanidade, com a adoção de medidas abrangentes e inovadoras com perspectiva colaborativa entre poder público, setor privado, indivíduos, entidades e Estados.

A partir dos 17 ODS foram definidas 169 metas universais com apoio de diferentes parceiros e Estados com a inclusão de propósitos transformadores que reduzem as vulnerabilidades atentando às áreas diversas.

Cada ODS foi desenvolvido com temáticas comuns a todas as nações e que interferem de forma direta no desenvolvimento humano sustentável, além de interagirem entre si, de modo que a implementação de um dos objetivos atinge diretamente o aprimoramento de outro, exigindo uma ação conjunta e igual com todas as ODS, que seriam: a) 1 – erradicação da pobreza; b) 2 – fome zero e agricultura sustentável; c) 3 – saúde e bem-estar; d) 4 – educação de qualidade; e) 5 – igualdade de gênero; f) 6 – água potável e saneamento; g) 7 – energia acessível e limpa; h) 8 – trabalho decente e crescimento econômico; i) 9 – indústria, inovação e infraestrutura; j) 10 – redução das desigualdades; k) 11 – cidades e comunidades sustentáveis; l) 12 – consumo e produção responsáveis; m) 13 – ação contra a mudança global; n) 14 – vida na água; o) 15 – vida terrestre; p) 16 – paz, justiça e instituições eficazes, e; q) 17 – parcerias e meios de implementação.

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, incorporada pelo Brasil no âmbito de compromissos multilaterais, ainda que na condição de *soft law*, vem adquirindo crescente densidade normativa interna, orientando a interpretação constitucional e infraconstitucional. Os Objetivos, em especial o 5, o 8 e o 10, conformam parâmetros para a concretização de direitos fundamentais e a realização da função social da empresa, nos termos do artigo 170, III e VIII, da Constituição Federal.

Sua efetividade demanda a atuação coordenada de múltiplos agentes: pessoas físicas, na adoção de práticas cotidianas igualitárias;

pessoas jurídicas, mediante políticas empresariais inclusivas, mecanismos internos de promoção da equidade e adoção de modelos de governança responsáveis; e o poder público, pela formulação de políticas públicas, regulação normativa e fiscalização de condutas em prol dos princípios da igualdade substancial e da justiça social. A internalização progressiva dos ODS reforça sua aplicabilidade como vetor hermenêutico para o ordenamento jurídico brasileiro, possibilitando a construção de práticas empresariais comprometidas não apenas com a geração de lucro, mas com a promoção de transformações sociais estruturais, sobretudo sob a perspectiva crítica de gênero.

Apesar de sua natureza não vinculante, os ODS podem ser cada vez mais utilizados como parâmetros normativos de interpretação constitucional, em particular no que se refere à realização dos direitos fundamentais e à concretização da função social da empresa, prevista no artigo 170, inciso III, da Constituição Federal. As empresas que operam sob essa lógica ampliam sua legitimidade social ao alinhar suas práticas aos compromissos internacionais de desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, Flávia Piovesan destaca que os direitos humanos na atualidade se integram jurídica e universalmente, orientando conteúdos e limitando a atuação estatal e da iniciativa privada, ainda que não sejam formalmente vinculantes, reconhecendo o papel dos instrumentos de *soft law* como vetores de constitucionalização dos direitos humanos no plano interno (Piovesan, 2013).

Por isso, o Poder Constituinte dos Estados e, consequentemente, das respectivas Constituições nacionais, está hoje cada vez mais vinculado a princípios e regras de direito internacional. É como se o Direito Internacional fosse transformado em parâmetro de validade das próprias Constituições nacionais (cujas normas passam a ser consideradas nulas se violadoras das normas do *jus cogens* internacional). O Poder Constituinte soberano criador de Constituições está hoje longe de ser um sistema autônomo que gravita em torno da soberania do Estado. A abertura ao Direito Internacional exige a observância de 114/782 princípios materiais de política e direito internacional tendencialmente informador do Direito interno. Nesse raciocínio, a abertura à normação internacional passa a ser elemento caracterizador da ordem constitucional contemporânea (Piovesan, 2013, p. 115).

O ODS 5 reforça a necessidade de combater as desigualdades de gênero nos ambientes corporativos, promovendo condições equitativas de contratação, remuneração e ascensão profissional, com a meta central de: “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”,

a partir de ações especificamente listadas em um rol exemplificativo, o qual é passível de interpretação e adaptação às necessidades em particular encontradas<sup>2</sup>.

De acordo com o estudo sobre o progresso dos objetivos de desenvolvimento sustentável, com recorte de gênero (2025), as Nações Unidas verificaram que as mulheres ainda sofrem com as desigualdades: dedicam 2,5 mais vezes o seu tempo em atividades de cuidado, se comparadas aos homens; mais de 102 países nunca tiveram uma mulher como chefe de Estado, e somente 30% das mulheres ocupam cargos de liderança nas corporações e, nesse ritmo, a paridade de gênero levará aproximadamente um século para ser alcançada (Nações Unidas, 2025, p. 17).

O ODS 8 é a meta responsável por articular o imperativo do crescimento econômico à garantia de trabalho digno, com respeito aos direitos sociais e à dignidade humana, visa “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos”, com ações diversas para atingir as metas descritas<sup>3</sup>.

---

2 “**5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte; 5.2 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; 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas; 5.4 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; 5.5 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; 5.6 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; 5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais; 5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres, e; 5.c 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**” (ONU, 2024, grifo nosso).

3 “**8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos; 8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra; 8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros; 8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência**

Segundo o mesmo estudo, barreiras significativas impedem o cumprimento integral do ODS 8, como as diferenças salariais, oportunidades limitadas para os cargos de liderança nas empresas, segregação ocupacional e responsabilidades de cuidado desiguais entre homens e mulheres (Nações Unidas, 2025, p. 20).

O ODS 10, por sua vez, impõe a necessidade de enfrentar as desigualdades estruturais, inclusive aquelas de natureza interseccional, como gênero, raça e classe, ampliando a responsabilidade das empresas na promoção da justiça social, como: “reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles”, com ações diversas para atingir as metas descritas<sup>4</sup>,

---

dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança; **8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;** **8.6** Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação; **8.7** Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas; **8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;** **8.9** Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais; **8.10** Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos; **8.a** Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [*Aid for Trade*] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos, e; **8.b** Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT]” (ONU, 2024, grifo nosso).

- 4 “**10.1 Até 2030, progressivamente alcançar e sustentar o crescimento da renda dos 40% da população mais pobre a uma taxa maior que a média nacional;** **10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra;** **10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;** **10.4 Adotar políticas, especialmente fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;** **10.5** Melhorar a regulamentação e monitoramento dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações; **10.6** Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições econômicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, críveis, responsáveis e legítimas; **10.7** Facilitar a migração e a mobilidade ordenada, segura, regular e responsável das pessoas, inclusive por meio da implementação de políticas de migração planejadas e bem geridas; **10.a** Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da OMC; **10.b** Incentivar a assistência oficial ao

destacando a garantia de igualdade de oportunidades, inclusive por meio da eliminação de leis e políticas públicas discriminatórias, alterando-as para a criação de normas eficientes e eficazes para o desenvolvimento de projetos de inclusão e equidade de gênero.

Compreendemos que não há intenção em propriamente reduzir a produção e ignorar a economia, mas integrar as diferentes visões para crescer de forma sustentável e inteligente, para que a existência humana passe a utilizar de forma adequada os recursos naturais e humanos. Os ODS são assimilados como instrumento de *soft law*: normas, diretrizes, princípios e compromissos que não têm força jurídica vinculante. Ainda assim, exercem influência prática e normativa significativa, força essa que vem se consolidando por meio da integração progressiva aos ordenamentos jurídicos nacionais, inclusive ao brasileiro, orientando a elaboração de políticas públicas e interpretações jurídicas compatíveis com os valores constitucionais.

O interessante da ordem definida para as ODS é o caminho do que seria, em tese, mais importante para o desenvolvimento humano, extirpando a pobreza, consequentemente levando à melhor alimentação e produção dos alimentos, o que promove mais saúde para melhor aproveitamento das opções de educação em todas as bases, compreendendo a igualdade entre todos os indivíduos e, a partir desse entendimento, verificar que para a manutenção dessas conquistas a água é fundamental a fim de que os demais setores fluam adequadamente, cuja energia para implementação também precisa ser limpa e sustentável e, assim, garantir ambiente fértil e adequado, preparando para o trabalho digno.

Nos diversos objetivos definidos, as ações para atingir as metas programadas, observadas as peculiaridades dos órgãos e Estados signatários, bem como empresas e entidades que trabalhem para sua execução, exigem o controle e fiscalização sobre a efetividade dos projetos implementados.

Conforme disponibilizado pela ONU, até 2024 foram executadas 149 ações locais e 33 ações em nível nacional com fundamento no ODS 5, e 100 ações locais com 20 ações nacionais para o ODS 8, demonstrando uma superação contínua em prol das desigualdades de gênero e do emprego

---

desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com seus planos e programas nacionais; **10.c** Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os corredores de remessas com custos superiores a 5%" (ONU, 2024, grifo nosso).

digno, recordando que as metas podem ser executadas em conjunto e por agentes diversos.

O ordenamento jurídico brasileiro acolhe as propostas e metas das ODS por compartilhar das mesmas necessidades de atingir o desenvolvimento humano e social, através de políticas públicas desempenhadas nos três Poderes da República e interesses constitucionais, como os definidos nos artigos 1º a 5º da Constituição Federal, além do complemento disposto nos princípios da Ordem Econômica, artigo 170 e seguintes da Constituição, seu viés social verificado também nos artigos 6º e 7º quando cuidam da saúde, assistência, previdência e trabalho dignos, corroborando os tópicos elencados.

Ainda que não sejam obrigatórios como determinações de um tratado ou decisão judicial das cortes internacionais, a Agenda 2030 com os respectivos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, influenciam países que os adotam a se comprometerem politicamente, integrando-os a partir disso em suas legislações ou, também, auxiliando na leitura dos princípios constitucionais sobre a proteção de direitos humanos, o próprio artigo 4º da Constituição Federal apresenta a cooperação internacional, não relativizando a soberania, mas a fortalecendo a partir do respeito aos indivíduos que compõem a comunidade brasileira, como aprofundado na seção seguinte.

Em verdade, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável versam em seu âmago sobre temas de direitos humanos e, neste sentido, estão os Estados e as empresas sujeitos à responsabilidade legal, inclusive pelo descumprimento de obrigações negativas como a fiscalização das práticas empresariais.

Aderir às metas e objetivos da Agenda 2030 da ONU tem se apresentado como uma alternativa positiva para o mercado, com o crescimento redistributivo e sustentável. Do mesmo modo, os investidores acionistas e associados em grupos econômicos, ante as mudanças sociais e climáticas, que representam os riscos criados pela própria evolução humana, forçam as empresas a mudarem suas rotas para incluírem projetos de desenvolvimento social que impactem positivamente nas comunidades locais, uma clara necessidade de adesão aos ODS.

Esse movimento é reforçado pela influência das novas tecnologias e da globalização, sem olvidar dos impactos da colonização pelas nações, que alteraram o que tradicionalmente se conhecia como “mundo no sentido de um conglomerado de nações, sociedades nacionais, Estados-



nações, em suas relações de interdependência, dependência, colonialismo, imperialismo, bilateralismo, multilateralismo” (Ianni, 1999, p. 13).

As ações sociais desenvolvidas com fulcro em ESG – Environmental, Social and Governance pretendem auxiliar no desenvolvimento dos indivíduos em diversos aspectos como a melhora educacional, mobilidade, emprego digno, saneamento básico, habitação, influenciando significativamente no desenvolvimento social urbano e na qualidade de vida da população, conforme sua disponibilização (Costa; Gimenez; Freitas, 2024, p. 8).

Com a influência dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável na economia, metodologias como a *Social Return on Investment* (SROI), e a Análise Custo-Benefício (ACB) passaram a ser aplicadas pelas empresas que se comprometem com as metas dos ODS, com a proposta de averiguar o montante do impacto, convertendo em valores monetários a transformação (ambiental, social e econômica) decorrente da implementação de projetos sociais.

O retorno social do investimento pode ser quantificado monetariamente, conforme o impacto percebido pelos interessados, informando com maior exatidão qual o resultado dos projetos elaborados pelas empresas, os(as) principais beneficiários(as) e como se deu tal benefício (Monteiro, 2022).

A aplicação de métricas e métodos econômicos e matemáticos para aferir o impacto de projetos sociais demonstra com clareza que há expansão da tendência da internalização, e não só internacionalização, dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, como prática benéfica para a comunidade e com números positivos e que afetam a própria empresa que deles se vale.

Os esforços para sua aplicabilidade podem ser entendidos como desafios, tendo em vista o custo inicial para elaborar ações e projetos, além do próprio desconhecimento sobre o tema, que, em algumas situações, é tido como desnecessário, de alto custo ou alto risco, e aqueles que não compreendem as demais influências que recaem sobre a economia, preferem ignorar os benefícios e imprescindibilidade de novas formas de crescimento sustentável.

Em estudo elaborado pela ONU Mulheres, em parceria com OIT e financiado pela União Europeia, os dados mostram que empresas com mais mulheres nos seus comitês executivos tiveram melhor performance comparadas às que só tinham homens nessa posição, resultados obtidos em



todos os países pesquisados na América Latina e em todos os setores dos negócios, mostrando que o retorno sobre investimento foi 44% maior e a margem de Lucro Antes de Juros e Impostos (EBIT) – do inglês *Earnings Before Interest and Taxes* – 47% maior, métricas que trazem dados reais sobre o faturamento das empresas (OIT; ONU Mulheres, 2021, p. 18).

A mesma pesquisa, realizada com 700 empresas de capital aberto no Brasil, Chile, Peru, Argentina, Colômbia e Panamá, com 3.900 funcionários, apontou que as empresas na América Latina que adotam práticas de diversidade tendem a superar outras em inovação, colaboração, liderança que promove a confiança e o trabalho em equipe e melhor retenção de talentos, alinhadas ao ODS 5, 8 e 10 para equidade de gênero no emprego digno, reduzindo as desigualdades. Segundo a pesquisa, o resultado é um índice favorável de saúde organizacional e, consequentemente, melhor performance financeira, como um retorno 3 vezes maior para os acionistas, se comparadas com empresas que não investem em *Organizational Health Index* (OHI), com probabilidade 93% maior de apresentar performance financeira superior à de seus pares na indústria (OIT; ONU Mulheres, 2021, p. 18).

O relatório reúne dados que se alinham ao pretendido pela economia feminista, indicando que nas empresas onde mulheres integram os conselhos de administração, há 18% a mais de mulheres nos cargos de liderança, sugerindo um aumento proporcional de um para o outro, ou seja, quanto mais representatividade, mais reconhecimento, em um ciclo virtuoso, quando há 50% de representação do conselho, há quase 30% de mulheres na gestão (OIT; ONU Mulheres, 2021, p. 20).

O esforço empresarial de empoderamento e inclusão nas empresas, e também nos conselhos administrativos e cargos de liderança, apresenta resultados positivos para a sociedade, reconstruindo e superando conceitos arcaicos dos papéis de gênero, mas ainda enfrenta desafios e risco de retrocessos.

Em uma entrevista para um Podcast, o *Chief Executive Officer* (CEO) da Meta, Mark Zuckerberg, declarou que as empresas precisam recuperar a energia masculina, dias após ter reformulado políticas de moderação das suas empresas de redes sociais, permitindo mais “liberdade de expressão” aos usuários que façam críticas às mulheres ou a pessoas transgênero e não binárias.

‘Se você é uma mulher entrando em uma empresa, provavelmente sente que é um ambiente muito masculino. E pode ser uma energia

que você pode não ter naturalmente’, disse ele a Rogan. ‘Você quer que as mulheres sejam capazes de ter sucesso e ter empresas que possam liberar todo o valor de ter grandes pessoas, independentemente de sua origem ou gênero’ (Bloomberg, 2025).

A história de sua empresa foi construída a partir do uso indevido da imagem de mulheres, como uma competição de beleza, na qual somente os homens, então usuários do sistema, seriam os votantes. A afirmação por ele feita em 2025 representa com clareza a necessidade de integração das políticas públicas que limitem a atuação das pessoas jurídicas de direito privado, como um território de liberdades incondicionadas.

Não obstante estejamos somente a 5 anos para findar o prazo da Agenda 2030, o caminho se apresenta longo e com desafios, sendo crucial por essa razão reunir teorias da economia feminista e traçar a releitura do princípio da função social da empresa, o primeiro para indicar sem represálias os fatores externos e internos que influenciam na economia, como os papéis de gênero e seus preconceitos ainda impedem que mulheres ocupem cargos de poder e liderança nas empresas, e o segundo para que as corporações enfim assumam e entendam a responsabilidade compartilhada no desenvolvimento social humano e econômico sustentável.

Partindo do mesmo pressuposto de diferenciação por gênero, como se mulheres fossem mais qualificadas para determinadas atividades profissionais ou unicamente as de cuidado, Tallis Gomes, ex-membro do conselho consultivo da empresa Hope – logo uma marca criada para o público feminino, cujos produtos são *lingeries* –, em uma fala sem fundamentos, declarou que mulheres em cargos de liderança e destaque nas empresas passaram por um suposto processo de masculinização, por isso não gostaria que sua esposa, por exemplo, fosse CEO em uma empresa<sup>5</sup>. Além de propagar formas que diminuam, discriminam e menosprezam as mulheres, ao contrário do que determinam os fundamentos constitucionais e o próprio ordenamento jurídico brasileiro, ainda aponta que a segregação por gênero está enraizada em nossa sociedade, interferindo negativamente na ordem econômica.

---

5 De acordo com o site de notícias G1, o empresário: “[...] ao responder a pergunta ‘Se sua mulher fosse CEO de uma grande companhia, vocês estariam noivos?’, feita por um de seus seguidores no Instagram, Gomes respondeu ‘Deus me livre de mulher CEO’, dissertando em seguida que, ‘salvo raras exceções’, mulheres em cargos de liderança passam por um ‘processo de masculinização’. A postagem ainda dizia que esse ‘não era o melhor uso da imagem feminina’. Segundo o empresário, ‘o mundo começou a desabar exatamente quando o movimento feminista começou a obrigar a mulher a fazer o papel de homem’” (Moreira, 2024).

Em contrapartida ao que se afirma nos discursos superficiais, e evitados de considerações pessoais reforçadas pelo patriarcado indiscriminado, estão dados que demonstram justamente o contrário. Segundo relatório da OIT e ONU Mulheres:

O estudo mostrou que organizações com CFOs [*Chief Financial Officer*] mulheres são mais lucrativas; firmas com mulheres CEOs e CFOs têm produzido uma performance superior no preço das ações; e aponta ainda que firmas com alta diversidade de gênero no quadro de diretores são maiores e mais lucrativas do que firmas com baixa diversidade de gênero. [...] empresas com CFOs mulheres foram mais lucrativas e geraram lucros adicionais de \$1,8 T[rilhão] ao longo do horizonte do estudo. Adicionalmente, o mesmo relatório aponta que empresas com mulheres que exercem a função de CEOs e CFOs tiveram melhor desempenho do preço das ações em relação à média de mercado. Nos 24 meses após a nomeação de mulheres para a posição de CEO, as empresas analisadas experimentaram um ganho de 20% no preço das ações e de 6,0% no retorno das ações após a nomeação de uma CFO mulher (OIT; ONU Mulheres, 2021, p. 21-22).

Com apoio dos indivíduos, governantes e empresas, há a possibilidade de consolidar um caminho de desenvolvimento sustentável. As políticas públicas e iniciativas que visam reduzir a vulnerabilidade de gênero no viés da independência financeira das mulheres, e trabalho digno, quando não rasas, são de difícil implementação ou fiscalização, de modo que não suprem as necessidades desse grupo.

Por essa razão a destaca-se a internacionalização das metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 8 e 10, que preconizam a igualdade de gênero, com o pressuposto da equidade, a promoção do desenvolvimento econômico com a redução das desigualdades, como mecanismo para efetivar o princípio da função social da empresa e meio eficaz para fortalecimento da economia e instrumento para transformar interna e externamente definições dos papéis de gênero infundados.

No contexto brasileiro, os esforços caminham para além do cumprimento da legislação nacional e internacional, mas para a implementação de ações que visem à participação conjunta dos atores inseridos na iniciativa privada e pública, inclusive a partir da união de grupos empresariais e mulheres líderes nas empresas que incentivam mais políticas de equidade, inclusão e diversidade no meio corporativo, como o Movimento Mulher 360.

As políticas públicas ainda são cruciais para a fiscalização das propostas de equidade de gênero, sobretudo para evitar a retração desses

direitos, como a construção de leis e atos normativos que propiciem terreno fértil para o desenvolvimento humano social sustentável.

## 2.2 A legislação brasileira

Nesta seção, será examinada a legislação brasileira a partir da ótica da justiça de gênero e da função social da empresa e da responsabilidade social empresarial, com enfoque na articulação entre a ordem econômica e os direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu conteúdo normativo a intenção de promover uma responsabilidade social corporativa, para além da função social da empresa, contudo, o caminho ainda é tortuoso para garantir a igualdade - material - prescrita no artigo 3º e 5º, inciso I (Brasil, 1988a).

Os dispositivos legais declaram a abertura do ordenamento jurídico para a aplicabilidade de uma perspectiva feminista que considera os mecanismos para a equidade de gênero, inclusive permitindo o alinhamento entre as proposições da ordem econômica com os direitos sociais, como a dignidade do trabalho humano e a liberdade financeira das mulheres.

O artigo 170 da Constituição Federal estrutura os princípios da ordem econômica nacional, especialmente os fundamentos da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa orientada para assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social. A interpretação desse dispositivo precisa ser feita de forma combinada com o artigo 5º, inciso II, da mesma Carta, que garante a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, permitindo uma leitura sistemática e ampliada da função social da empresa no contexto das desigualdades estruturais de gênero (Brasil, [2024a]).

O artigo 4º da Constituição, por sua vez, tem como fundamento a abertura do Brasil à internacionalização e à recepção de normas de direitos humanos em nosso ordenamento jurídico. Essa perspectiva é aprofundada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que elevou os tratados internacionais de direitos humanos à categoria constitucional, ou, no mínimo, supralegal, consolidando a força normativa desses instrumentos no ordenamento jurídico brasileiro.

No plano normativo interno, serão analisadas as legislações que tratam diretamente da responsabilidade social da empresa e da proteção dos direitos trabalhistas e humanos. Serão objeto de estudo o Código Civil

(Brasil, 2002b), em especial os dispositivos sobre função social do contrato e da empresa; o Código de Defesa do Consumidor (CDC), que introduz princípios de dignidade da pessoa humana nas relações de consumo; a Lei de Falências e Recuperação Judicial, com ênfase nas obrigações sociais da empresa em crise; a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); e a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que trata das obrigações gerais das empresas no cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

O ordenamento jurídico possui grande importância na regulação do comportamento humano e, por consequência, da sociedade e Estado. A norma tem a responsabilidade de impor comportamentos, proibi-los, regulamentar situações determinadas para que se desenvolvam da melhor maneira e, dentre tantas atribuições, pode trazer gatilhos que induzam ações mais benéficas ao todo.

O estudo da legislação brasileira que atua em combate às desigualdades de gênero, também como influenciadora de práticas mais conexas com a inclusão e diversidade, representa não só a busca por avanços legais, mas também de fios condutores que protejam e assegurem a vedação ao retrocesso das conquistas em direitos das mulheres – além de outros direitos fundamentais –, inclusive como forma de exigibilidade dessas garantias no Poder Judiciário quando violadas de alguma forma por quaisquer agentes, públicos ou privados.

A leitura do princípio da função social da empresa precisa ser feita em perspectivas feministas, com uso das técnicas hermenêuticas que consideram as características e especificidades do grupo a que se direciona a norma e àqueles que nela podem também se respaldar, modulando e construindo interpretações que promovam o desenvolvimento humano equitativo e sustentável.

Os gatilhos ou *nudges* (Oliveira; Stancioli, 2021) se conectam com os modelos de tomada de decisão humana e, por se tratar justamente de seres humanos, envoltos em camadas conscientes, subconscientes e inconscientes, explicam a complexidade do comportamento do indivíduo, o mesmo que elabora leis, políticas públicas, jurisprudências, planejamentos empresariais, dentre os demais atos da vida civil e humana, por assim dizer.

A leitura dos dispositivos legais pertinentes revela que o legislador, em vez de elencar características que reputa necessárias para que a vontade exteriorizada seja considerada válida, enumerou hipóteses em que considera que a tomada de decisão não é idônea a produzir efeitos jurídicos (Oliveira; Stancioli, 2021, p. 11).

Esses *nudges* incluem o modo de pensar automático, rápido e intuitivo ou deliberativo e reflexivo, o pensamento social, influenciado pelo contexto social e preocupado com o enquadramento ao grupo comum e, por fim, os modelos mentais, que se utilizam de esquemas mentais, como classificações e estereótipos compartilhados socialmente, para construir representações mentais (Kahneman, 2012, p. 29). E todo esse aparato se desenvolve de modo ininterrupto, até mesmo nas atividades em que se exige atenção plena e presença racional.

Também com base nessas descobertas, Thaler e Sunstein sugerem intervenções que poderiam facilitar e melhorar nossas escolhas em vários contextos envolvendo decisões difíceis e raras, para as quais não se recebe uma resposta imediata que permita readequar a escolha feita ou quando é complicado traduzir aspectos da situação em termos de fácil compreensão (THALER e SUNSTEIN, 2008, p. 1). Essas intervenções foram apelidadas de *nudges* (cutucões) e sua adoção é defendida como forma de um 'paternalismo libertário' (THALER e SUNSTEIN, 2008, p. 6-9). Os autores apresentam sugestões na área das finanças, com destaque para mercados de crédito, previdência privada, poupança e investimentos, doação de órgãos, emissão de poluentes, entre outras (Oliveira; Stancioli, 2021, p. 7).

Se levarmos em conta o impacto das tomadas de decisões humanas, das influências internas e externas, podemos enfim compreender que determinado grupo pode, de diversas maneiras, provocar a exclusão ou inclusão de outro grupo oposto. Além disso, como a norma jurídica possui – ou deve possuir – força imperativa, esta também detém recursos capazes de reivindicar seu cumprimento e influenciarem positivamente a construção e reprogramação de comportamentos (Oliveira; Stancioli, 2021, p. 16). Esse é o objetivo através do estudo do princípio da função social da empresa, bem como da análise dos demais documentos normativos que possibilitem uma nova formação de pensamento e, assim, seja possível caminhar rumo à equidade de gênero nas empresas e no empreendedorismo feminino.

A Constituição é a norma fundamental que estrutura, organiza e rege o Estado e o ordenamento jurídico. Dentre as disposições nela contidas, encontram-se o próprio regimento do Estado e suas competências, além dos direitos humanos fundamentais e sua correspondente proteção.

Os Fundamentos da República, dispostos no artigo 1º da Constituição Federal, convergem para a proteção dos direitos humanos, representados pela soberania externa – que garante poder político independente na esfera internacional – e soberania interna, com o poder político titularizado pelo povo, expresso no sufrágio universal (Ramos, 2020, p. 518). Alinhados à

dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, refletem o desejo do constituinte originário de agregar valores que, embora aparentemente opostos, resultam na expressão da pluralidade inerente à nossa sociedade, como já mencionado, uma nação fruto da colonização e com memórias escravocratas, em cuja extensão territorial convivem culturas variadas.

Por essa razão, o respeito aos valores diferentes deve ser inevitável, e ocorre através da proteção aos direitos humanos e dignidade humana, indispensáveis ao Estado Democrático de Direito.

Para, então, guiar a conduta dos sujeitos, públicos e privados, no sentido de uma sociedade livre, justa e solidária, é preciso alinhar as responsabilidades também da iniciativa privada em prol dos direitos das mulheres na economia e trabalho, bem como proporcionar o exercício de seus direitos de forma livre em suas expressões, conhecendo das necessidades intrínsecas e extrínsecas, especialmente para garantir proteção econômica, emprego digno, atuando as políticas públicas como incentivadoras e, para este último caso, a representatividade feminina torna-se manifestação da soberania interna em favor de um grupo que demanda atenção aos seus direitos humanos.

O artigo 3º da Constituição Federal, por sua vez, traz os objetivos fundamentais da República, isto é, quais razões servirão de embasamento para o que se deseja perseguir em um Estado, desde a relação entre particulares, entre estes e o Estado, e entre soberanias. Segundo o art. 3º,

[...] Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Brasil, [2024a], art. 3º).

Ao incentivar e adotar políticas públicas que estimulam condutas positivas por parte das empresas, como a promoção da igualdade salarial, a equidade de gênero e raça no mercado de trabalho e a redução das desigualdades econômicas, o Estado brasileiro demonstra estar em sintonia com os objetivos fundamentais da República, previstos no

artigo supracitado. Essas ações concretas, especialmente no campo da ordem econômica, indicam um interesse no cumprimento das metas constitucionais de construir uma sociedade livre, justa e solidária, com atenção especial à promoção do bem de todos, sem preconceitos. Nesse entendimento, Edson Fachin, em decisão proferida na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.668 (Brasil, 2024b):

O Estado Democrático de Direito é definido por um sentido expandido de igualdade. Entre os objetivos da República Federativa do Brasil, inscritos no art. 3º da Constituição Federal, materializa-se também o combate às desigualdades baseadas na construção social do gênero. O direito à educação, incluído em seu bojo a instrução pública e a privada, orienta-se para a consecução dos objetivos republicanos de liberdade e igualdade. É dever constitucional do Estado agir positivamente para a concretização de políticas públicas, incluídas as de cariz social e educativo, voltadas à promoção de igualdade de gênero e de orientação sexual. Viola a Constituição da República e o direito convencional qualquer leitura da cláusula de abertura semântica da igualdade que não albergue o combate às desigualdades de gênero e de orientação sexual. Ação direta julgada parcialmente procedente para reconhecer a obrigação, por parte das escolas públicas e particulares, de coibir as discriminações por gênero, por identidade de gênero e por orientação sexual (Brasil, 2024b).

A falta de diversidade e inclusão compromete de forma direta o desenvolvimento de propostas realmente qualificadas e integradoras. Quando se restringem àqueles interessados no debate, sobretudo com experiências e visões de mundo diferentes, perde-se a chance de construir soluções mais amplas e eficazes, que dialoguem com uma variedade maior de realidades. Pensamentos divergentes são motores de inovação, não de obstáculos.

O artigo 5º, que em sua extensão apresenta direitos e garantias de diversas espécies, está diretamente ligado ao princípio da igualdade, que previsto no *caput* do artigo, assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza (Brasil, [2024a]). Juntos, os princípios da legalidade e da igualdade formam a base do Estado Democrático de Direito, garantindo que os cidadãos sejam tratados com imparcialidade e que só possam ser exigidos a agir conforme regras de antemão estabelecidas pelo ordenamento jurídico.

O dispositivo, no entanto, pode ser estendido ao tratamento entre particulares, não obrigando apenas a relação entre Estado e cidadãos, como o direito privado também está vinculado ao tratamento isonômico



entre as partes. Assim, qualquer ato do poder público ou de particulares que imponha obrigações ou restrições deve ter respaldo legal e respeitar a isonomia entre as pessoas.

Em âmbito nacional, a Constituição Federal em seu artigo 5º aborda o princípio da igualdade, dispondo que todos são iguais perante a lei, seja formal ou materialmente. Na mesma orientação tem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que reafirma a liberdade e igualdade em dignidade e direitos, progredindo o espírito de fraternidade (artigo 1º), e estabelecendo que todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos na Declaração, sem distinção de qualquer espécie, inclusive de sexo (artigo 2º) (1948) (Costa; Gimenez; Freitas, 2024, p. 9-10).

A internalização do direito internacional, com a sistematização de normas de direito das mulheres desempenha papel fundamental para o avanço do desenvolvimento sustentável em suas variadas formas, em todas as esferas da federação, em âmbito particular e público, destacando-se a sustentabilidade econômica, social e ambiental. O apoio das empresas, governantes e indivíduos é ressaltado pelas Nações Unidas como um caminho possível ao desenvolvimento sustentável, em concordância com a norma constitucional que prevê o ajustamento da ordem econômica aos objetivos e fundamentos da república de proteção dos direitos humanos, dentre os quais podemos destacar o das mulheres.

O Estado brasileiro se compromete aos cuidados com os direitos humanos, particularmente pelo contexto histórico no qual ocorreu a constituinte e motivou a inclusão de garantias e direitos fundamentais em primeiro plano. A construção do novo Estado de Direito, com viés social-democrático, demanda o respeito à dignidade humana e a soberania se flexibiliza para ampliar a proteção destas prerrogativas.

Nessa acepção, a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 tem função relevante para a internalização dos direitos humanos internacionalizados com a globalização, posicionando no corpo da Constituição Federal acerca do processo de formação e incorporação de tratados internacionais que versem sobre direitos humanos, trazendo força e executabilidade aos seus termos, após adesão do Estado Brasileiro. Esse processo se deu com a incorporação do §3º ao artigo 5º da Constituição Federal, que assinala:

§3º 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 (Brasil, [2024a], art. 5º).

O §1º do aludido artigo 5º determina a aplicação imediata das normas definidoras de direitos e garantias fundamentais, em que se enquadram os tratados internacionais que prescrevem direitos humanos, cumpridas as etapas e fases do processo de internalização. Se combinado o §2º do mesmo artigo, os tratados que cuidam da temática de direitos humanos terão hierarquia constitucional (Ramos, 2020, p. 541).

Em vista disso, compreendeu-se que a violação dos direitos das mulheres, em todas as searas, também é uma violação direta aos direitos humanos, surgindo a necessidade de debates e estudos para eliminar a todas as formas de discriminação contra mulheres (Miranda; Azeredo, 2016), inclusive a atenção à própria teoria da economia feminista, que vislumbra a atuação da mulher na economia e os papéis de gênero que impedem a fruição livre e igualitária de seus direitos.

A internalização dos tratados e normas internacionais tem representado o comprometimento do Estado brasileiro na busca por aprimoramento do princípio da função social da empresa. O Brasil implementou diversas medidas legais para garantir a eficácia da Convenção, incluindo-se a Constituição Federal de 1988, que assegura explicitamente a igualdade de direitos trabalhistas (art. 7º, XXX e XXXI)<sup>6</sup>, ampliando o espaço normativo nacional para a criação de políticas públicas como o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial e o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres.

A Constituição Federal consagra no artigo 170 a Ordem Econômica e os princípios gerais da atividade econômica que regem o Estado brasileiro. Dessa forma, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, reconhecendo o espaço para a equidade de gênero, a igualdade salarial e de condições de acesso ao emprego digno. Outrossim, a livre iniciativa serve como outro fundamento, a qual se define como: “[...] a possibilidade de agir antes de qualquer outro, sem influência externa, como expressão da liberdade” (Diniz; Santiago, 2025, p. 72), consagrando para além de uma economia de mercado capitalista, mas em um recorte que deva ser humanizado.

De acordo com Maria Helena Diniz e Mariana Santiago:

---

<sup>6</sup> “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Brasil, [2024a], art. 7º).

A Constituição Federal expressamente limita a iniciativa privada e a propriedade, materializando o ideal da socialidade, quando dispõe sobre a dignidade da pessoa (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (arts. 5º, XXIII, e 170, III). Desse entendimento é possível concluir pela existência da função social do contrato e da empresa, uma vez que tais institutos estão intimamente ligados à circulação da propriedade (Diniz; Santiago, 2025, p. 71).

Ao estabelecer que a atividade econômica não pode se limitar apenas à busca do lucro, a Constituição Federal fortalece a interpretação do princípio da função social da empresa compreendido na promoção do bem-estar coletivo, destacando que há espaço para obrigatoriedade dos cuidados e de esforços a serem aplicados a partir de uma perspectiva feminista, que afasta questões e rótulos de gênero das condições que definem um indivíduo qualificado para o mercado de trabalho ou para celebração de negócios jurídicos.

A finalidade dos princípios da ordem econômica é assegurar a existência digna de todos, conforme os ditames da justiça social, representando a economia que o Estado brasileiro busca desempenhar, a partir de uma função social inspirada no desenvolvimento sustentável. Não obstante consagre a economia nos moldes capitalistas, como já descrito, com base em um espaço, o livre para circulação de bens, serviços e produtos como um todo, de pronto também determina que tal atividade comercial e empresarial deva seguir parâmetros benéficos para a sociedade, isto é, socialmente útil para concretização da justiça social e do bem-estar, moderando os excessos do capitalismo (Diniz; Santiago, 2025, p. 72).

Para José Afonso da Silva, o regime de justiça social, então, é aquele no qual todos têm a possibilidade de dispor dos meios para se viver de modo confortável, com base nas exigências da natureza de cada indivíduo. Logo, não há empecilho ao ganho financeiro, tampouco ao objetivo principal resultante da atividade econômica, qual seja, o lucro, trata-se aqui de possibilitar que um maior número de pessoas, sobretudo as que cultural e historicamente estão em condições de vulnerabilidade como as mulheres (Silva, 2009, p. 789-790).

É objetivo do Estado, e haveria de ser também das empresas inseridas nesse cenário econômico, compor suas conquistas financeiras e proporcionar meios alternativos que impactem a comunidade para a redução das situações de pobreza extrema, miséria e desigualdades – como as de gênero.

O mercado, mesmo enquanto uma ficção econômica, produz efeitos concretos na sociedade (Diniz; Santiago, 2025, p. 73). Por esse motivo, o artigo 170 com seus nove incisos, estabelece os princípios gerais da ordem econômica que não excluem da sua interpretação os demais mandamentos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a solidariedade social e a igualdade.

A limitações impostas visam ao desenvolvimento social e humano sustentável, não travar inimigos e em prejuízo daqueles que dispõem de bens volumosos e de grande valor, menos ainda dos que almejam atividades lucrativas, mas sim limitando-os para que não o façam de modo prejudicial ou destrutivo para si, o Estado e os outros (Diniz; Santiago, 2025, p. 73). Ocorre que, dentre os cenários existentes, o poder econômico é utilizado como forma de opressão para além dos ambientes corporativos, se estende aos ambientes familiares, reduzindo mais a participação das mulheres no mercado de trabalho e na economia como um todo, causa insegurança e dependência financeira, empecilhos ao crescimento econômico do Brasil.

A Constituição Federal de 1988 estabelece a livre iniciativa como um dever de valor social, no qual a empresa é instrumento legal e legítimo para o exercício de iniciativas econômicas, definindo assim a perspectiva clássica da função social da empresa.

Dessa maneira, como a livre iniciativa é uma expressão da liberdade, compreendida como a possibilidade de agir de forma independente, sem influências externas, a sua única limitação se encontra no valor social que emoldura as práticas humanas, interpretando a livre iniciativa da empresa como uma atividade cuja finalidade é a realização da própria justiça social e do bem-estar social (Cretella Jr., 1992, p. 140-141).

Com menos mão de obra qualificada, ou irreconhecida, não há crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, como poderia acontecer ante o esforço conjunto de empresas e políticas públicas para acesso à educação, à qualificação profissional, e o reconhecimento dos trabalhos não remunerados, como os de cuidado familiar, respaldados e reforçados pela cultura ainda machista de papéis de gênero.

Dessa interpretação conjunta dos princípios da ordem econômica, combinados com os objetivos constitucionais do desenvolvimento humano social sustentável, extrai-se que:

- a) o mercado de consumo aberto a exploração não pertence ao explorador, mas a sociedade, e existe em função dela;
- b) o explorador tem responsabilidades a saldar no ato exploratório;

- c) o lucro é uma decorrência lógica da exploração, mas não pode ser limitado ao ponto de caracterizar dano ao mercado e à sociedade;
- d) o monopólio, o oligopólio e quaisquer outras práticas tendentes a dominação do mercado estão proibidos aos particulares; e
- e) uma vez que o lucro é legítimo, o risco é exclusivamente do empreendedor, pela sua livre escolha de empreender, atividade voltada para o consumidor, não podendo repassar-lhe esse ônus (Diniz; Santiago, 2025, p. 73).

Colaborando no sentido do desenvolvimento sustentável, a Constituição Federal incluiu no artigo 4º, incisos II e VIII (Brasil, [2024a]), os princípios das relações internacionais, cuja prevalência dos direitos humanos e a integração entre os povos – em especial da América Latina, visto serem países submetidos praticamente ao mesmo processo colonizatório – fundamenta a recepção e internalização de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos e, por consequência, desenvolvimento sustentável.

O referido dispositivo fortalece e justifica a exigibilidade do cumprimento das convenções, tratados e diretrizes assinaladas pelo Estado brasileiro, bem como permite a aplicabilidade no ambiente interno dos ODS, inspirando a criação de políticas públicas eficazes, com integração das empresas para equidade de gênero e incentivos ao empreendedorismo feminino.

Após as normas constitucionais, que regem todo o ordenamento jurídico, incluindo sua interpretação e formulação de novas regras, a hierarquia das normas é formada por normas gerais, como aquelas inseridas nos denominados “códigos”.

Por sua vez, o direito de empresa deve ser regulamentado por normas tidas como de direito privado, isto é, aquelas que delimitam as relações privadas, cuja disciplina é comum a todas as pessoas, em teoria de modo neutro, sem quaisquer referências às condições sociais ou culturais, atentando-se à descrição de direitos e deveres (Diniz, 2025, v. 8, p. 68).

Atualmente, o direito civil é: “o ramo do direito privado destinado a reger relações familiares, patrimoniais e obrigacionais que se formam entre indivíduos encarados como tais, ou seja, enquanto membros da sociedade” (Diniz, 2025, v. 1, p. 68).

A par disso, o Código Civil (Brasil, 2002b) cuida da descrição da atividade empresarial no território nacional, a partir do fornecimento de normas gerais, cuja projeção ocorre como especificação do direito

obrigacional, também limitado pela função social dos contratos, sejam eles formais ou informais, declarando a empresa – pessoa jurídica de direito privado – responsável por direitos e obrigações, nesse sentido, atender à função social e à boa-fé objetiva, que inclui o respeito à dignidade, igualdade e inclusão.

Por essa razão, o Código Civil brasileiro optou pela inclusão do sistema italiano, introduzindo a Teoria da Empresa para a caracterização de atos empresariais, nos quais se considera a atividade econômica organizada, exercida profissionalmente pelo sujeito denominado empresário, para a produção de bens e serviços – excluídas as de cunho intelectual, científico, artístico ou literário. Destaca-se que a referida teoria adota o aspecto funcional do conceito, referindo-se propriamente à dinâmica empresarial, ou seja, o conjunto de atos que compõem a vida empresarial (Negrão, 2018, p. 31-32).

O legislador ordinário brasileiro, ao vislumbrar modificações no mercado advindas de novas conformações no sistema capitalista, houve por bem abandonar a teoria dos atos de comércio para, com inspiração no arcabouço legal e doutrinário italiano e não olvidando as balizas constitucionais de 1988, sobretudo acerca da ordem econômica, adotou no Código Civil de 2002, a [de]nominada teoria da empresa, passou-se, então, a disciplinar uma forma específica de produzir ou circular bens e serviços, e não mais cuidar apenas de certas atividades tidas como mercancia (Ferreira; Menezes, 2019, p. 34).

Desde a concepção da Teoria da Empresa, e a escolha pelo sistema jurídico brasileiro por adotá-la, é possível delimitar um contorno sobre a atividade. É preciso que o complexo de atos da empresa seja realizado nos seguintes limites: objeto lícito, possível, determinado e determinável. Sendo assim, na concepção da atividade são previstos requisitos para segurança da própria sociedade, inclusive a segurança jurídica, garantindo a previsibilidade de negócio e a exigibilidade, formas de materialização da função social da empresa clássica.

O direito privado não afastou do seu intermédio a responsabilidade dos indivíduos que administram a pessoa jurídica empresarial para com o público, a comunidade. Visando garantir o exercício da boa-fé, a reverência à dignidade humana em benefício da justiça social, previu a responsabilização daqueles que dirigem e praticam a atividade organizada, demonstrando, por assim dizer, que a pretensão lucrativa depende de certas adequações.

De acordo com Ricardo Negrão (2018), os sócios da empresa têm direitos e deveres, para que a atividade empresarial seja exercida adequadamente envolta pela livre iniciativa, salientando deveres de cunho ético e moral, quesitos de ordem subjetiva, tais como: dever de probidade nas deliberações, na gestão e na fiscalização dos atos empresariais.

Assim, o ordenamento jurídico prevê a desconsideração da personalidade jurídica, para responsabilização dos sócios, dentro dos critérios previstos, reforçando que a empresa tem uma função social a ser cumprida. A empresa, nessa nova acepção, é tida como uma atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens e serviços, exercida profissionalmente por um sujeito, chamado de empresário (Ferreira; Menezes, 2019, p. 34).

A falta de diversidade e inclusão nas empresas ainda em ocorrência no cenário brasileiro demanda criação de políticas públicas, através de legislações ordinárias ou regulações por atos normativos, que impulsionam ações para equidade, em proteção aos grupos vulnerabilizados, em especial as mulheres (destacando as mães, pessoas com deficiência e de baixa renda).

Mecanismos que imponham a fiscalização e transparência nos empreendimentos são alternativas viáveis para regular as condições de trabalho e saúde, também do emprego digno e justiça social, todos devidamente alinhados à constitucionalização dos direitos humanos, consagrados na Constituição Federal de 1988, e instrumentos para efetivar o Estado de Direito na sua concepção de desenvolvimento humano sustentável.

Para realizar tal objetivo, a Lei nº 14.611, sancionada em 3 de julho de 2023, inclui alterações na CLT para garantir a igualdade de salários entre homens e mulheres, com os critérios remuneratórios correspondentes, além de apresentar mecanismos de fiscalização e transparência (Brasil, 2023c).

O artigo 2º da Lei 14.611/2023 afirma a obrigatoriedade da igualdade de salários e de critérios remuneratórios para homens e mulheres quando realizarem trabalhos de igual valor ou no exercício da mesma função, trazendo como causa de indenização por danos morais quando observada a conduta de discriminação por raça, sexo, etnia, idade ou origem, além da previsão de multa (Brasil, 2023c).

A criação da Lei, com sua correspondente alteração na CLT demonstra os esforços da soberania nacional em alinhar as demandas de grupos vulneráveis, devidamente representados nos Poderes da República, ainda que precise de aprimoramento, com o desenvolvimento econômico

sustentável. A pretensão da ordem econômica pelo lucro, e recolhimento dos tributos a ele correspondentes que movem a máquina pública e possibilitam a melhoria nos setores de educação, saúde, cultura e bem-estar, precisa constantemente ser lembrada da sua função social.

A legislação caminha, dessa forma, para o reconhecimento das mulheres no mercado de trabalho, afastando os supostos papéis de gênero que impediam o grupo de auferir rendimentos justos pelo mesmo trabalho executado. Não obstante empresas pudessem internalizar automaticamente as alterações para igualdade salarial, as políticas públicas em forma de lei reforçam a importância dessa solicitação, além de impedirem os retrocessos que possam resultar de crises e recessões econômicas que normalmente reduzem direitos e garantia dos mais vulneráveis como justificativa para manutenção do *status* de poder. Nesse sentido, os mecanismos legais trazidos são:

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

I – estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios;

II – incremento da fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens;

III – disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial;

IV – promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com aferição de resultados; e

V – fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens (Brasil, 2023, art. 4º).

O artigo 5º da Lei ainda determina a publicação semestral de relatórios sobre a transparência de salários para pessoas jurídicas de direito privado com mais de 100 empregados, obrigando, nos casos de descumprimento da norma, a implementarem plano de ação que mitiguem tal conduta, com os prazos para sua realização, além de multa administrativa. Finalmente, em decorrência do artigo 6º da Lei 14.611/2023 (Brasil, 2023b), o Poder Executivo sancionou o Decreto nº 11.795 em novembro de 2023, regulamentando os mecanismos de fiscalização necessários (Brasil, 2023a).



Em perspectivas de equidade de gênero, a legislação brasileira enfrenta as práticas desiguais verificadas nos setores públicos e privados com a inserção de mecanismos que possibilitem a inclusão de medidas de gênero nas empresas, como as mencionadas. Esse conjunto de ações deve estar alinhado a uma visão de desenvolvimento social humano sustentável, em consonância com os ODS, especialmente o 5 (igualdade de gênero), 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e 10 (redução das desigualdades), que reforçam a urgência de transformar estruturas sociais, econômicas e culturais ainda marcadas pelo machismo e pelo racismo estrutural.

A legislação brasileira já oferece um conjunto robusto de instrumentos que podem e devem ser mobilizados para fortalecer a função social da empresa a partir de uma perspectiva de justiça de gênero, como propulsora para a responsabilidade social empresarial que, não obstante seja de caráter voluntário, em sua raiz se encontram os princípios constitucionais que resguardam os direitos humanos.

Ademais, com relação à aplicabilidade do princípio da função social da empresa, esta pode ser verificada a partir das inovações legais já em vigência no território nacional, como: a NR-1 (Norma [...], 2020), que estabelece a obrigatoriedade do gerenciamento de riscos ocupacionais, incluindo riscos psicossociais, como o assédio moral e sexual, que afetam desproporcionalmente as mulheres nos ambientes de trabalho; o Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288 (Brasil, 2010) –, que no campo das políticas de incentivo encoraja empresas a adotarem programas de inclusão racial e equidade interseccional.

Além disso, há incentivos fiscais e tributários disponíveis para empresas que apoiam projetos sociais voltados à equidade de gênero, educação, saúde e assistência social, como os previstos na Lei de Incentivo à Cultura (Lei nº 8.313/1991), na Lei do Esporte (Lei nº 14.597/2023), na Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) e nos mecanismos de dedução no Imposto de Renda (Lei nº 9.430/1996) (Brasil, 1991, 1996, 2000, 2023b).

Por fim, a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, obriga e estimula empresas a adotarem políticas de incentivo à parentalidade, trabalho remoto, apoio à primeira infância e reinserção profissional de mulheres no mercado, reforçando a responsabilidade social empresarial com foco em inclusão e equidade (Brasil, 2022).

A organização da atividade empresarial pelo legislador ordinário anos após a promulgação da Constituição Federal de 1988 visa consagrar e garantir a melhor expressão da livre iniciativa e da liberdade de concorrência. O sistema capitalista e neoliberal apresenta inúmeras falhas e lacunas, que acabam por propagar situações de vulnerabilidade, contudo, os limitadores inseridos pela norma fundamental atuam em prol do equilíbrio entre o individualismo característico da atividade empresarial, e a tradicional pretensão de satisfazer os próprios interesses e as necessidades da coletividade, a questão é a sua aplicabilidade e exigibilidade, para que a função e responsabilidade sociais da empresa deixem de ser cláusulas abstratas e estejam comprometidas ativamente com a transformação social, dialogando constantemente com as demandas feministas sobre a equidade de gênero no mercado de trabalho, superando os desafios vislumbrados na divisão sexual do trabalho, rumo ao desenvolvimento humano verdadeiramente sustentável e inclusivo.

Portanto, o desenvolvimento econômico estende-se para além da empresa, com a norma determinando obediência aos deveres positivos e negativos para que a percepção dos lucros, inerentes à atividade empresarial, seja também em benefício da sociedade, assegurando os grupos verificados em situação de vulnerabilidade ou prejudicados pela forma na qual foram organizados historicamente, em especial as mulheres, e o empoderamento feminino como agente econômico em atividade.

## **2.3 A função e a responsabilidade social da empresa e os desafios de gênero**

A ordem econômica estabelecida no artigo 170 da Constituição Federal (Brasil, 1988a), consagra os princípios da livre iniciativa e da valorização do trabalho humano, dentre outros, como a atenção ao meio ambiente e a proteção ao consumidor, revelando com clareza que se fixou uma função da atividade empresarial para além da produção e oferta de bens e serviços e que persegue o lucro como resultado principal, passando a incluir e determinar a valorização do ser humano e de todo o ecossistema envolvido.

Mais uma vez, a legislação é fundamento para reforçar a conciliação entre o desenvolvimento com a dignidade humana, a qual inclui um meio ambiente sustentável ecologicamente e psicologicamente, por exemplo, bem como deve prever a igualdade de oportunidades para todos os

indivíduos, cujo fim primordial é a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

O Estado Social, de acordo com a perspectiva doutrinária, deve coordenar e colaborar na mitigação dos distanciamentos de classes, para ser capaz de promover entre todos a justiça social e a paz econômica (Bonavides 2011, p. 187). Nesse aspecto, ao promover direitos sociais, econômicos e culturais em benefício da luta social, é possível sustentar que a “função social” tem suas premissas no próprio Estado Social.

Dessa forma, o princípio da solidariedade fortalece e fundamenta o Estado Social, por assim dizer, e ensaja a intersecção entre as liberdades individuais e a efetividade dos direitos fundamentais, consubstanciados na dignidade da pessoa humana, prescrevendo aos concidadãos que estes devem cumprir seus deveres constitucionais com base na solidariedade: “[...] Com efeito, a solidariedade, como valor, reconhecida e prefigurada pela sociedade e pelo constituinte, superando-se uma visão atomística e promovendo um senso ou vínculo de comunidade” (Diniz, 2008, p. 39).

O senso de vínculo e pertencimento a uma comunidade é a força motriz da responsabilidade social. A partir desse entendimento, há o esforço mútuo e contínuo para que todos possam se desenvolver da melhor maneira, compreendendo que as práticas individuais interferem no todo, e vice versa.

Ademais, a própria eficiência reivindicada aos atores da sociedade caminha “de braços dados” com a solidariedade, quer dizer que para concretizar da melhor maneira possível a solidariedade, é que existe a função social, ou seja, eficiência é sinônimo de materialização das normas constitucionais, concretizando-as no plano fático.

O princípio da eficiência não se define como exigência de governo, mas deve ser assumido como tarefa indeclinável do próprio Estado em favor do titular da soberania, o Povo: ser eficiente é realizar a Constituição e dela extrair o máximo de liberdade e justiça possível (Diniz, 2008, p. 40).

O indivíduo recebe proteção normativa no ordenamento jurídico brasileiro e internacionalmente, por ser o responsável pela etapa de desenvolvimento econômico no qual nos encontramos, decorrente de seus próprios interesses e para satisfação das suas necessidades e desejos (Gimenez; Batista; Rocha, 2025, p. 234), no mesmo grau em que detém certas responsabilidades pelo convívio em sociedade.

O Estado Constitucional de Direito e sua consequente subordinação à Constituição rígida, prevê a validade das leis alinhada à norma constitucional, incluindo seus princípios, além de determinar o dever de atuação dos diversos atores sociais, tanto limitando o papel dos administradores públicos, definindo o processo legislativo adequado, quanto servindo de orientação aos juristas e cientistas do direito para a interpretação das normas conforme a Constituição (Barroso, 2019, p. 240).

Em meio ao marco filosófico do pós-positivismo, há espaço para a reinterpretação de teorias e perspectivas clássicas, como a própria função social da empresa, de modo que o método científico e a releitura de entendimentos básicos permitam ampliar a compreensão. Nesse sentido, elucida Barroso (2019, p. 243):

A aproximação quase absoluta entre Direito e norma e sua rígida separação da ética não correspondiam ao estágio civilizatório e às ambições dos que patrocinavam a causa da humanidade. Por outro lado, o discurso científico impregnara o Direito. Seus operadores não desejavam o retorno puro e simples ao jusnaturalismo, aos fundamentos vagos, abstratos ou metafísicos de uma razão subjetiva. [...] o pós-positivismo não surge com o ímpeto da desconstrução, mas como uma superação do conhecimento convencional. Ele inicia sua trajetória guardando deferência relativa ao ordenamento positivo, mas nele reintroduzindo as ideias de justiça e de legitimidade.

O direito contemporâneo emerge como possibilidade de alinhar à legalidade, os princípios éticos e morais que resguardam a dignidade da pessoa humana, tão resguardada nas últimas décadas após conflitos e crises em nível global que escancaram a vulnerabilidade não só de indivíduos, mas também de todo um grupo, até de Estados.

Ao verificar que seres humanos são sujeitos com condições psíquicas que influenciam todo seu comportamento, para além de suas decisões racionais, a proximidade da lei com a proteção de um desenvolvimento humano sustentável encontra solo fértil no constitucionalismo, compreendida como valor fundamental e fim determinante em uma democracia: “Os princípios operam como fonte direta de direitos e deveres quando do seu núcleo essencial de sentido se extraem regras que incidirão sobre situações concretas” (Barroso, 2019, p. 246).

Sendo assim, é completamente possível, plausível e desejável configurar a função social das empresas para integrar a justiça de gênero como parâmetro estruturante da economia nacional, combinado os

dispositivos constitucionais que incentivam e determinam a igualdade entre as pessoas, e o compromisso com o desenvolvimento econômico, que seja de forma sustentável e humana.

A inteligência, a sensibilidade e a capacidade de comunicação (pela palavra, pela arte, por gestos, pelo olhar ou por expressões fisionômicas) são atributos únicos que servem para dar-lhes essa condição singular. De um valor intrínseco da pessoa humana decorre um postulado anti-utilitarista e outro antiautoritário. O primeiro se manifesta no imperativo categórico kantiano do homem como um fim em si mesmo, e não como um meio para a realização de metas coletivas de projetos sociais de outros; o segundo, na ideia de que é o Estado que existe para o indivíduo, e não o contrário (Barroso, 2019, p. 247).

A compreensão de sustentabilidade atualmente precisa integrar no modelo de desenvolvimento econômico a inclusão social e a proteção ambiental, com o escopo de garantir que todos e todas vivam em uma comunidade de paz, prosperidade e harmonia (Nações Unidas, 2020, p. 2).

É a partir da combinação entre todos os setores e agentes envolvidos em uma sociedade, que o Estado Social Democrático de Direito consegue cumprir seus objetivos para promoção desse desenvolvimento sustentável:

O Estado Constitucional que pretenda exercer o papel de Estado Social, não pode afastar a eficácia primordial do princípio da dignidade humana, nem olvidar, em benefício da sociedade civil, i) de promover a justiça social na dinâmica das relações econômicas, reduzindo as desigualdades sociais e assegurando iguais oportunidades a todos; ii) garantir a realização adequada dos direitos à saúde, à educação, à habitação, à segurança social, à assistência e à seguridade social. Na medida em que os indivíduos não atingem, *per se*, ou para si, o nível de realização desses direitos nas dinâmicas das relações econômicas, cabe ao Estado, por exigência constitucional, a tarefa de garantir o mínimo vital de cada um e de todos ao mesmo tempo (Diniz, 2008, p. 36).

A importância de resultados positivos nos investimentos econômicos percebidos pelas empresas, e a sua relação com o desenvolvimento sustentável, pode ser assegurada através do compromisso com ações e programas de crescimento econômico que respeitem os direitos e garantias fundamentais, como expressão do princípio da função social disposto no artigo 170 da Constituição Federal (Gimenez; Batista; Rocha, 2025, p. 235).

Dispor-se a reduzir as desigualdades de gênero significa realmente criar oportunidades de crescimento e de trabalho digno, não só como mera

divulgação e marketing em prol da atividade empresarial, mas para impactar seriamente a comunidade onde estão inseridas essas empresas, com o uso dos instrumentos necessários para identificar as lacunas e impedimentos em prejuízo das mulheres, que esperam sua inclusão justa no mercado de trabalho e no empreendedorismo.

Nesse sentido, também precisam considerar as circunstâncias e peculiaridades de cada mulher que se submete aos processos seletivos internos, para que as diferenças possam servir de propulsor, não de bloqueios ao desenvolvimento humano.

As funções social e solidária da empresa já se encontram configuradas no ordenamento jurídico brasileiro em diversos aspectos, principalmente no bojo da norma maior, a Constituição Federal. A função social da empresa precisa assegurar que a atividade econômica, em nações em desenvolvimento, não pode resumir-se apenas à busca incessante pelo lucro, deve também se comprometer à promoção do bem-estar da coletividade, com foco naqueles(as) que estão em vulnerabilidade ou sofrem com os prejuízos das desigualdades, como as de gênero.

A própria norma constitucional traz em seu texto a igualdade entre todos, não só um dever do Estado, mas também um direito fundamental que pode, inclusive, ser exigido nas mais diversas modalidades, respeitado em todos os graus, público e privado. A empresa deixa de ser um sujeito isolado dentro do sistema econômico, para se tornar um agente de transformação social, cujas decisões impactam diretamente comunidades, trabalhadores e o meio ambiente (Lopes; Gimenez, 2025, p. 9).

O marco normativo vigente deve ser acompanhado pela adoção de determinadas ações que incorporem uma perspectiva de gênero. Essa perspectiva, nas políticas públicas, implica considerar as dificuldades específicas das mulheres envolvidas, pois ajudará a conhecer o impacto diferenciado que essas ações terão para cada uma, e evitar situações de discriminação desde a sua elaboração até sua execução, como políticas de reconhecimento do trabalho e de equiparação salarial, por exemplo, direcionadas ao âmbito empresarial.

A função social da empresa, relacionada ao cumprimento da lei, à geração de empregos e ao pagamento de tributos, precisa ser reinterpretada em perspectiva feminista. Essa abordagem propõe uma mudança de paradigma: a empresa não deve operar somente de forma legal e lucrativa, mas agir de forma ética para o reconhecimento dos obstáculos e problemas

sociais assumidos pelas mulheres, observando as diversas camadas nas quais isso ocorre e se interconecta.

A função solidária da empresa reflete um compromisso que vai além das obrigações legais, fundamentando-se na ética e na cooperação social. Esse paradigma exige que a atividade empresarial esteja alinhada com a inclusão, a sustentabilidade e a redução das desigualdades. Dessa forma, a empresa não apenas desempenha seu papel econômico, mas também contribui para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada (Lopes; Gimenez, 2025, p. 10).

Nesse sentido, a responsabilidade empresarial exige mais do que neutralidade, que serve na prática para manter estruturas de exclusão, também demanda posicionamento consciente e transformador. Ao ignorar os sujeitos marginalizados de forma sistemática durante as dinâmicas empresariais, como as mulheres, é perpetuar as desigualdades de forma silenciosa.

A partir da evolução e dos novos conceitos da sociedade, em especial diante da necessidade comunitária de união e desenvolvimento conjunto, para a sustentabilidade dos recursos primordiais à própria sobrevivência, estende-se uma nova concepção jurídica, para sanar os problemas com a influência dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e os tratados e convenções para efetivar a dignidade humana.

Dessa forma, a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, adotada por todos os Estados-membros das Nações Unidas, estabelece esse compromisso global com a construção de sociedades mais justas, inclusivas e sustentáveis. A igualdade de gênero ocupa uma posição central, reconhecida não apenas como um direito humano fundamental, mas como uma condição indispensável para o progresso de toda a agenda. Nesse contexto, o documento afirma com clareza:

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 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 crucial (Nações Unidas, 2020, p. 7).

Esse trecho evidencia que a promoção da igualdade entre mulheres e homens não é um objetivo isolado, mas um princípio transversal que deve ser integrado em todas as ações, políticas e estratégias voltadas ao desenvolvimento sustentável. O compromisso com a eliminação da violência, o fortalecimento institucional e a inclusão das mulheres em espaços de decisão demonstra o entendimento de que não há sustentabilidade sem justiça de gênero.

A Agenda 2030, portanto, convoca governos, sociedade civil e setor privado a promover transformações estruturais, com políticas públicas eficazes e investimentos direcionados, garantindo que nenhuma mulher e menina fique para trás, e reconhece à nível internacional que o cenário mundial exige mudanças de paradigmas:

Encontramo-nos num momento 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. O desemprego, particularmente entre os jovens, é uma grande preocupação. Ameaças globais de saúde, desastres naturais mais frequentes e intensos, conflitos em ascensão, o extremismo violento, o terrorismo e as crises humanitárias relacionadas e o deslocamento forçado de pessoas ameaçam reverter grande parte do progresso do desenvolvimento feito nas últimas décadas. O esgotamento dos recursos naturais e os impactos negativos da degradação ambiental, incluindo a desertificação, secas, a degradação dos solos, a escassez de água doce e a perda de biodiversidade acrescentam e exacerbam a lista de desafios que a humanidade enfrenta. A mudança climática é um dos maiores desafios do nosso tempo e seus efeitos negativos minam a capacidade de todos os países de alcançar o desenvolvimento sustentável. Os aumentos na temperatura global, o aumento do nível do mar, a acidificação dos oceanos e outros impactos das mudanças climáticas estão afetando seriamente as zonas costeiras e os países costeiros de baixa altitude, incluindo muitos países menos desenvolvidos e os pequenos Estados insulares em desenvolvimento. A sobrevivência de muitas sociedades, bem como dos sistemas biológicos do planeta, está em risco (Nações Unidas, 2020, p. 6).



Os direitos humanos, também concebidos como limitadores das práticas individuais e coletivas, não devem ser interpretados somente segundo a ideia de “dever-ser” descrito na lei; é interessante a sua compreensão a partir de uma releitura na qual os sujeitos são únicos e nessa singularidade, se destacam. Nessa especificidade, podem surgir comportamentos nas relações sociais que prejudicam certos grupos de pessoas, para manter a estrutura pré-existente que beneficia alguns, tendo por consequência uma disponibilidade menor de oportunidades para usufruir adequadamente da vida em comunidade.

As empresas são atores sociais de grande influência, com poder significativo, logo, têm o dever de reconhecer as assimetrias que operam em seus espaços e cadeias produtivas para agir ativamente e desmantelá-las. O Brasil vai além de um “campo fértil”. É, também, uma economia com capacidade receptiva para a atividade empresarial e para o trabalho, para proporcionar renda segura para que mulheres possam conquistar sua segurança financeira e sustento familiar, e papel do Estado passa a ser de “conciliador”:

Tendo em vista que as propostas neoliberais agravam os problemas sociais, o Estado não pode mais atuar como mero fomentador de interesses econômicos, antes, deve atuar como um ente efetivamente público, buscando conciliar a pluralidade de interesses existentes na sociedade, uma vez que desenvolvimento econômico sem justiça social não é desenvolvimento, sob pena de voltarmos às falácias do progresso, com irreversíveis custos ambientais e sociais (Cirino, 2014, p. 88).

Nos aspectos referentes à Teoria da Empresa, se verificam delimitações para o exercício adequado da atividade empresarial, nos ditames orientados pelos objetivos e fundamentos da República. A atividade a ser explorada precisa de segurança jurídica e previsibilidade, sendo proibidas quaisquer formas ilícitas ou prejudiciais à sociedade e aos envolvidos no negócio jurídico.

O próprio contrato celebrado para organização da empresa – ainda que “informal” ou mais simplificado, como a facilitação para micro e pequenas empresas – é orientado pela função social do contrato e da boa-fé, sem olvidar o estabelecimento comercial, cujo fator determinante também se encontra na função social da propriedade, seja ela móvel ou imóvel, incluindo tudo que a integre.

A expressão do princípio da função social da empresa é observada na Lei de Falências e Recuperação Judicial – Lei 11.101/2005, atualizada pela Lei 14.112/2020 (Brasil, 2005, 2020) –, que dispõe:

Art. 47. A recuperação judicial tem por objetivo viabilizar a superação da situação de crise econômico-financeira do devedor, a fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e dos interesses dos credores, promovendo, assim, a preservação da empresa, sua função social e o estímulo à atividade econômica (Brasil, 2020, art. 47).

A norma prescreve a condução de um procedimento que garanta o exercício correto da atividade, fundamentada pela função social da empresa, prevendo os mecanismos para sua sustentabilidade ou determinando o encerramento das suas funções pela decretação da falência, visto não cumprir mais tal função e estar agindo em prejuízo da sociedade.

Dessa forma, a empresa tem no cenário jurídico brasileiro a responsabilidade pelos impactos resultantes do exercício da sua atividade e dos benefícios inerentes à livre iniciativa, como a possibilidade de percepção dos lucros, logo, seus direitos acarretam responsabilidades.

A releitura do princípio da função social da empresa, construída a partir de uma atualização dos avanços sociais, está alinhada com os estudos de Stephen Holmes e Cass R. Sunstein (2019) acerca do custo dos direitos. Se a Constituição Federal permite o exercício livre de qualquer atividade lícita da qual provenha o resultado econômico positivo, um benefício que proporciona ao indivíduo que recebeu melhor condição de vida e posição social, essa condição prevê o dever de agir com responsabilidade:

A concepção clássica da função social da empresa verifica que o Estado é constituído pela sociedade e para as pessoas, não o contrário. Do mesmo modo, o Estado Social Democrático de Direito pretende que a nação persiga o desenvolvimento, até mesmo para sua própria sustentabilidade ao longo do tempo, desde que o objetivo principal não seja o esgotamento dos recursos existentes em benefício de alguns, mas para que todos – considerando as diferenças de cada um, que os colocam em posição de desigualdade – tenham condições de usufruir do bem-estar, como a saúde de qualidade, desenvolvimento humano físico e psicológico, dentre outras possibilidades.

Não obstante a distância temporal entre o Código Comercial de 1896 e a atualidade, sabe-se que apenas após promulgada a Constituição Federal de 1988 garantiu-se a igualdade entre homens e mulheres, permitindo que mulheres conquistassem sua autonomia pessoal e econômica. Inclusive, somente em 2002, com a vigência do Código Civil, as normas gerais de direito privado lançaram em definitivo passos à igualdade de gênero e de oportunidades.

O papel do direito, e da ciência jurídica, está em analisar quais sofrimentos emergem da sociedade contemporânea, que é fruto de uma exploração sem limites e do apagamento de grupos vulnerabilizados que fizeram parte da evolução econômica da qual hoje se usufrui, e fazer valer os direitos garantidos pela norma, reformulá-los ou acrescentá-los ao ordenamento; em suma, traçar críticas e apontar as problemáticas que precisam ser superadas.

Como analisado na primeira seção, o trabalho de cuidado e não remunerado ainda recai em especial sobre as mulheres, que são impedidas ou têm seu rendimento laboral reduzido e impactado pelas tarefas domésticas, dentre outros cuidados com terceiros, também afetando sua autonomia financeira, visto que não conseguem se afastar de situações de violência doméstica e familiar por serem dependentes economicamente de seus agressores. As empresas precisam ter consciência dessas violências e incluir nas políticas internas e na cultura organizacional ações transformadoras, com metas de inclusão robustas e bem definidas, correspondente à inserção das mulheres e responsabilização dos homens que, de algum modo, pratiquem essas violências.

Em passos lentos, a responsabilidade social vem sendo explorada pelas empresas: “[...] não raro, com intenções bastante distantes do verdadeiro propósito [...]. Ou seja, tão relevante quanto o formato, o conceito e o volume de um projeto, é a dinâmica de condução pelos responsáveis de sua execução” (Hoffmann, 2004, p. 2).

Os estereótipos de gênero, que permeiam o mundo do trabalho contemporâneo, faz com que as mulheres se deparem cotidianamente com obstáculos adicionais para progredir na carreira, sendo obrigadas a “provar” sua competência, constantemente, para quebrar a percepção de que certas atividades seriam exclusivamente “masculinos”. Esse panorama evidencia que estereótipos arraigados na sociedade, como a ideia de que tarefas de cuidado “pertencem” às mulheres, aumentam a vulnerabilidade de gênero no mercado de trabalho, limitando as oportunidades e a ascensão profissional feminina.

Uma empresa que aborda com profundidade a questão de gênero saberá, certamente, aproveitar melhor o que cada colaborador (mulheres e homens) pode oferecer. O raciocínio vale também para a construção de um ambiente de trabalho sadio e a conscientização de todos para minimizar a discriminação social em todos os departamentos das companhias (Hoffmann, 2004, p. 3).

Para que as ações de responsabilidade social empresarial tenham impacto duradouro, é fundamental que enfrentem essas normas sociais, promovendo mudanças na cultura organizacional e sensibilizando todos os interessados e interessadas, no ambiente de trabalho e na comunidade, para uma divisão mais igualitária do trabalho tanto na esfera pública quanto na privada.

A responsabilidade social da empresa está, portanto, além da economia; quer dizer tomar decisões e realmente direcionar recursos para as áreas com problemas sociais identificados. Trata, em sua essência, da capacidade da empresa de responder às demandas sociais (Carroll, 1979, p. 498).

Podemos alinhar que existem, pelo menos, três estágios de evolução para atingir a responsabilidade social plena. O básico é a obrigação social, com respostas às forças do mercado, consumo e alinhada às obrigações legalmente impostas para que se pratique a atividade empresarial formalmente. Superando esse estágio, há a responsabilidade social em sentido amplo, onde se desempenham comportamentos em congruência com as normas sociais, aos valores e expectativas de certo público ou comunidade (neste caso, podem selecionar seu público-alvo). Nesse aspecto, as corporações ainda priorizam sua lucratividade e chamam atenção às suas ações benevolentes não em benefício da sociedade, mas próprio, ainda que maquiado com projetos socialmente aceitáveis e admiráveis (Carroll, 1979, p. 499).

A responsabilidade social em sentido estrito, e o estágio realmente desejável, é a capacidade de resposta social adequada. Aqui a importância está em seu planejamento à longo prazo, além de saberem responder quais são as demandas e como resolvê-las, precisam demonstrar como fazê-lo constantemente, com objetivo de impactar todo o sistema social (Carroll, 1979, p. 499). Ela atua preventivamente, analisa com clareza quais os pontos de estrangulamento e mapeia o caminho a ser percorrido, não em uma ação pontual, mas em continuidade. Não se trata apenas de “cumprir a meta”, mas superá-la para ter melhores resultados.

Dessa forma, a responsabilidade social em sentido estrito precisa abarcar todas as obrigações que os negócios têm para com a sociedade, nos setores: econômico, legal, ético e na discricionariedade. Todos agindo de modo cumulativo e simultâneo. No setor econômico, age na base da economia, com a produção dos produtos e oferta dos serviços a que se propôs, conforme a demanda. Legalmente, faz parte do contrato social,

em que regras centrais são pré-estabelecidas e precisam ser cumpridas, servindo de fundamento para a atividade econômica organizada. Para além disso, o sentido ético exige comportamentos e atividades adicionais às obrigações legais e econômicas, minimamente esperadas da sociedade onde estabeleceram. Enfim, a discricionariedade está relacionada com a escolha e o julgamento individuais, quer dizer condutas voluntárias guiadas pelo desejo de engajamento social, são “previsões” que contribuem para uma cultura mais sustentável (Carroll, 1979, p. 500).

A preocupação com a equidade de gênero dentro das corporações e para além de seus portões, no âmbito das comunidades onde habitam, como parte de um ecossistema interconectado, representa a discricionariedade que constitui a responsabilidade social em sentido estrito. As empresas podem valer-se de métodos que identificam as partes interessadas (*Stakeholders*) e as camadas de vulnerabilidade, para rompê-los com práticas de incentivo, profissionalização, segurança, dentre outras que se entenda necessário após o devido estudo e aprofundamento.

A empresa como integrante deste pacto social se beneficia das permissões legais para o exercício de sua atividade empresarial, utilizando de sua capacidade criativa para desenvolver novos mercados e possibilitar seu crescimento econômico. Promove ganhos financeiros para os seus e reconhecimento nas camadas sociais. Sua responsabilidade ética deve ser garantir uma sociedade mais equânime, segundo o impacto que realiza, criando mais oportunidades com os instrumentos e tecnologias à sua disposição. Isso é reinventar-se e sustentar um negócio à longo prazo. É a empresa que está inserida na sociedade e para ela sobrevive, não o contrário, por isso deve existir a retribuição com a mútua assistência.

A responsabilidade social corporativa abrange as expectativas econômicas, legais, éticas e discricionárias (voluntárias), que a sociedade possui em face das organizações em um determinado espaço e tempo (Carroll, 1979, p. 500). Essas categorias servem para lembrar a todos na liderança dos empreendimentos que a real governança existe quando os objetivos empresariais se alinham com a sociedade e com as especificidades dos grupos vulnerabilizados e excluídos, a caminho do desenvolvimento humano sustentável.

No cenário nacional, a responsabilidade social é um aprimoramento da função social da empresa, inclusive é incorporado pelo guia ISO 26000 cuja definição está além de ações voluntárias e filantrópicas das empresas, assumindo a exigibilidade de uma conduta mais ética (Brasil,

2018), decorre, portanto, do impacto causado; é a resposta dada aos que possam ser beneficiados ou prejudicados em razão de determinada conduta praticada

A própria evolução do conceito de responsabilidade social aconteceu em decorrência da necessidade de um desenvolvimento mais sustentável, exigindo também dos atores sociais novos modelos de atuação, não se limitando à uma ação estática, mas sim perquirindo o dinamismo das ações, acompanhando a evolução social como um todo. Seus princípios são:

1. Accountability ou Responsabilização: Aceitar e assumir a responsabilidade pelas consequências de ações e decisões, prestar contas às partes interessadas por seus impactos na sociedade, na economia e no meio ambiente, bem como esclarecer as medidas tomadas para evitar a repetição de impactos negativos.
2. Transparência: Prover, às partes interessadas, informações claras, objetivas, compreensíveis e acessíveis sobre dados e fatos que possam afetá-las. Estas informações devem oferecer uma base para que as partes interessadas possam avaliar precisamente o impacto que as decisões e atividades da organização têm em seus respectivos interesses.
3. Comportamento ético: Agir de modo correto, com base nos valores da honestidade, equidade e integridade - perante pessoas, animais e meio ambiente - e que seja consistente com as normas internacionais de comportamento.
4. Respeito pelos interesses das partes interessadas: Respeitar, considerar e responder aos interesses das partes interessadas. Parte interessada (*stakeholder*) pode ser qualquer indivíduo ou grupo que tenha interesse em qualquer decisão ou atividade de uma organização.
5. Respeito pelo Estado de Direito: Obedecer a todas as leis e regulamentos aplicáveis no local onde se está operando.
6. Respeito pelas normas internacionais de Comportamento: Buscar adotar preceitos estabelecidos em acordos internacionais relativos à Responsabilidade Social, mesmo que não haja obrigação legal no local onde se está operando.
7. Respeito aos Direitos Humanos: Respeitar os direitos humanos e reconhecer sua importância e sua universalidade, isto é, são aplicáveis em todos os países, culturas e situações de forma unívoca, assegurando-se que as atividades da organização não os agridam direta ou indiretamente. (Brasil, 2018, p. 14-15).

A leitura destes princípios em perspectiva feminista representa um enfoque nas mulheres. As ações produzidas pelas empresas devem considerar

as consequências para as mulheres que sejam partes interessadas, interna e externamente, esclarecendo as medidas tomadas e avaliando o impacto das decisões que as atingem. Os valores de equidade, integridade e honestidade não poderiam incorporar divisões sexuais construídas pela sociedade, mas sim respeitando os interesses do grupo, ouvindo e compreendendo suas demandas, dentro e fora da organização. Ademais, as próprias leis brasileiras determinam com vastidão a igualdade de tratamento entre homens e mulheres, o que precisamos ainda é de seu cumprimento efetivo, assim como das normas e diretrizes internacionais.

Finalmente, respeitar os direitos humanos é assegurar a integridade das mulheres e desenvolver mecanismos que contribuam para a verdadeira equidade de gênero, inclusive através da independência econômica/financeira, possibilitando sua emancipação das relações de poder em desequilíbrio, garantindo o exercício de seus direitos.

Por essa razão, a reestruturação do livre mercado e iniciativa pela Ordem Econômica Constitucional de 1988 precisa atentar-se aos preceitos da igualdade material, senão, poderá privilegiar determinados indivíduos em desfavor de outros (especialmente, outras), e perpetuar a diferenciação nas atividades laborais.





### 3 ANÁLISE CRÍTICA DO PROJETO “MULHERES EM SUPERAÇÃO” MANTIDO E CRIADO PELO SICREDI PARANAPANEMA PR/ RJ/SP

Com a necessidade de contribuir com a renda *per capita* de seus lares, o número de mulheres empreendedoras cresceu exponencialmente no Brasil. Com a restrição educacional que ainda se impõe – meninas, jovens e mulheres auxiliam nos cuidados da casa, enquanto meninos e homens desde cedo são impulsionados ao trabalho externo e estudos – a alternativa do próprio empreendimento é ambiente fértil para pôr em prática a criatividade e conquistar uma “renda extra”.

O ordenamento jurídico brasileiro contempla diversos tipos societários destinados à organização da atividade econômica, no qual a sociedade cooperativa é uma das modalidades. Salvo as características distintivas com relação às sociedades empresárias tradicionais, as cooperativas se inserem inequivocamente no conceito jurídico de empresa, com regime normativo próprio e especificidades que não se confundem com a busca de resultados lucrativos.

O diploma legal que define a política nacional de cooperativismo foi instituído pela Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e recepcionada pela Constituição Federal de 1988. Em seu artigo 3º, estabelece que a cooperativa é uma sociedade dotada de natureza jurídica própria, formada por pessoas com interesses convergentes, de natureza civil e não sujeita à falência (Brasil, 1971, art. 3º). Embora as especificidades legais afastem as cooperativas do regime geral de determinados institutos privados, como o registro nas Juntas Comerciais, não as desobriga da realização da atividade organizada, inerente à Teoria da Empresa assumida pelo ordenamento jurídico nacional.

De acordo com o Código Civil (2002, art. 982), as cooperativas são classificadas como sociedades simples, independentemente do objeto social que explorem, indicando uma opção legislativa que formalmente afasta esta pessoa jurídica do conceito de sociedade empresária. Entretanto, sob análise material, as cooperativas desempenham atividades tipicamente empresariais quando, de maneira profissional e organizada, realizam a produção e/ou circulação de bens e prestação de serviços, o

qual se enquadra nas definições de empresário dispostas no artigo 966 do mesmo códex. Portanto, a exclusão das cooperativas do conceito formal de empresariedade decorre de uma exceção normativa, mas não da ausência dos elementos estruturantes e próprios da atividade empresarial.

O legislador, ao optar pela vestimenta do estatuto de sociedade simples às cooperativas, buscou preservar seu funcionamento centrado na gestão democrática, na liberdade de adesão, na autonomia e distribuição de resultados na proporção das operações realizadas aos seus associados, e não segundo a lógica de participação no capital social, de acordo com os artigos 3º, 4º e 29 da própria Lei 5.764/1971.

Não obstante, é imperioso reconhecer que a cooperativa, sob a ótica econômica e funcional, pode se revestir das características de uma organização empresarial, a partir da mobilização dos setores de produção, atuando no mercado competitivamente e assumindo os riscos inerentes à atividade, objetivando a eficiência econômica. A distinção se encontra na realmente na ausência da lógica do lucro enquanto finalidade precípua, residindo na adoção de um modelo de gestão que prioriza o interesse coletivo dos seus associados.

O sistema cooperativo de crédito estabelecido pelo Sicredi, segundo estudo realizado por Costa, Gimenez e Freitas (2024, p. 11), “vislumbra o desenvolvimento social dos cidadãos a partir da atuação nas comunidades e em ciclos menores, com uma atuação direcionada [...] gerando um impacto significativo a longo prazo”. Como um modelo de negócio de “cooperativa”, o Sicredi se fundamenta a partir dos 7 princípios do cooperativismo<sup>1</sup>, dentre os quais se destaca o “interesse pela comunidade”, propulsor para a realização dos projetos sociais que impactam positivamente a comunidade em que cada agência está inserida (Sicredi, [202-])

Sendo assim, os projetos desenvolvidos no âmbito das parcerias entre comitês jovem e mulher, e a instituição de crédito como empresa, se fundamentam na abertura à comunidade, interesse na população do local onde se insere a estrutura física da cooperativa, com o entendimento de que é possível aprimorar aquele local e, conseqüentemente, promovendo resultados positivos para a sociedade e revertidos para a instituição, em um ciclo de prosperidade.

---

1 Os 7 princípios do cooperativismo são: 1) adesão livre e voluntária; 2) gestão democrática; 3) participação econômica; 4) autonomia e independência; 5) educação, formação e informação; 6) intercooperação, e 7) interesse pela comunidade (Sicredi, [202-]).

Com o objetivo de aperfeiçoar a pesquisa científica proposta no projeto de dissertação de mestrado, terceira seção deste trabalho dedica-se à análise empírica do projeto “Mulheres em SuperAção”, desenvolvido pela Cooperativa de Crédito Sicredi Paranapanema PR/SP, aplicados na região do norte do Paraná e no sudoeste paulista, sob a forma de um estudo de caso qualitativo. Essa análise orienta-se pelos princípios da Agenda 2030 da ONU, especialmente pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 5, 8 e 10, que tratam, respectivamente, da igualdade de gênero, do trabalho decente e crescimento econômico, e da redução das desigualdades.

Para tanto, e em busca do fornecimento dos dados, foi enviada solicitação por endereço eletrônico (*e-mail*) para a equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ, em outubro de 2024, para o compartilhamento das métricas coletadas pelo setor responsável sobre o projeto “Mulheres em SuperAção”, realizados até aquele momento, a fim de ilustrar a pesquisa com dados sobre o número de ações executadas, como se iniciou o projeto e a percepção da empresa, para enquadrar a análise teórica aos referidos dados e alinhá-los à hipótese da pesquisa. Em complementação, também serão examinadas as respostas obtidas por meio de um questionário elaborado por um membro do Comitê Jovem da cooperativa, destinado à coleta de informações sobre o perfil e a trajetória das participantes.

Entre cada resposta, será realizada uma análise qualitativa interpretativa, permitindo compreender os sentidos atribuídos pelas mulheres às suas experiências no programa. Essa leitura será articulada à base teórica construída nas seções anteriores, especialmente às categorias do trabalho de cuidado e da divisão sexual do trabalho, de modo a demonstrar como os dados empíricos dialogam com os referenciais teóricos feministas e revelam a concretude das desigualdades e potências do trabalho feminino no contexto comunitário.

O principal objetivo desta seção é avaliar a eficácia do projeto “Mulheres em SuperAção” a partir dos dados coletados junto às participantes, buscando compreender em que medida as ações propostas pela cooperativa correspondem às finalidades de promoção da autonomia econômica e do reconhecimento social do trabalho feminino. Caso sejam identificadas superficialidades ou lacunas que indiquem a necessidade de maior aprofundamento institucional, serão apresentadas, ao final da análise, sugestões de aprimoramento que possam contribuir para uma

ação efetiva de redução das desigualdades de gênero, levando em conta as especificidades e vulnerabilidades que circundam as mulheres atendidas.

Ressalta-se, contudo, que a presente pesquisa não esgota o tema, sendo necessário o seu prosseguimento em estudos futuros, a fim de formular quesitos básicos de análise que considerem a dimensão consubstancial e interseccional das desigualdades de gênero. Somente a partir desse reconhecimento é que os projetos de responsabilidade social empresarial poderão ser concebidos desde sua origem como instrumentos genuínos de transformação social e não como estratégias de marketing social ou de “lacração” institucional (Cirino; Souza, 2025, p. 126), desvinculadas de um compromisso real com a mudança das estruturas que perpetuam a desigualdade.

O programa “Mulheres em SuperAção”, foi idealizado com o objetivo de promover a geração de renda entre mulheres de baixa renda, nano-empendedoras e trabalhadoras informais, em conformidade com o ODS 8 (Trabalho decente e crescimento econômico). Ainda que o programa dialogue de maneira indireta com o ODS 5 (Igualdade de gênero), sua ênfase recai na profissionalização e na formação empreendedora das participantes, promovendo consciência financeira, capacitação e fortalecimento dos pequenos negócios.

A metodologia utilizada no programa foi desenvolvida e registrada pela própria cooperativa e envolve uma dinâmica estruturada: inicialmente, é realizada uma palestra aberta a todas as mulheres interessadas da comunidade; posteriormente, as inscrições são formalizadas, na sequência, durante três meses, as participantes são acompanhadas em mentorias sobre empreendedorismo e a criação do seu próprio negócio (Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ, 2024).

De acordo com a equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ:

O projeto foi criado em 2020, em plena pandemia do Covid-19, a partir do desejo de uma empreendedora do distrito rural de Ribeirão do Pinhal-PR, chamado Triolândia. Ela sonhava que mais mulheres da Triolândia pudessem ter acesso a oportunidades de geração de trabalho e renda para terem mais qualidade de vida. Sendo ela associada da agência Sicredi local, teve seu desejo ouvido e apreciado pela área de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade da cooperativa. Com base nos ODS 5, Igualdade de Gênero, e ODS 8, Trabalho Digno e Crescimento Econômico, foi criado pela área o

programa Mulheres em SuperAção que tem como principal objetivo capacitar e desenvolver empreendedoras informais e MEIs. Há 4 anos, o programa Mulheres em SuperAção vem transformando a vida de centenas de mulheres empreendedoras. Através de uma trilha de capacitação com duração de 3 meses, as empreendedoras recebem mentorias sobre mentalidade e gestão empreendedoras, educação e gestão financeira, vendas, marketing digital e eventos de negócios. A culminância do programa se dá com a Feira de Empreendedorismo onde as alunas expõem e vendem seus produtos e serviços para toda a sociedade local e também com a Formatura, onde elas recebem seus certificados e celebram todos os conhecimentos adquiridos. Mais de 450 mulheres já foram impactadas e tiveram suas vidas transformadas pelo programa que é desenvolvido com o apoio e envolvimento dos Comitês Mulher locais e time das agências Sicredi. Entre as cidades que já rodaram o programa, estão: a) Paraná: Ribeirão do Pinhal – Triolândia, Itambaracá, Rancho Alegre, Nova Santa Bárbara, Nova Fátima, Andirá, Santa Mariana, Bandeirantes, Congonhinhas, Uraí, Cornélio Procopio, e; b) São Paulo: Cândido Mota e Assis (Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ, 2024).

As participantes são indicadas por integrantes do “Comitê Mulher” (grupo de voluntárias associadas da cooperativa), ou identificadas em visitas locais realizadas pela equipe da cooperativa, com base em seleção conduzida pela Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo. Cada turma tem até 30 vagas, priorizando mulheres em situação de vulnerabilidade, de acordo com os parâmetros da cooperativa (Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ, 2024).

Segundo responsáveis pelo programa, mais de 500 mulheres já passaram pelo programa até o momento, com novas turmas formadas trimestralmente em diferentes cidades, a partir da demanda das agências locais. Durante o curso, o programa busca fazer com que as mulheres reconheçam o valor produtivo das atividades que antes realizavam gratuitamente, incentivando que identifiquem oportunidades de geração de renda em suas próprias comunidades. A adesão ao programa é voluntária e não se exige vínculo prévio com a cooperativa. Entretanto, para acesso à linha de crédito com condições especiais fornecidas exclusivamente para as participantes, depende da associação formalizada (Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ, 2024).

A cooperação entre as mulheres é incentivada ao longo do projeto, com a formação de redes de apoio, troca de experiências e fortalecimento do *networking*, promovendo uma nova cadeia de fornecimento local e o reconhecimento social e econômico de suas atividades.

Além disso, as participantes continuam mantendo contato com membros da cooperativa (idealizadoras do projeto e mentoras) e outras colegas do grupo, por meio do *WhatsApp* e encontros mensais, nos quais a cooperativa monitora superficialmente a evolução dos negócios, oferecendo suporte em caso de dúvidas específicas, havendo a possibilidade de atendimento individual das que necessitarem, por parte de uma voluntária da cooperativa.

As imagens do projeto que foram disponibilizadas por contato via *WhatsApp* e e-mail, estão incluídas na dissertação de mestrado depositada na biblioteca da Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP, para o Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu. As fotos compartilhadas mostram as ações concretizadas, com a divulgação dos produtos produzidos pelas alunas do projeto à venda na feira elaborada pela cooperativa, e a celebração da entrega dos certificados de conclusão do projeto.

Segundo a Equipe de Desenvolvimento do Cooperativismo, o projeto evita estratégias de marketing ostensivo (como publicações em redes sociais e jornais locais), optando por “valorizar o protagonismo das participantes”, no entanto, pode-se observar que ainda assim o programa se tornou estratégico para a cooperativa, considerando que as mulheres participaram das formações têm a possibilidade de adquirirem uma linha de crédito personalizada, chamada “Sicredi Mulher +”, criada de forma exclusiva para as alunas.

Segundo a Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo do Sicredi, as condições beneficiam com isenção de Imposto sobre Operações Financeiras (IOF), perfazendo o montante de 22 créditos já concedidos, com o total de R\$ 126.000 liberados:

a) Condições pessoa física:

CPF

Condição de 2,10% a.m.

Operações de até R\$5.000

Prazo para pagamento: 1 a 36 meses

b) Condições empresas:

CNPJ

Condição de 1,89% a.m.

Operações de até R\$8.000\*

Prazo para pagamento: 1 a 36 meses

ISENÇÃO DE IOF PARA AMBAS

Nº de créditos concedidos até nov/24 = 22

Montante total = R\$ 126.000 liberados

Em análise ao projeto do “Mulheres em SuperAção”, sob uma perspectiva feminista da responsabilidade social da empresa, e considerando pontos da divisão sexual do trabalho, é possível observar que o objetivo foi cumprido parcialmente, mas ainda não pode ser reconhecido em sua integralidade como um projeto de responsabilidade social empresarial. Embora se enquadre nas metas dos ODS 8, de trabalho e emprego digno, o ODS 5, de igualdade de gênero, e ODS 10, para redução das desigualdades, o projeto ainda está em desenvolvimento, com pontos específicos a serem aprimorados, como sugerimos ao final.

Como forma de reunir mais elementos e compreender as especificidades do público alvo do programa, uma integrante do Comitê Jovem (grupo de pessoas entre 18 a 35 anos, associados da cooperativa, que desenvolvem projetos e pesquisas para o desenvolvimento sustentável) elaborou um questionário, compartilhando-o com as participantes do programa, a fim de obter mais detalhes das especificidades dessas mulheres, o qual foi posteriormente disponibilizado aos membros da administração da cooperativa para análise e aperfeiçoamento do projeto. O formulário aplicado às participantes foi compartilhado por *WhatsApp* e e-mail para análise na presente pesquisa, juntamente com seus resultados reunidos em uma planilha de Excel.

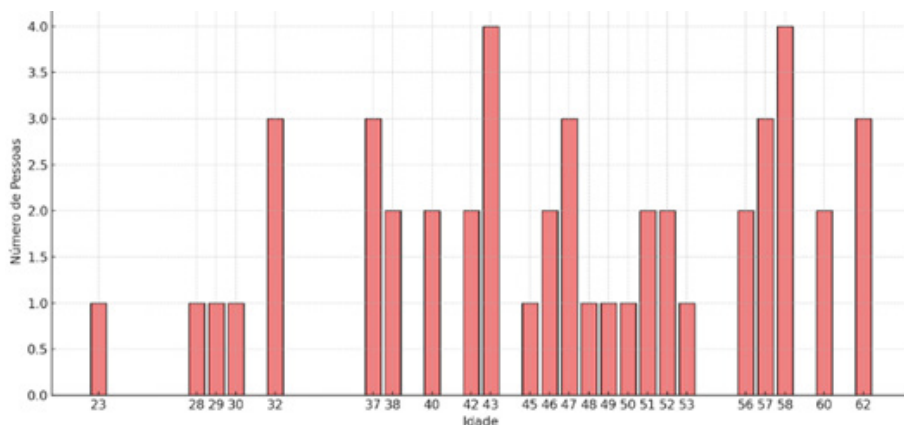
De início, é importante acrescentar que somente 49 participantes e ex-participantes do programa responderam ao questionário, considerando que o questionário foi compartilhado nos grupos de acompanhamento via *WhatsApp* e era de contribuição voluntária, de modo que os dados colhidos e ora interpretados servem de panorama geral, para fazermos sugestões de melhorias e aprimoramento de acordo com o que foi disponibilizado.

De pronto destacamos que a transparência e publicidade de projetos e programas sociais desenvolvidos por empresas deveriam ser a regra, motivo de orgulho e celebração, para incentivar outras corporações a fazerem o mesmo, inclusive como motivação para atingir as metas dos

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, com maior direcionamento e integração. Por isso, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados, a Cooperativa ofereceu as informações legalmente possíveis para a análise em específico, das quais extraímos a integração e relação social vivenciada pelas mulheres e alguns dados demográficos que revelam sua singularidade, ausentes os dados sensíveis, pois o objetivo é a compreensão de um panorama geral.

Passemos à análise qualitativa dos dados. A faixa etária das mulheres que participam do programa é bem ampla, entre 23 e 62 anos, contudo, os números se destacam entre 35 a 47 anos, como verificamos no gráfico a seguir.

Figura 5- Distribuição de Idade das Participantes



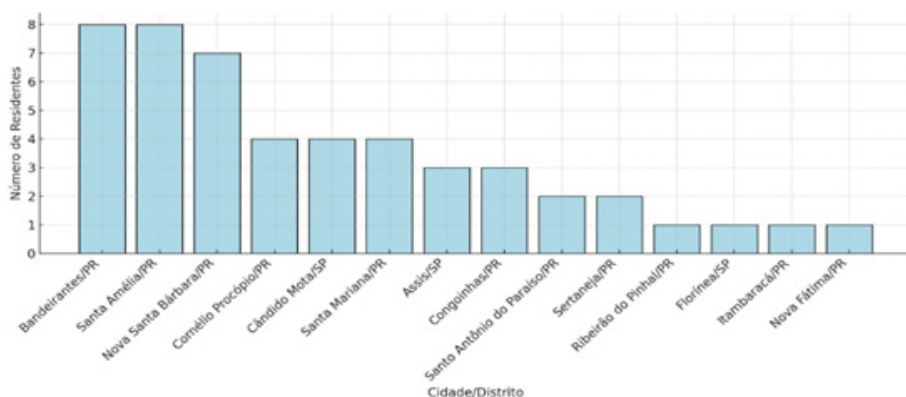
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Tendo como base os estudos feministas sobre a divisão sexual do trabalho, verificamos que um número considerável de mulheres participantes está no grupo de mulheres com idade reprodutiva, o outro “salto” acontece na faixa etária próxima à aposentadoria. Estes recortes representam situações que afetam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho, direcionando-as às atividades de cuidado: “Ser mãe no Brasil tem um peso ligado à responsabilidade, acrescido de um custo muito grande com relação à empregabilidade e à própria remuneração” (Madalozzo, 2025, p. 91).

Quanto à localização, a maioria das participantes reside em cidades do Norte Pioneiro, no Paraná, com menos de 100.000 (cem mil) habitantes, e em cidades do interior do estado de São Paulo:



Figura 6 - Distribuição de Participantes por Cidade/Distrito

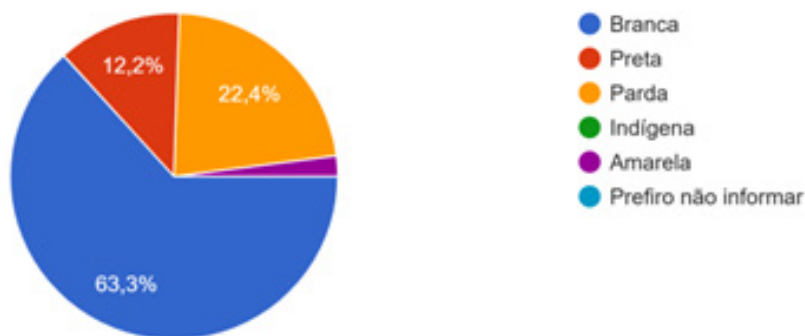


Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

No que se refere ao recorte de raça, 63,3% das mulheres que responderam o questionário se autodeclaram brancas, seguido por 22,4% pardas e 12,2% pretas. Dessa forma, para resultados ainda mais eficazes quanto ao empoderamento feminino e a melhora na autonomia financeira, é preciso que considerem, desde a seleção das participantes até mesmo na divulgação do projeto, métodos mais concretos para identificar o público cujo impacto será maior, inclusive quanto ao acompanhamento dessas pessoas e de seus empreendimentos, tendo em vista que, para determinados indivíduos o acesso às oportunidades é mais dificultoso. Nesse sentido:

[...] sem uma adequada compreensão da função raça-racialismo-racialidade no capitalismo, seja pelos próprios gestores da organização promotora da ação, seja pelo judiciário, ao dar uma resposta ao caso concreto, não há efetiva mudança dos quadros opressores excludentes. Nessa condição, a ação dissolve-se em mero uso estratégico mercadológico de pautas identitárias. [...] Qualquer Programa que passe ao largo da consciência de classe, caracteriza-se como estratégia de cooptação do trabalhador [e dos(as) clientes], pois fomenta o discurso do empreendedor e da meritocracia (Cirino; Souza, 2025, p. 16-17).

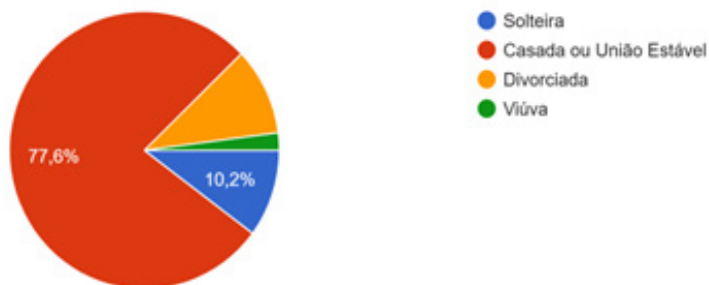
Figura 7 - Cor e Raça autodeclarada



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

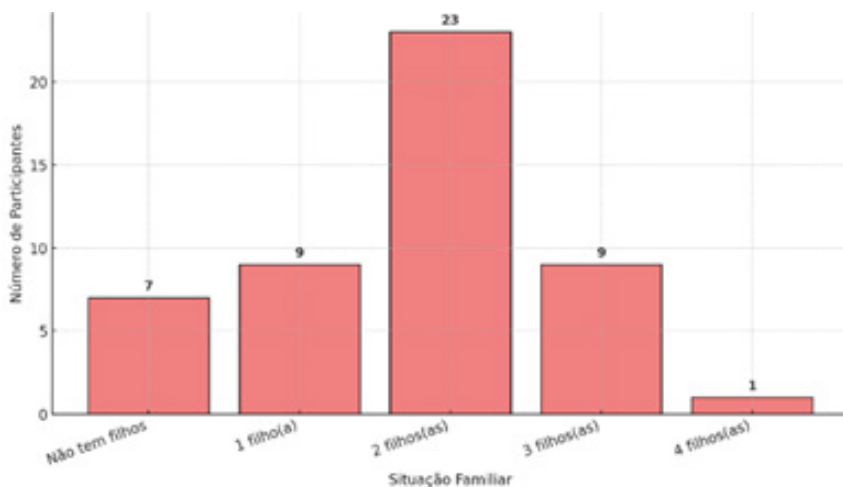
Em relação ao estado civil das participantes, verificamos que a maior parte encontra-se em um relacionamento matrimonial, havendo um “empate” entre as mulheres divorciadas e solteiras, perfazendo o total de 10,2%, conforme demonstra o gráfico a seguir.

Figura 8 - Estado Civil



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Figura 9 - Filhos(as) por participante

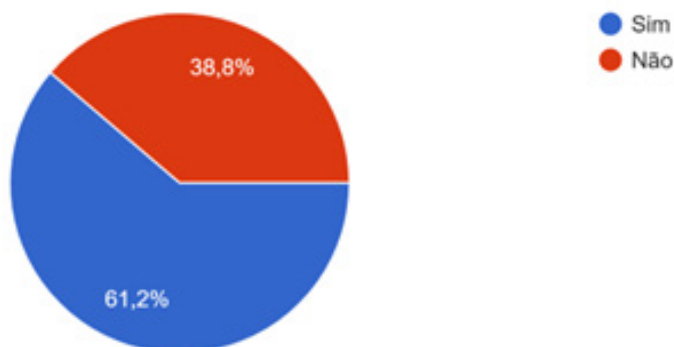


Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Esses detalhes para as mulheres, coexistem na vida cotidiana. Elas são, ao mesmo tempo, mães e companheiras, cuidadoras e responsáveis nestes relacionamentos. Os dados indicam claramente como a atividade concreta desse trabalho é relacional, com interações constantes - de mãe para filhos e filhas, cônjuges e companheiros, filhas para com seus genitores - que pode limitar suas habilidades para conquistarem a real independência financeira e até pessoal.

Especificamente sobre a atividade de cuidado gerida pelas mulheres participantes, obtivemos o seguinte gráfico:

Figura 10 - Número de mulheres responsáveis pelo cuidado de outras pessoas (crianças, idosos, pessoas com deficiência)

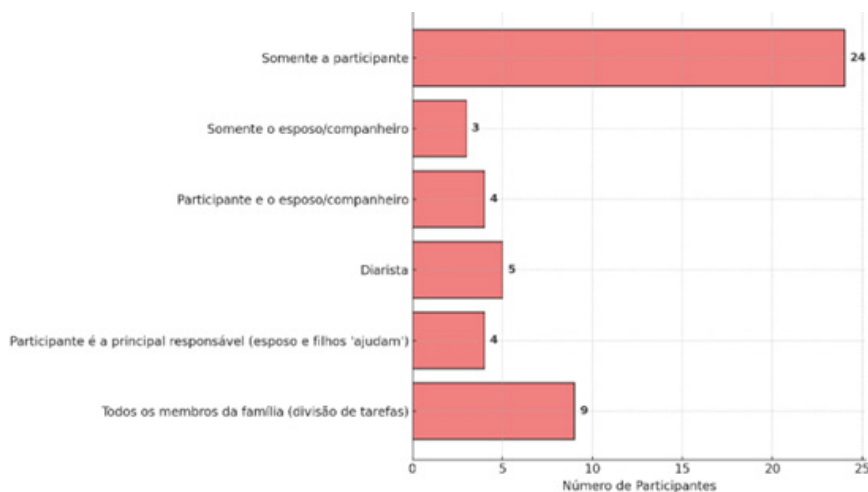


Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Embora o questionário não descreva quais os cuidados realizados por elas, tampouco quem dele se beneficia, mais da metade se dedica à essa atividade que, certamente no âmbito domiciliar e residencial, não é remunerado. Do mesmo modo, seria interessante trazer para a reflexão a seguinte questão: o que para elas seria a responsabilidade pelo cuidado?. É certo que ultrapassaríamos os limites da análise qualitativa dos dados compartilhados, entretanto, diante do estudo construído na presente dissertação, pudemos observar que a luta feminista sobre a divisão sexual do trabalho depende, para seu avanço efetivo, do conhecimento das próprias mulheres de determinados contextos de opressão de gênero.

Aprofundando nessa questão, questionadas sobre os principais responsáveis pelo do trabalho doméstico e se obtinham algum auxílio, destacou-se a responsabilidade unicamente dessas mulheres:

Figura 11 - Principais responsáveis pelo trabalho doméstico



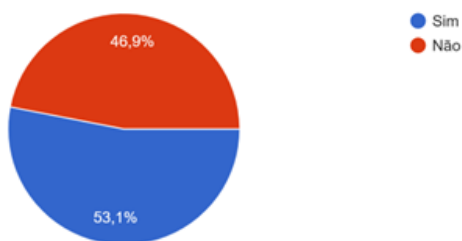
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Esse conjunto de dados exprime claramente como as mulheres, muitas vezes sozinhas, são as principais responsáveis pelo trabalho doméstico, e aquelas que possuem condições financeiras para isso, delegam tal função às “diaristas”, também mulheres e, ainda mais necessitadas e de baixa renda. No total, 20 participantes relataram ter algum auxílio de seus companheiros e familiares, todavia, “*ajudar a é diferente de ter a responsabilidade por*” (Madalozzo, 2025, p. 115), enquanto 29 mulheres tomam essa responsabilidade sozinhas.

Nesse sentido, enquadraremos os dados aos estudos de Hirata e Kergoat sobre a divisão sexual do trabalho e como ocorre sua nova configuração atualmente, a partir de uma reorganização do trabalho no campo assalariado e doméstico. O resultado é a externalização do trabalho doméstico em benefício de casais que possuam condições financeiras para tal, mas acaba acentuando as clivagens objetivas entre as próprias mulheres, com as disparidades entre o número de mulheres em profissões de nível superior e mulheres em situações precárias (Hirata; Kergoat, 2007, p. 602-603).

Figura 12 - Sobrecarga e Trabalho Doméstico

Com a formalização da empresa, você se sentiu sobrecarregada com as tarefas domésticas?  
49 respostas



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025).

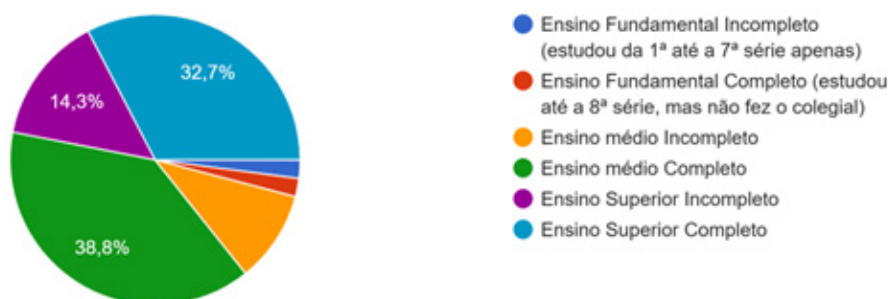
O projeto “Mulheres em SuperAção” precisa considerar a ainda existente divisão sexual do trabalho e o trabalho de cuidado, conscientizando as participantes da importância dessa atividade e como não deveria ser esculpida como obrigações de gênero, conjugando a consciência de gênero, “tendo a emancipação como horizonte” (Kergoat, 2016, p. 24). E essa contribuição pode ser feita com o aprimoramento do projeto, desenvolvendo novas etapas, auxiliando na construção dos empreendimentos e aprofundando seu acompanhamento continuamente.

Não basta auxiliar na formalização do empreendedorismo, é preciso compreender e conscientizar sobre todas as interferências externas e, assim, garantir a eficácia do programa, pois a sobrecarga de trabalho doméstico não remunerado pode acarretar a desistência da própria atividade empresarial. E justamente por isso é imprescindível que haja acompanhamento contínuo.

Com relação ao nível de escolaridade, percebeu-se quase um empate entre as participantes que possuíam ensino superior completo (32,7%) e

ensino médio completo (38,8%), representando 25 participantes, o que denota uma boa formação educacional:

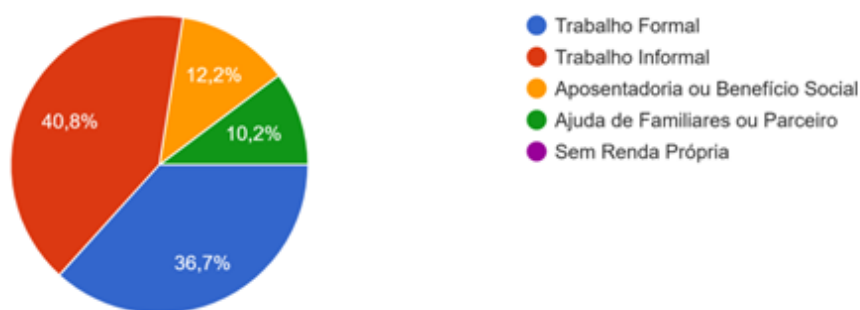
Figura 13 - Nível de Escolaridade



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

A principal fonte de renda selecionada pelas participantes decorre do trabalho informal, isto é, da venda de produtos ou da prestação de serviços sem caracterizar uma atividade empresarial. No entanto, na sequência e com pouca diferença, está o trabalho formal, seja através da regularização da atividade empresarial - configurando o empreendedorismo -, ou com empregos de regime celetista e no funcionalismo público.

Figura 14 - Fonte de Renda Principal



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

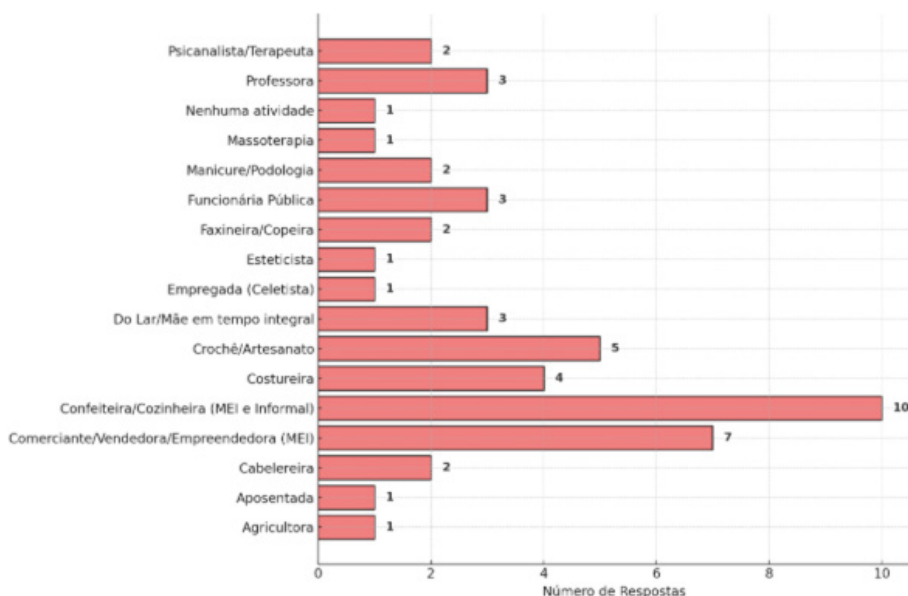
Observa-se no gráfico a seguir, que as ocupações mais comuns são Confeiteira/Cozinheira e Comerciante/Empreendedora, refletindo forte presença do empreendedorismo feminino local, bem como exemplos da própria divisão sexual do trabalho, com atividades “feminizadas”.

Seria possível incentivar uma abertura de mercado com sugestões de atividades diversificadas, para além das tradicionalmente tidas como “femininas”, permitindo maior alcance e real evolução das mulheres no empreendedorismo.

Em suma, as mulheres desenvolvem atividades nas áreas do empreendedorismo com viés de gênero (como culinária, artesanato, cuidados terapêuticos, além daquelas que se dedicam exclusivamente aos cuidados domésticos e familiares). Muitas tomam para si o conceito de que tais atividades são apenas *hobbies*, contudo, em se tratando de um programa para aprimoramento profissional de mulheres, é crucial conscientizá-las da possibilidade de encontrarem novos tipos de atividade que não exclusivamente caracterizadas como femininas ou “para mulheres”.

A mão de obra feminina permanece concentrada nos serviços e no comércio e é amplamente majoritária nas ocupações - formais e informais - de tempo parcial. Isso explica - juntamente à imperiosa necessidade de conciliar trabalho remunerado e obrigações domésticas - por que o número médio de horas trabalhadas semanalmente pelas mulheres é, em média, inferior ao dos homens (Lavinás; Cordilha; Cruz, 2016, p. 94).

Figura 15 - Principais Atividades Realizadas



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

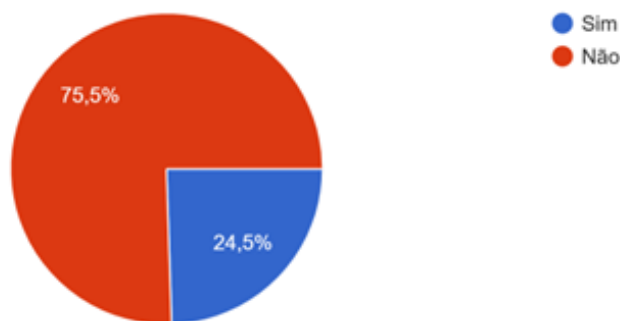
Por esse motivo, é preciso aprofundar os quesitos do processo seletivo, observando as camadas dos problemas de gênero enfrentadas por mulheres e abrir os horizontes para novas modalidades profissionais, que não só as socialmente aceitas como “para mulheres”.

Para corroborar com essa análise, quando questionadas se eram as principais responsáveis pela renda familiar, 75,5% disseram não, deixando clara sua participação financeira subsidiária. É possível compreender que a independência financeira, e o sustento sem a contribuição do parceiro ou outro membro da família, depende da profissionalização e do acompanhamento das atividades desenvolvidas, caso contrário, falaremos apenas em uma aquisição formal do conhecimento, desalinhado à prática e ao impacto que a responsabilidade social da empresa se propõe.

Figura 16 - Principal Responsável pela Renda Familiar

**Você é a principal responsável pela renda da sua casa?**

49 respostas

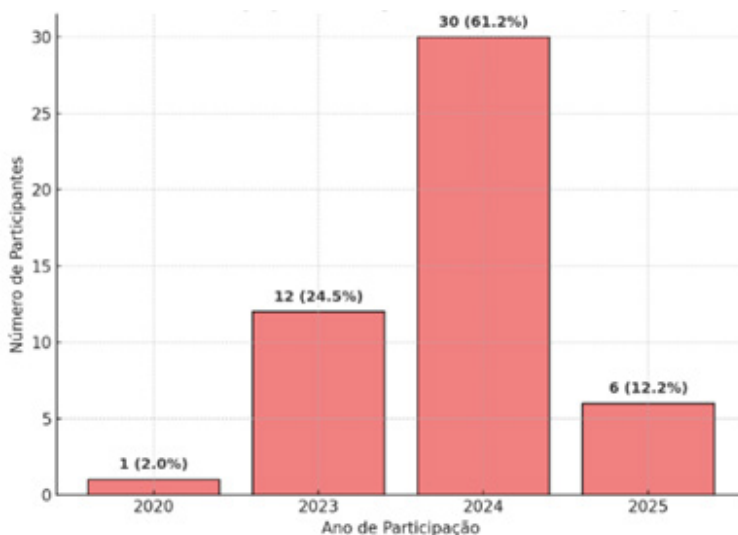


Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Seguindo para a análise específica da atuação do programa “Mulheres em SuperAção”, verificamos como conheceram o projeto, ano de participação dentre outros detalhes que auxiliaram na compreensão de como se desenvolveu o programa para o grupo.



Figura 17 - Ano de participação no Programa “Mulheres em SuperAção”



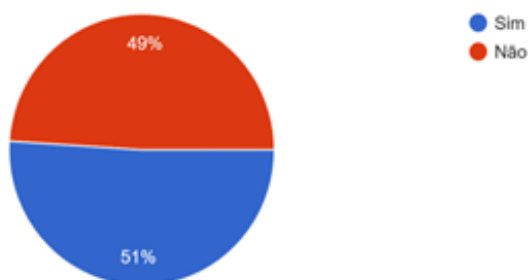
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Ao serem questionadas se já haviam sofrido com alguma forma de desigualdade de gênero, pouco mais da metade respondeu que sim. Percebe-se a necessidade de esclarecimento e informação sobre o que caracteriza a discriminação e desigualdade de gênero, pois o desconhecimento sobre o conceito pode influenciar na seleção das respostas. Não saber como a desigualdade de gênero age e atinge o grupo, impede abordagens que se aprofundam e trazem soluções concretas.

Figura 18 - Sobre desigualdade e discriminação

Já sofreu (ou sofre) com discriminação ou desigualdade por ser mulher?

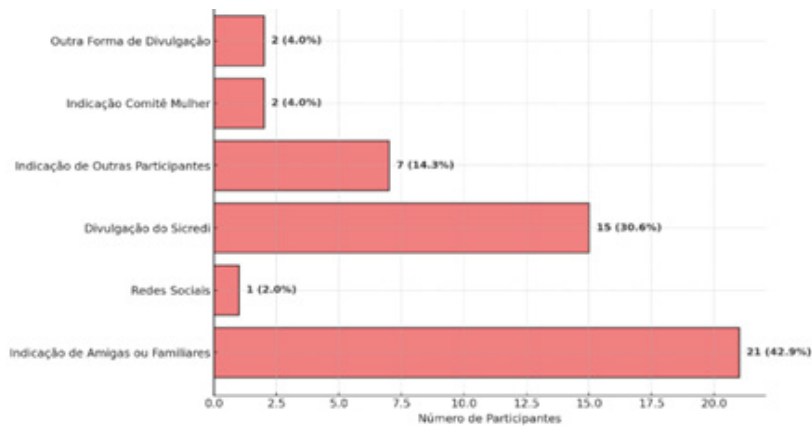
49 respostas



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Sendo assim, como relatado pela Equipe de Coordenação de Desenvolvimento do Cooperativismo e Sustentabilidade do Sicredi Paranapanema PR/SP/RJ (2024), as interessadas em aprimorar os conhecimentos sobre empreendedorismo e em formalizar/iniciar uma atividade que já exerciam, ou gostaria de exercer, foram indicadas por ex-participantes, voluntárias dos comitês da cooperativa ou procuraram as agências para iniciarem o programa.

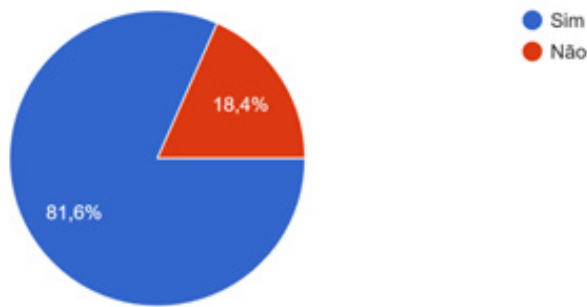
Figura 19 - Como conheceram o programa



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

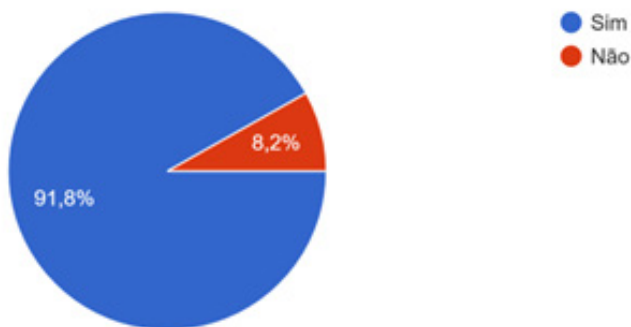
As participantes afirmaram que tinham dificuldades para empreender antes e que o projeto as ajudou no processo de formalizar o empreendimento, assim como relataram ter apoio da cooperativa para se conectarem com possíveis clientes e fornecedores de produtos/serviços, como para expandirem suas vendas, conforme os gráficos a seguir.

Figura 20 - Dificuldades de Empreender antes do “Mulheres em SuperAção”



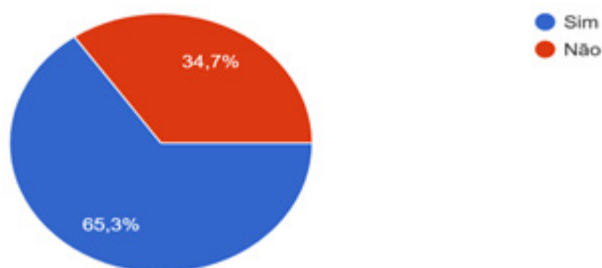
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Figura 21 - Programa “Mulheres em SuperAção” ajudou começar a empreender



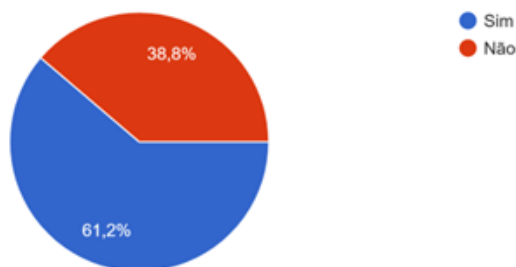
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Figura 22 - Programa “Mulheres em SuperAção” ajudou formalizar o negócio



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Figura 23 - Programa ajudou a se conectar com novos fornecedores e clientes



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Dessa forma, para compreender o impacto real do programa “Mulheres em SuperAção” sobre a vida econômica das participantes, após

seu encerramento, foi elaborada a seguinte pergunta no formulário: “A cooperativa ajudou no aumento das suas vendas? Se sim, de que maneira?”. Essa questão buscou avaliar a efetividade prática das ações promovidas pelo Sicredi, especialmente em relação ao empoderamento econômico feminino, à geração de renda e à sustentabilidade dos micro empreendimentos apoiados pelo programa.

As respostas foram analisadas qualitativamente e agrupadas em categorias temáticas, permitindo identificar padrões de percepção e mecanismos de impacto, sejam eles diretos (como acesso a crédito e aumento das vendas) ou indiretos (como redes de apoio, aprendizado e visibilidade nas feiras).

Tabela 1 - Auxílio da Cooperativa para aumentar as vendas das participantes após encerramento do Programa

Categoria de resposta	Exemplos de respostas originais	Número de ocorrências
Não houve aumento ou ajuda	“Não”, “Nao”, “Não não tive nem um alimento só o boca a boca”	3
Feiras, eventos e divulgação	“Sim, com a divulgação através da feira de encerramento”; “Nas feiras e nas festas da cidade”; “Sim pela divulgação no dia da feira”; “Sim! A participação em feiras”	13
Conhecimento, capacitação e aprendizado	“Através do conhecimento adquirido e estratégias de marketing”; “Durante o curso sim”; “No conhecimento de técnicas”; “Com o programa do Mulheres em Superação sim”	8
Crédito, apoio financeiro e oportunidades	“Sim. Financeira.”; “Carta crédito”; “Apoio e investimento empreendedor”; “Conta jurídica”; “Maquininha”; “Crédito para material de trabalho”	7
Indicação, rede e novos clientes	“Funcionários do banco viraram amigos e clientes”; “Indicação de clientes”; “Network”; “Novos clientes através de feiras Sicredi”	5
Organização e autoconfiança	“Tive mais confiança em fazer minhas peças”; “Controlando mais”; “Sabendo precificar melhor”	3

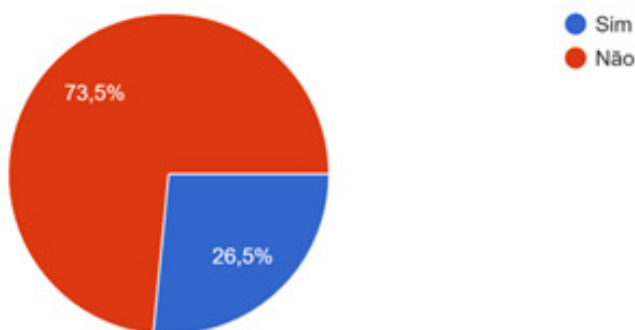
Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025)

A tabela evidencia que a maior parte das mulheres percebeu o impacto do programa por meio de feiras e divulgação, e com ganhos simbólicos tais como autoconfiança, aprendizado e ampliação de redes de contato.

Entretanto, a presença de respostas negativas ou parciais indica a necessidade de estratégias mais personalizadas e contínuas de acompanhamento pós-projeto, especialmente voltadas à formalização e estruturação financeira dos empreendimentos, bem como para analisar quais os pontos de estrangulamento do projeto, que deixaram de melhor conduzir as mulheres à sustentabilidade financeira pessoal e do negócio.

Segundo o questionário, 23 das participantes não eram associadas da cooperativa e, após o programa, 18 delas se associaram. Com relação à linha de crédito especificamente criada para mulheres empreendedoras e integrantes do projeto, pode-se dizer que seria útil para impulsionar financeiramente os novos negócios, e para fortalecer a relação com a própria cooperativa, não obstante seu uso tenha sido baixo:

Figura 24 - Uso do Crédito “Mulher+” após o Programa



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

Daquelas que utilizaram o crédito, o fizeram para compra de matéria prima, de equipamentos ou para melhoria no local da empresa, outras sequer conheciam essa possibilidade de crédito específico, e as que não utilizaram foi por desinteresse ou restrição.

A concessão não vinculada de crédito facilitado para as participantes do programa pode diversificar a atuação da instituição no mercado, pois empreende esforços para promover os empreendimentos de mulheres, considerando o acesso ao crédito. Entretanto, para que se verifique uma verdadeira responsabilidade social da empresa em perspectiva feminista,

combinando os ODS 5 e 8 para conquista também do ODS 10, de redução das desigualdades, é fundamental o acompanhamento das participantes mesmo após as mentorias, independentemente da associação dessas mulheres à cooperativa, para verificar se estão conseguindo empregar o conteúdo ensinado e se possuem outras dificuldades em seus negócios (se sim, quais seriam).

No geral, as participantes declararam-se satisfeitas com o programa, com 98% de aprovação, compartilhando as transformações individuais, profissionais e emocionais geradas pela participação no projeto, indo além dos resultados econômicos para evidenciar dimensões como autonomia, auto estima, aprendizado e reconhecimento. As respostas, de caráter espontâneo e descritivo, foram agrupadas em seis grandes eixos temáticos, revelando tanto os efeitos simbólicos quanto os práticos do programa no fortalecimento das mulheres como empreendedoras.

Tabela 2 - Síntese das respostas sobre como o programa ajudou

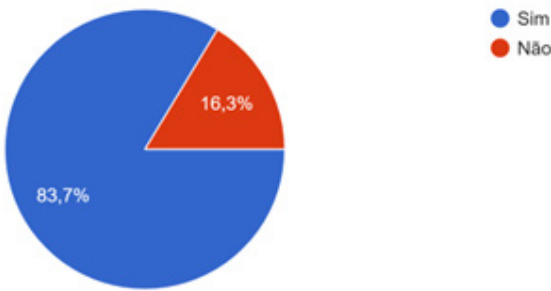
<b>Categoria de resposta</b>	<b>Descrição interpretativa</b>	<b>Exemplos extraídos das falas</b>	<b>Número de respostas</b>
<b>Autoconfiança, autoestima, empoderamento pessoal</b>	Reconhecimento da própria capacidade, confiança, coragem para empreender e valorização pessoal.	“Aprendi a acreditar mais em mim”; “Hoje acredito mais em mim”; “Me ajudou a valorizar mais o meu trabalho”; “Fez toda diferença estava pra desistir”	<b>13</b>
<b>Organização, educação financeira</b>	Aprendizado sobre fluxo de caixa, precificação, controle de lucros e disciplina nas finanças.	“Me fez ter uma agenda e marcar meu fluxo de caixa”; “Aprendi organização financeira”; “Abriu meus olhos sobre investimentos e organização financeira”	<b>10</b>
<b>Crescimento profissional, aprendizado técnico</b>	Desenvolvimento de novas habilidades e estratégias para o negócio, marketing, produção e vendas.	“Me ensinando a administrar melhor”; “Participar dos workshops me enriqueceu muito”; “Conhecimento e estratégias de divulgação”	<b>10</b>
<b>Abertura de oportunidades, ampliação das vendas</b>	Aumento nas vendas, novas oportunidades, expansão de clientela e visibilidade no mercado.	“Aumentou minhas vendas”; “Abriu novas oportunidades”; “Consegui me conectar melhor com as pessoas e o resultado foi mais clientes”	<b>8</b>

<b>Mudança de mentalidade, visão empreendedora</b>	Alteração de perspectiva sobre o próprio negócio, disciplina e visão de futuro.	“Me fez ter uma visão diferente sobre o empreendimento”; “Parei de vender fiado”; “Abriu novas ideias e uma nova mulher com perspectiva diferente”	7
<b>Apoio, rede e pertencimento</b>	Sentimento de pertencimento, apoio coletivo e fortalecimento das relações entre mulheres.	“Através das oportunidades pude falar sobre minha profissão”; “Me ajudou a entender com quem posso contar”; “Apoio e orientação para administrar melhor minhas finanças”	5

Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025)

O programa contribuiu para o sentimento pessoal de empoderamento das mulheres que participaram, com resultados também positivos com relação à independência financeira e redução das dificuldades enfrentadas individualmente, segundo as próprias participantes:

Figura 25 - Contribuição para independência financeira



Fonte: Questionário realizado por membro do Comitê Jovem Sicredi no ano de 2025.

De modo geral, ele foi percebido por elas como um espaço de aperfeiçoamento, capacitação e autoconhecimento, que proporcionou motivação, clareza e confiança para enfrentar desafios e gerir melhor os negócios. Muitas mulheres destacaram que, antes do programa, sentiam-se desmotivadas, inseguras ou sem crédito para começar, e que, com o apoio recebido, ampliaram seus horizontes, adquiriram organização financeira e emocional, e reconheceram seu próprio potencial empreendedor. O fortalecimento da autoconfiança, do empoderamento e da independência





número de associados nas cidades onde atua, demonstrando também a necessidade de acompanhamento posterior e contínuo.

É possível vislumbrar, ainda que superficialmente, a ocorrência da seguinte dinâmica, analisada em outra oportunidade por Schaurich, Gimenez e Alonso (2023, p. 19), definida como “modelo de protocooperação” entre empresas, demais instituições e o setor público, em prol de efetivar os direitos de grupos minoritários e/ou vulneráveis.

Figura 27 – Modelo de Protocooperação entre Empresas



Fonte: Schaurich, Gimenez e Alonso (2023, p. 284).

Aprimorar a responsabilidade social da empresa, como alternativa eficaz para redução das desigualdades, em especial as de gênero, não exime o poder público das suas obrigações, mas o transporta para outras responsabilidades. A desoneração da máquina pública, como sugerido na figura, se refere à otimização e eficiência, que pode ser dividida com os demais agentes que convivem em uma determinada nação e a impactam com suas ações, simbolizando o princípio da solidariedade.

Para as empresas que cumpram sua função social é, também, positivo, que atinjam os consumidores e a comunidade, com a proposta

de incentivar outros empreendimentos a replicarem tais conceitos de solidariedade e consciência sustentável.

O desenvolvimento social se fundamenta, assim, no crescimento orientado, seja pela legalidade, isto é, pela imposição legal que regula os atos administrativos, ou como alternativa de impulsionamento das relações econômicas, todas como promoção da democracia em seu aspecto amplo e inclusivo, para supressão das desigualdades sociais (Costa; Gimenez; Freitas, 2024, p. 13).

Na atualidade, as empresas são praticamente inseparáveis da dinâmica conduzida pelo Estado e pela Ordem Econômica. Seus interesses particulares, muitas vezes, influenciam a construção de políticas públicas e projetos legislativos que possam beneficiá-las. Trata-se de um sistema neoliberal, no qual as corporações exercem um papel significativo. Entretanto, as próprias crises resultantes desse sistema demonstram a urgência para reformá-lo.

São louváveis o desenvolvimento de projetos de aperfeiçoamento profissional e em prol da equidade de gênero. O que se requer, porém, é a construção de uma responsabilidade social corporativa para além do “marketing da lacração” (Cirino; Souza, 2025, p. 19), o qual termina por perpetuar as vulnerabilidades e as relações de poder, mascarando-as. É preciso retornar à sociedade um método mais consciente de desenvolvimento social humano sustentável, com diretrizes claras de como fazê-lo e acompanhá-lo, corroborado pela responsabilidade social corporativa.

As técnicas que poderiam ser utilizadas para elaborar os quesitos da coleta de dados e informações sociais das participantes do projeto teriam a capacidade de considerar uma série de elementos que impactam diretamente no resultado final do programa, como analisado nesta seção, da mesma forma, serviriam para avaliar seu impacto e aprimorar as etapas do processo.

Durante o estudo de caso, ficou evidente que essa conjugação de fatores interfere no exercício pleno dos direitos das mulheres - previstos constitucionalmente e nas legislações ordinárias. Nas próximas edições do programa, ao considerar elementos consubstanciais como raça, classe e gênero, e as relações sociais imbricadas decorrentes dessa conexão, o caminho percorrido e seu resultado serão mais eficientes, direcionados, eficazes e mais viáveis, principalmente quando houver o devido acompanhamento das mulheres e seus empreendimentos.

Por esse motivo, o estudo não pretende esgotar as possibilidades de análise e do olhar para a responsabilidade social da empresa em perspectiva feminista, a fim de que se consagre, em momento oportuno e com maturidade científica necessária, novos quesitos, métricas e diretrizes replicáveis pelas empresas eticamente responsáveis, que desejam impactar positivamente a comunidade onde se estabelecem, pois seus gestores, administradores e todos os demais interessados, têm consciência da interconectividade dos indivíduos. Nesse sentido, projetos e políticas públicas futuras, que visem a equidade de gênero nos aspectos ilustrados pelos ODS 5 e 8, poderão superar as lacunas ora vigentes, rumo ao desenvolvimento sustentável real.

Ademais, a responsabilidade social da empresa em perspectiva feminista demanda transparência e acompanhamento contínuo para contribuir com outros projetos e demonstrar como realmente foram conduzidos os programas no âmbito empresarial.

O estudo conduzido pelo IBGE para o Cadastro Central de Empresas no ano de 2022, constatou que a “idade média” das empresas no Brasil (até o ano de 2021) era de 11,4 anos, dado este que se refere ao tempo médio de atividade e existência de uma empresa até seu fechamento/encerramento oficial (IBGE, 2022). Dentre as empresas “empregadoras”, que geram empregos, por sua vez, apenas 37,9% estavam ativas 5 anos depois da sua constituição (IBGE, 2022), quer dizer que 62,1% dessas empresas encerraram suas atividades em até 5 anos. Em outras palavras: um pouco menos de 4 em cada 10 empresas “sobrevivem” ao quinquênio.

O programa “Mulheres em SuperAção” se mostra muito positivo com seus objetivos principais, como a profissionalização de mulheres para o empreendedorismo, mas para seu real impacto e caracterização da proposta como uma atividade de responsabilidade social corporativa em sentido estrito, é imprescindível o acompanhamento individual e coletivo das empresas desde sua fundação (e fechamento, quando houver).

Para as próximas edições, o desafio será manter a qualidade emocional, ao mesmo tempo em que se busca ampliar a conscientização pedagógica para além do econômico, esclarecendo sobre o impacto da divisão sexual do trabalho e do trabalho de cuidado na manutenção das relações de poder que circundam as mulheres, propondo atividades que não reforcem estereótipos de gênero, aumentando, também, o alcance das práticas comerciais e o acompanhamento pós-formação, para que se conquiste a emancipação financeira verdadeiramente, consolidando o programa como

política de desenvolvimento humano e econômico feminino de longo prazo e transformando-o em um projeto de responsabilidade social empresarial.

Como visto nos dados de sobrevivência, muitas empresas não atingem o quinto ano de vida com sucesso formal e operacional. Para fins de planejamento de apoio e acompanhamento, podemos considerar que o período compreendido entre os primeiros 3 a 5 anos são os mais críticos. O elevado risco de “morte empresarial” nos primeiros anos, acentua a vulnerabilidade das empreendedoras sem ou com pouco preparo técnico e suporte, pois os erros de gestão e a falta de planejamento ou capital são pontos letais nos primeiros ciclos.

Projetos de profissionalização, capacitação e mentoria, demandam acompanhamento contínuo ao longo de, pelo menos, 3 anos, para reduzir erros, fortalecer a gestão e ampliar as redes, melhorando, com isso, as chances de sobrevivência e independência financeira das mulheres.

Dessa forma, sugerimos o seguinte cronograma para aprimorar o acompanhamento das participantes do programa “Mulheres em SuperAção”, tendo em vista a ampliação das capacidades de cada integrante, considerando ainda que se tratam de mulheres que optam pelo “empreendedorismo por necessidade”, para obterem renda própria e contribuïrem na renda familiar, para que todos tenham melhores qualidades de vida:

Fase	Ano aproximado	Objetivos principais do acompanhamento
Aceleração/ implantação	0 a 1 ano	Auxílio para estruturar plano de negócios, fluxo de caixa, marketing inicial, definição de produto/serviço, organização administrativa, estruturação mínima de processos
Consolidação inicial	1 a 2 anos	Monitoramento contínuo, análise dos resultados iniciais, ajustes, treinamento gerencial, correção de rumos, prevenção de falhas
Crescimento moderado	2 a 3 anos	Apoio à expansão, diversificação, incremento de receita, lidar com escala, contratação de pessoal, controles mais consistentes
Sustentação e resiliência	3 a 5 anos	Preparar para desafios de maturidade, gestão de riscos, inovação, consolidação de mercado, adaptação a mudanças externas
Horizonte além	mais de 5 anos	Menos necessidade de suporte intensivo, mas oferta de rede de apoio, parcerias, <i>mentoring</i> para crescimento ou diversificação

Dessa forma, a partir do estudo de caso do Programa “Mulheres em SuperAção”, pode-se extrair que os esforços despendidos pelas empresas, alinhado ao que se determinam os princípios e diretrizes incluídos na Constituição Federal de 1988, têm solo fértil para superar as desigualdades de gênero, promovendo a independência financeira das mulheres brasileiras a partir de projetos de responsabilidade social em sentido estrito, os quais podem ser replicados, como um ciclo virtuoso. Destacamos que as políticas públicas têm o dever de garantir a vedação ao retrocesso aos direitos e garantias das mulheres trabalhadoras e empreendedoras, também incentivando incisivamente as práticas de inclusão e equidade dentro das empresas, a partir de legislações que ajam como gatilhos e direcionamentos, e para além da pessoa jurídica que executa a atividade empresarial, para que todas as interessadas e impactadas pela atividade econômica possam ser realmente beneficiadas, garantindo, assim, o desenvolvimento social humano sustentável.



## CONCLUSÃO

A presente pesquisa, com respaldo da análise quantitativa e qualitativa, teve por objetivo analisar a responsabilidade social da empresa, em perspectiva feminista, investigando como a ética empresarial pode atuar como instrumento para promoção do desenvolvimento humano sustentável, reduzindo as vulnerabilidades de gênero no contexto brasileiro. Partiu-se da hipótese de que a responsabilidade empresarial - como um braço do princípio constitucional da função social da empresa - poderia ser uma via eficaz para a efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente os ODS 5 e 8 em uma interpretação com perspectiva feminista.

A primeira seção constatou, a partir da amostra de dados e do censo demográfico, que a desigualdade de gênero permanece na estrutura do mercado de trabalho, e no empreendedorismo, destacando-se as imbricações quanto raça e classe, que aprofundam as desvantagens socioeconômicas, limitando a independência financeira das mulheres, especialmente negras, periféricas e com baixa escolaridade. Verificou-se a preferência ao acesso de homens brancos às melhores posições ocupacionais de liderança, ao passo que às mulheres pretas e com baixa renda são delegados os trabalhos tidos como “femininos” (cuidados e serviços domésticos).

Para a análise crítica, utilizamos autoras feministas que esclarecem como os desafios culturais enraizados, especialmente quanto à divisão sexual do trabalho e ao trabalho de cuidado não remunerado, enfatizam estereótipos de gênero e atrapalham a equidade de gênero. Dessa forma, observou-se pela combinação dos dados à teoria, que historicamente a sociedade atribuiu às mulheres a responsabilidade quase exclusiva pelo trabalho doméstico e de cuidado (não remunerado), reservando aos homens o trabalho remunerado na esfera pública. Constatou-se que essa divisão acarreta a separação de papéis e uma hierarquização entre as atividades tradicionalmente masculinas e o trabalho feminino.

A segunda seção constatou que apesar das inovações normativas, ainda existe uma lacuna entre o discurso jurídico, as disposições legais e a realidade fática, sobretudo no que se refere à incorporação da justiça de gênero na lógica empresarial, pois a implementação das práticas que prescrevem mecanismos para equidade de gênero são ainda muito frágeis e difícil de serem exigidas e cumpridas, como se houvesse uma “camuflagem”

normativa que aparenta cumprir as metas de desenvolvimento sustentável, reforçando a voluntariedade das ações.

As metas dos ODS 5 e 8 analisados no presente estudo, oferecem um referencial claro para avaliar o impacto das iniciativas criadas para seu cumprimento. O ODS 5, por exemplo, busca alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, incluindo eliminar discriminações e garantir a participação plena das mulheres em todas as esferas. Por sua vez, o ODS 8 visa promover o trabalho decente e crescimento econômico inclusivo, com destaque para emprego pleno e produtivo e igualdade salarial (meta 8.5), além da erradicação de disparidades de gênero no trabalho.

Sendo assim, as próprias metas descritas nos objetivos de desenvolvimento sustentáveis são capazes de oferecer o conteúdo necessário para projetos e políticas públicas que busquem eliminar as desigualdades de gênero, como as enraizadas na divisão sexual do trabalho. A partir da integração de políticas de responsabilidade social da empresa, sugere-se que haveria um alinhamento benéfico entre empresas e sociedade, ampliando verdadeiramente medidas de igualdade de oportunidades. A segunda seção, então, possibilitou o entendimento de que esse engajamento do setor privado é reconhecido pelos mecanismos da ONU, e respaldado pela norma constitucional, é indispensável para fechar lacunas de gênero, afinal, as empresas se omissas, podem perpetuar desigualdades, ou quando ativas podem tornar-se agentes decisivos de mudança social.

A terceira seção demonstrou, no estudo de caso do “Programa Mulheres em SuperAção”, criado e conduzido pela Cooperativa de Crédito Sicredi Paranapanema PR/RJ/SP, que as mulheres participantes do projeto desconhecem seu grau de vulnerabilidade, respeitadas sua singularidade, pois mesmo afirmando terem sofrido (ou ainda passarem por) dificuldades financeiras, a maior parte delas realiza atividades relacionadas à divisão sexual do trabalho, afirmando que a renda principal da residência é proveniente do trabalho produtivo masculino - de seus companheiros ou genitores -, visualizando suas atividades no âmbito da informalidade ou, quando já regularizados no formato de micro e pequenas empresas, são compreendidos como atividades secundárias decorrentes de algum *hobbie* ou talento pessoal que pode gerar alguma renda.

Todavia, no caso em questão, a cooperativa ao orientar sua responsabilidade social para o empoderamento feminino e a inclusão, contribuiu para os compromissos globais de igualdade de gênero - ODS 5,



de forma indireta, e de trabalho decente e crescimento econômico - ODS 8, de modo direto com a capacitação das participantes ao empreendedorismo, demonstrando que ações corporativas podem acelerar esses objetivos de desenvolvimento sustentável.

Embora louvável a execução do projeto, no sentido de “despertar” o empoderamento feminino e o sentimento de segurança nas mulheres participantes (como por elas relatado), ainda existem lacunas para garantir a equidade de gênero efetivamente, a partir da responsabilidade social corporativa. Se faz necessário, desde o início do projeto, ainda em sua divulgação, o aprimoramento das métricas de seleção das mulheres participantes, para contribuir que mulheres em situação de maior vulnerabilidade sejam o foco do programa, considerando que as participantes são indicadas ou convidadas por outros membros dos comitês da cooperativa, ou por outras mulheres que já haviam participado do programa, limitando seu alcance.

A análise do estudo de caso sugere que a responsabilidade social empresarial pode, sim, desempenhar um papel positivo na redução da vulnerabilidade de gênero e na promoção da inclusão social. Iniciativas de responsabilidade social empresarial voltadas à diversidade e equidade de gênero, como programas de capacitação para mulheres, políticas de contratação inclusivas e apoio a projetos comunitários de empoderamento feminino, têm condições de contribuir para ampliar as oportunidades econômicas para grupos vulneráveis. Essas ações corporativas fortalecem a autonomia das mulheres ao facilitar seu acesso ao trabalho remunerado digno e à independência financeira, elementos cruciais para quebrar ciclos de desigualdade de gênero.

Ao retornar à hipótese inicial – em que medida a responsabilidade social da empresa pode reduzir a vulnerabilidade de gênero e promover inclusão social para efetivar os ODS 5 e 8 – conclui-se que o estudo de caso responde apenas parcialmente. Sem dúvida, a iniciativa de responsabilidade social analisada trouxe contribuições positivas e necessárias, como o empoderamento feminino inicial e o incentivo à formalização da atividade empreendedora exercida pelas participantes, apontando que a responsabilidade social da empresa pode ser uma ferramenta potente de inclusão e redução de disparidades de gênero.

No entanto, os resultados também revelam os limites dessa ação quando tomadas isoladamente, e alertam para tantas outras semelhantes que possam ser desenvolvidas por outras corporações, quando não há o

reconhecimento dos elementos consubstanciais ao gênero, que atuam ao mesmo tempo e reforçam determinadas vulnerabilidades. Por essa razão, a leitura e aplicabilidade do princípio da função social da empresa, e da sua materialização na responsabilidade social da empresa, demandam atenção especial às perspectivas feministas, visto que estas detêm o conhecimento necessário para fundamentar e elaborar ações sociais e projetos com resultados mais eficazes e sustentáveis.

Conforme apontam os dados inseridos na pesquisa, as iniciativas corporativas de promoção da equidade de gênero avançam lentamente, se desacompanhadas de uma mudança cultural nas organizações. Isso significa que programas de diversidade e políticas de responsabilidade social da empresa, embora “bem intencionados”, acabam esbarrando em práticas e preconceitos enraizados, sem a devida orientação teórica. Para que se verifique uma verdadeira responsabilidade social corporativa, consubstanciada nos esforços empregados para atingir a justiça social e a equidade de gênero, é necessário perspectiva feminista para o desenvolvimento de projetos e programas nas empresas. Caso contrário, todo e qualquer discurso que envolva a perspectiva de gênero no setor privado, estará retratando, na verdade, um “Marketing da Lacração” (Cirino; Souza, 2025, p. 138).

No contexto do programa “Mulheres em SuperAção”, observaram-se melhorias concretas, por exemplo, no aumento da participação feminina no empreendedorismo local, indicando que, até certo ponto, a empresa analisada conseguiu alinhar suas práticas de responsabilidade social empresarial com objetivos de justiça social definidos constitucionalmente, reduzindo barreiras estruturais e fomentando a inclusão de mulheres em situação de vulnerabilidade, mas é preciso destacar que precisam de aprimoramento para não ser uma ação superficial, conforme as sugestões a seguir.

Na condução do projeto, é preciso melhorar a coleta e manipulação dos marcadores que indicam a vulnerabilidade de gênero, para maior assertividade das ações elaboradas durante a imersão. Por fim, mas não se esgotando nisso, é fundamental considerar que a divisão sexual do trabalho perpetua a condição de vulnerabilidade das mulheres, a partir do momento em que as direciona para atividades específicas, tidas como propriamente femininas, prejudicando até mesmo o próprio desenvolvimento econômico almejado pela empresa e por todo o sistema econômico, os quais ficam

limitados e impedidos de crescerem efetivamente, com a diversidade de ideias e soluções que seriam proporcionadas com a participação feminina.

Além disso, é preciso considerar que todo e qualquer *Workshop*, curso ou programa profissionalizante, direcionado ao público feminino, com o objetivo do seu empoderamento e profissionalização, deve reservar em seu conteúdo e metodologia um espaço para esclarecer como ocorrem as desigualdades de gênero e a importância de inserir toda a família (filhos, parceiros) nas atividades domésticas, para que, assim, atinjam independência financeira e se conquiste a equidade de gênero em todas as esferas, dentre outros elementos que precisam de estudo e análise prévios.

As desigualdades sociais e de gênero demandam uma compreensão focada e um recorte definido, tendo em vista que as necessidades dos grupos variam geográfica, cultural e socialmente, além de outros indicadores que possam influenciar de forma direta na construção de soluções eficazes para reduzir as diferenças. O caso analisado ilustra que, se as ações de responsabilidade social da empresa estiverem desacompanhadas de um compromisso genuíno e de mecanismos de monitoramento e cobrança, seja por parte do Estado, seja por parte da sociedade civil e dos próprios funcionários, elas serão superficiais, sem quaisquer chances de modificar as estruturas de poder e os estereótipos vigentes.

A pesquisa contribui, ademais, para reforçar que quando há engajamento efetivo da liderança empresarial, integração da igualdade de gênero como valor central da empresa e alinhamento com os agentes públicos e com a comunidade, os resultados tendem a ser mais robustos e palpáveis, se tornando vetores de mudança social e influenciando outras organizações e comunidades ao seu redor - e por isso reforçamos a necessidade de transparência das métricas observadas no decorrer dos projetos sociais desenvolvidos.

A análise das lacunas e falhas ainda existentes no Estado brasileiro, que são propagadas na estrutura da ordem econômica e no sistema normativo empresarial, demonstraram que as desigualdades resultantes precisam de uma análise aprofundada, a partir de métodos construídos e elaborados por teorias críticas feministas, tal qual a interseccionalidade, reforçando que a perspectiva feminista se mostra adequada para construir soluções mais equânimes.

Nesse sentido, destacamos que o estudo da divisão sexual do trabalho e das desigualdades de gênero inerentes ao sistema econômico vigente, não se esgotam nesta pesquisa, tampouco o deveria. O presente

trabalho identificou e apontou detalhes de imprescindível aprimoramento para se atingir o desenvolvimento social humano sustentável, no âmbito dos programas de responsabilidade social da empresa, de modo que se faz necessária a continuação dos esforços acadêmicos para criação de um instrumento capaz de aferir a efetividade e eficácia das ações de responsabilidade social corporativa e de políticas públicas em perspectiva de gênero.

Somente com essa ação coletiva e multidimensional, como uma protocooperação, será possível transformar as estruturas sociais e econômicas, garantindo que a igualdade de gênero deixe de ser apenas um ideal e torne-se uma realidade concreta no mundo do trabalho e além.

A perspectiva crítica formada pelos dados do caso estudado e pela literatura sobre divisão sexual do trabalho, reforça que a responsabilidade social empresarial é uma peça importante do quebra-cabeça, mas não a única, na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva em termos de gênero. E para seu aprimoramento, a continuação da pesquisa a partir baseada na interseccionalidade como método de pesquisa e de prática, é necessária.

A interseccionalidade, trazida neste ponto de forma breve e superficial, se refere à convergência de fatores que, embora diversos, se conectam e promovem a especificidade de certos indivíduos, resultando em demandas específicas. Isso demanda ações pontuais para promover a inserção do grupo e dos próprios indivíduos, para garantir seus direitos de maneira concreta. Compreender essa conexão e suas consequências no âmbito do mercado de trabalho, amplia a visão para o desenvolvimento das engrenagens econômicas e profissionais, a fim de incluir as condições específicas de cada indivíduo, verificando se elas estão resultando em melhorias e crescimento ou retração e atrasos.

É fundamental dar prosseguimento à pesquisa, empregando esforços para a construção de instrumentos que consigam aferir a desigualdade no emprego e empreendedorismo feminino no Brasil, tendo em vista suas particularidades, bem como no sentido de aprimorar a responsabilidade social corporativa, para garantir a equidade de gênero em todos os níveis, concretizando-se os direitos e garantias fundamentais constitucionalmente descritos.

Portanto, é preciso consolidar uma nova compreensão do papel das empresas na sociedade, como co-responsáveis pela concretização dos direitos fundamentais, especialmente da igualdade, cujo caminho

depende da transparência das práticas empresariais, incentivo aos projetos e programas de responsabilidade social empresarial e, principalmente, de mecanismos para avaliação contínua de seu impacto na comunidade.



## REFERÊNCIAS

- A CARTA das Nações Unidas. **Nações Unidas Brasil**, 16 set. 2007. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91220-carta-das-na%C3%A7%C3%B5es-unidas>. Acesso em: 11 jun. 2025.
- ALVES, Branca Moreira. A luta das sufragistas. *In*: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 219. p. 49-63.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- BASSETO, Claudineia de Oliveira; MENDES, Celeste. A geração Z: da universidade ao mercado de trabalho, os desafios e contradições. **RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber**, São Paulo, ano IV, v. 1, n. 1, p. 1-10, jan./jul. 2024. Disponível em: <https://submissoesrevistacientificaosaber.com/index.php/rcmos/article/view/570>. Acesso em: 15 abr. 2025.
- BECK, Ulrich. Risk Society. **Towards A New Modernity**. New York: Sage, 2002
- BECKER, Gary. A Theory of the Allocation of Time. **The Economic Journal**, v. 75, n. 299, p. 493-517, 1965.
- BECKER, Gary. Human Capital, Effort and the Sexual Division of Labour. **Journal of Labour Economics**, v. 3, n. 1, p. 33-58, 1985.
- BENAMOR, Luiza Gil Nieto Paggianella. **As consequências da autonomia do Banco Central do Brasil no enfrentamento das desigualdades sociais**. 2023. Monografia (Bacharelado em Políticas Públicas) – Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: [https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/d799d403-7758-4404-a914-6690a71e0d8b/Luiza\\_Gil\\_Nieto\\_Paggianella\\_Benamor\\_Monografia.pdf](https://bdta.abcd.usp.br/directbitstream/d799d403-7758-4404-a914-6690a71e0d8b/Luiza_Gil_Nieto_Paggianella_Benamor_Monografia.pdf). Acesso em: 14 abr. 2025.
- BEZERRA, Sabrina. Mulheres alcançam cargos de liderança, mas são minorias na presidência das empresas. **Época Negócios**, 15 out. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2019/10/apenas-13-das-empresas-tem-mulheres-como-presidente.html>. Acesso em: 28 jan. 2025.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no**

**Brasil.** Boitempo Editorial, São Paulo, 2018.

BLOOMBERG. Zuckerberg diz que empresas precisam de mais “energia masculina”. **InfoMoney**, 11 jan. 2025. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/business/zuckerberg-diz-que-empresas-precisam-de-mais-energia-masculina/>. Acesso em: 5 maio 2025.

BONAVIDES, Paulo. **Do Estado Liberal ao Estado Social**. Editora Malheiros: São Paulo. 10ª edição, 2011.

BRASIL. [Constituição (1934)]. **Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)**. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. [Constituição (1946)]. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. Brasília, DF: Presidência da República, 1946. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024a]. Texto compilado. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 24, de 1956**. Aprova as Convenções do Trabalho de números 11, 12, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 96, 99, 100 e 101, concluídas em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1956. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-24-29-maio-1956-350643-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm). Acesso em: 7 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF: Presidência da República, 2023a. Disponível em: <https://>



[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11795.htm). Acesso em: 12 maio 2025.

**BRASIL. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932.**

Decreta o Código Eleitoral. Brasília, DF: Presidência da República, 1932. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d21076.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21076.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

**BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002.** Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Brasília, DF: Presidência da República, 2002a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4377.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm). Acesso em: 9 maio 2025.

**BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília, DF: Presidência da República, 1992. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/d0591.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Coleção de Leis do Império do Brasil, Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/LIM3353.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/LIM3353.htm). Acesso em: 30 out. 2025.

**BRASIL. Lei nº 4.121, de 27 de agosto de 1962.** Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 set. 1962. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1950-1969/L4121.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4121.htm). Acesso em: 30 out. 2025.

**BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.** Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1971. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5764.htm#:~:text=objeto%20de%20lucro-,Art.,demais%20sociedades%20pelas%20seguintes%20caracter%C3%ADsticas:](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5764.htm#:~:text=objeto%20de%20lucro-,Art.,demais%20sociedades%20pelas%20seguintes%20caracter%C3%ADsticas:). Acesso em: 26 junho 2025.

**BRASIL. Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991.** Restabelece princípios da Lei nº 7.505, de 2 de julho de 1986, institui o Programa Nacional de Apoio à Cultura (Pronac) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8313cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8313cons.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996.** Dispõe sobre a legislação tributária federal, as contribuições para a seguridade social, o

processo administrativo de consulta e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19430compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19430compilada.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 5 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 11.101, de 9 de fevereiro de 2005.** Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010.** Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, 2010. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**BRASIL. Lei nº 14.112, de 24 de dezembro de 2020.** Altera as Leis nos 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, 10.522, de 19 de julho de 2002, e 8.929, de 22 de agosto de 1994, para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, à recuperação extrajudicial e à falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/112288.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

**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. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.597, de 14 de junho de 2023.** Institui a Lei Geral do Esporte. Brasília, DF: Presidência da República, 2023b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114597.htm). Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611 de 3 de julho de 2023.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2023b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm). Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. **Mensagem nº 86.** [Texto da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2023d. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=2242857&filename=MSC%2086/2023](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2242857&filename=MSC%2086/2023). Acesso em: 30 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos. **Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos:** Implementando o quadro das Nações Unidas para “Proteger, Respeitar e Remediar”. Brasília, DF: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2011. Disponível em: [https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha\\_versoimpresso.pdf](https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_versoimpresso.pdf). Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; Ministério do Empreendedorismo, da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Panorama do Empreendedorismo Feminino no Brasil.** Brasília, DF: ago. 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/elas-emprendem/panorama-do-empreendedorismo-feminino-no-brasil/estudo-do-empreendedorismo-feminino.pdf>. Acesso em: 29 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Meio Ambiente; Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). **Compreendendo a responsabilidade social: ISO 26000 e ABNT NBR 16001** (Cartilha). Brasília, DF: MMA; MDIC; ABNT, 2018. Disponível em: [https://www.gov.br/ana/pt-br/todos-os-documentos-do-portal/documentos-cosus/arquivos/cartilha\\_compreendendo\\_rs\\_web.pdf](https://www.gov.br/ana/pt-br/todos-os-documentos-do-portal/documentos-cosus/arquivos/cartilha_compreendendo_rs_web.pdf). Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n.º 3.214, 08 de junho de 1978.** “Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do

Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho”. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria\\_3-214\\_aprova\\_as\\_nrs.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf). Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.668**. Relator: Min. Edson Fachin, julgado em 1 jul. 2024. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5148159>. Acesso em: 10 maio 2025.

BRITTO, Igor Ferreira e Vinícius. Em 2021, Brasil tinha 13,2 milhões de microempreendedores individuais (MEIs). **Agência de Notícias IBGE**, 4 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38044-em-2021-brasil-tinha-13-2-milhoes-de-microempreendedores-individuais-meis>. Acesso em: 29 jan. 2025.

CAI A diferença da remuneração entre homens e mulheres no empreendedorismo. **Agência Sebrae de Notícias**, 8 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/cai-a-diferenca-da-remuneracao-entre-homens-e-mulheres-no-empendedorismo/>. Acesso em: 29 jan. 2025.

CANOTILHO, G. J. J. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Almedina Editora, 1998.

CARDOSO, Irede. **Os tempos dramáticos da mulher brasileira**. São Paulo: Centro Editorial Latino-Americano, 1981. (Coleção história popular, 2).

CARMO, Jefferson Carriello do; ESPÍNDOLA, Helena Setsuko Del Mastro. Divisão sexual do trabalho e sua relação com a ciência, tecnologia e educação. **Série-Estudos**, Campo Grande, MS, v. 28, n. 63, p. 223-242, maio/ago. 2023. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.20435/serieestudos.v28i63.1776>. Acesso em 20 ago. 2025.

CARVALHO, Marcelo Pagliosa; ABREU, Tanielle. Política econômica e igualdade de gênero: o papel do orçamento público. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 8, n. 58, p. 9-24, 2021. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/directbitstream/49bdd7a6-68d1-4a82-8353-23ac1901c967/003215283.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2025.

CIRINO, Samia. Sustentabilidade e meio ambiente: perspectivas

para o desenvolvimento regional. Brasília: **JusLaboris** / TST, 2014. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014\\_cirino\\_samia\\_sustentabilidade\\_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/94993/2014_cirino_samia_sustentabilidade_meio.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 17 out. 2025.

CIRINO, Samia Moda; SOUZA, Vanderson Patric Araújo. Entre o marketing digital da lacração e ações afirmativas para inclusão de pessoas negras no mercado de trabalho: estudo de caso do programa trainee do Magazine Luiza. **Revista ESMAT**, ano 17, nº 31, mai. a ago. 2025, p. 121-140. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/395080089\\_ENTRE\\_O\\_MARKETING\\_DIGITAL\\_DA\\_LACRACAO\\_E\\_ACOES\\_AFIRMATIVAS\\_PARA\\_INCLUSAO\\_DE\\_PESSOAS\\_NEGRAS\\_NO\\_MERCADO\\_DE\\_TRABALHO\\_ESTUDO\\_DE\\_CASO\\_DO\\_PROGRAMA\\_TRAINEE\\_DO\\_MAGAZINE\\_LUIZA](https://www.researchgate.net/publication/395080089_ENTRE_O_MARKETING_DIGITAL_DA_LACRACAO_E_ACOES_AFIRMATIVAS_PARA_INCLUSAO_DE_PESSOAS_NEGRAS_NO_MERCADO_DE_TRABALHO_ESTUDO_DE_CASO_DO_PROGRAMA_TRAINEE_DO_MAGAZINE_LUIZA). Acesso em 10 out. 2025.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Mulheres na Indústria 2023**. Brasília, DF: CNI, 2023. Disponível em: [https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer\\_public/3b/0b/3b0b0b0b-0b0b-0b0b-0b0b-0b0b0b0b0b0b/mulheres\\_na\\_industria\\_2023.pdf](https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/3b/0b/3b0b0b0b-0b0b-0b0b-0b0b-0b0b0b0b0b0b/mulheres_na_industria_2023.pdf). Acesso em: 29 jan. 2025.

COSTA, Claudia; SIMIONI, Ana Paula Cavalcanti. Como foi a participação das mulheres na Semana de Arte Moderna. **Jornal da USP**, São Paulo, 9 fev. 2022. Disponível em: <https://jornal.usp.br/cultura/como-foi-a-participacao-das-mulheres-na-semana-de-arte-moderna/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

COSTA, Ilton Garcia; GIMENEZ, Ana Clara Vasques; FREITAS, Paulo Henrique. Cooperativa de crédito, impacto social para melhorias no transporte urbano como promoção da igualdade de gênero. **IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)**, v. 29, n. 10, série 2, p. 6-15, out. 2024. Disponível em: <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.29-Issue10/Ser-2/B2910020615.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

COSTA, Salustiano Orlando de Araujo. **Código Commercial do Brazil**. 5. ed. Rio de Janeiro; São Paulo: Laemmert & C. Editores Proprietários, 1896.

COTIDIANO. Intérprete: Chico Buarque. [*S. l.: s. n.*], [1971]. 1 vídeo (2 min). Publicado pelo canal Chico Buarque – Tema. Disponível em: [https://youtu.be/dHYOVuq\\_Fco?si=AlyVmNj7MDxCbWLg](https://youtu.be/dHYOVuq_Fco?si=AlyVmNj7MDxCbWLg). Acesso em: 8 mar. 2025

CRESCER a participação de mulheres entre os empreendedores mais experientes. **Agência Sebrae de Notícias**, 6 jun. 2024. Disponível em: <https://agenciasebrae.com.br/dados/cresce-a-participacao-de-mulheres-entre-os-empresarios-mais-experientes/>. Acesso em: 29 jan. 2025.

CRETELLA JR., José. **Comentários à constituição brasileira de 1988**. 3. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense, 1992. v. 1.

DEPUTADOS Constituintes. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, [20--]. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/deputados-constituintes](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/deputados-constituintes). Acesso em: 20 dez. 2024.

DINIZ, Márcio Augusto de Vasconcelos. Estado social e princípio da solidariedade. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. I.], n. 3, p. 31-48, 2008. Disponível: <https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i3.51>. Acesso em: 20 ago. 2024.

DINIZ, Maria Helana. **Curso de direito civil brasileiro**: Direito de Empresa. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. v. 8.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: Teoria Geral do Direito Civil. 42. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2025. v. 1.

DINIZ, Maria Helena. **Lições de direito empresarial**. 3 ed. São Paulo, Saraiva, 2013.

DINIZ, Maria Helena; SANTIAGO, Mariana Ribeiro. **Desconsideração da personalidade jurídica**: uma análise interdisciplinar. São Paulo: Saraiva Jur, 2025.

DOLLY Parton - 9 To 5 (Official Video). [S. l.: s. n.], [1980]. 1 vídeo (2 min). Publicado pelo canal Dolly Parton. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UbxUSsFXYo4>. Acesso em: 30 abr. 2025.

DOUZINAS, Costas. **O fim dos direitos humanos**. Tradução de Luzia Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DOWLING, Colette. **Complexo de Cinderela**: desenvolvendo o medo inconsciente da independência feminina. São Paulo: Melhoramentos, 2022. Edição comemorativa de 40 anos.

DUARTE, Débora Garcia; SANTIN, Valter Foletto; COSTA, Ilton Garcia da. Epidemia da violência doméstica: Análise sobre o problema da violência contra a mulher e seu aumento em tempos de isolamento social. *In*: ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI: GÊNERO,



SEXUALIDADE E DIREITO, 2., 2020, Florianópolis. **Anais** [...]. Florianópolis: CONPEDI, 2020. p. 78-94. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/nl6180k3/qb6bi552/z9j1A94Yde8jBU5p.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2024.

ESTIVALET, Josiane Caleffi; COSTA, Marli Marlene Moraes da. Para além de uma cidadania performática das mulheres. **Argumenta Journal Law**, Jacarezinho, n. 43, p. 283-303, maio/ago. 2024. Disponível em: <https://periodicos.uenp.edu.br/index.php/argumenta/issue/view/101/40>. Acesso em: 26 maio 2025.

FALQUET, Jules; MANO, Maíra Kubík; GONÇALVES, Renata. 50 anos de A mulher na sociedade de classes: o pioneirismo de Heleieth Saffioti e suas contribuições teóricas para os estudos feministas e de gênero. **Caderno CRH**, Salvador, v. 33, p. 1-8, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v33i0.37965>. Acesso em: 20 ago. 2025.

FARIAS, G. A. de; HOLANDA, M. M. A Responsabilidade Social Corporativa como instrumento de empoderamento pessoal e a ótica do gênero na formação profissional. **Revista Caribeña - QUALIS B1, [S. l.]**, v. 14, n. 5, p. e4573, 2025. DOI: 10.55905/rcssv14n5-015. Disponível em: <https://www.revistacaribena.com/ojs/index.php/rccs/article/view/4573>. Acesso em: 15 oct. 2025.

FEINGOLD, Spencer. What is the 'pink tax' and how does it hinder women? **World Economic Forum**, 14 jul. 2022. Disponível em: <https://www.weforum.org/stories/2022/07/what-is-the-pink-tax-and-how-does-it-hinder-women/>. Acesso em: 1 fev. 2025.

FERNANDEZ, Brena Paula Magno. Economia feminista: metodologias, problemas de pesquisa e propostas teóricas em prol da igualdade de gêneros. **Revista de Economia Política**, v. 38, n. 3, p. 559-583, jul./set. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/hK9fwgQzytLqMh77BL7JBPF/>. Acesso em: 21 abr. 2025.

FERREIRA, Jussara Suzi Assis Borges Nasser; MENEZES, André Francisco Cantanhede de. Empresa, Empresário e Estabelecimento: Trinca Vinculante à Função Social da Atividade Empresarial. **Revista Brasileira de Direito Civil - RBDCivil**, Belo Horizonte, v. 22, p. 33-53, out./dez. 2019. DOI: 10.33242/rbdc.2019.04.003. Disponível em: <https://rbdcivil.ibdcivil.org.br/rbdc/article/view/501/327>. Acesso em: 21 abr. 2025.

FRAGA, Alexandre Barbosa; MONTICELLI, Tays Almeida. PEC das Domésticas: Holofotes e Bastidores, **Revista Estudos Feministas**, n. 29,

n. 3, 2021. DOI: 10.1590/1806-9584-2021v29n371312.

GALEANO, Eduardo. **As veias abertas da América Latina**. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 2009. (Série estudos latino-americanos, v. 12).

GIMENEZ, Ana Clara Vasques; BATISTA, Liana Aparecida de Oliveira; ROCHA, Maria Eduarda Tonani. Empresas e direitos humanos: um estudo sobre as diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE e implicações no contexto brasileiro. In: ELIEZER, Cristina Rezende; CHAI, Cássius Guimarães; GIMENEZ, Ana Clara Vasques; PEREIRA, Gilberto Silva (org.). **Diversidade e (in)dignidade: entre direitos, diferenças e desigualdades**. Santo Ângelo: Metrics, 2025. v. 1. p. 231-240. *E-book*. DOI: 10.46550/978-65-5397-275-9. Disponível em: <https://editorametrics.com.br/media/pdfs/313/Rx5VxT74p6io.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

GOLDENBERG, Margareth. Barreiras invisíveis limitam a ascensão de mulheres no trabalho. **Valor Econômico**, São Paulo, 19 mar. 2025. Disponível em: <https://valor.globo.com/publicacoes/especiais/mulheres-de-negocios/noticia/2025/03/19/barreiras-invisiveis-limitam-a-ascensao-de-mulheres-no-trabalho.ghtml>. Acesso em: 21 mar. 2025.

GOMES, Nilma Lino. Libertando-se das amarras: reflexões sobre gênero, raça e poder. **Currículo sem Fronteiras**, v. 19, n. 2, p. 609-627, maio/ago. 2019.

GRAU, Eros. **A Ordem Econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2010.

GUIMARÃES, Nády Araújo. Os desafios da equidade: reestruturação e desigualdades de gênero e raça no Brasil. **Cadernos Pagu**, Campinas, v. 17/18, p. 237-266, 2001/2002. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-83332002000100009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/tqZmFkCDRBrJn6mkbPnrJvC/>. Acesso em: 21 mar. 2025.

GUIMARÃES, Nády Araújo; BRITO, Murillo Marschner Alves de. Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução de Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 93-109.

HAN, Byung-Chul. **O espírito da esperança**: contra a sociedade do medo. Petrópolis: Vozes, 2024.



HIRATA, Helena. KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmdsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso: 10 out. 2025.

HOFFMANN, Gleisi Helena. Responsabilidade social e a questão de gênero. **FAE BUSINESS**, n. 9, set. 2004. p. 2-3. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16570179651675246.pdf>. Acesso em: 15 out. 2025.

HOLMES, Stephen; SUSTEIN, Cass R. **O custo dos direitos**: por que a liberdade depende dos impostos. São Paulo: WMF Martins, 2019. *E-book*.

HOOKS, Bell. **Comunhão**: a busca das mulheres pelo amor. Tradução: Júlia Dantas. São Paulo, Elefante, 2024.

IANNI, O. **Teorias da globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas do Cadastro Central de Empresas - CEMPRE**. Rio de Janeiro: IBGE, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html>. Acesso em: 17 out. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?edicao=39270>. Acesso em: 12 mar 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **PNAD Contínua**: Painel, [2025]. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>. Acesso em: 20 fev. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Quantidade de homens e mulheres. **IBGE Educa**, [2022?]. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html>. Acesso em: 28 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de Indicadores Sociais**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/922Isintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=29143&t=resultados>. Acesso em: 20 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE PLANEJAMENTO E TRIBUTAÇÃO. Estudo sobre a carga tributária incidente sobre os produtos essenciais à mulher. **IBPT**, 2021. Disponível em: <https://www.ibpt.org.br>. Acesso em: 30 jan. 2025.

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 1.100 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas 2023-2024**. São Paulo: Instituto Ethos, 2024. Disponível em: [https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2024/09/SUMARIO-EXECUTIVO\\_Perfil-Social-Racial-e-de-Genero-das-1.100-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024.pdf](https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2024/09/SUMARIO-EXECUTIVO_Perfil-Social-Racial-e-de-Genero-das-1.100-maiores-empresas-do-Brasil-e-suas-acoes-afirmativas-2023-2024.pdf). Acesso em: 21 mar. 2025.

IRON MAIDEN. **2 Minutes to Midnight**. [S. l.]: EMI, 1984. 1 disco (6 min), estéreo. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=9qbRHY1l0vc&ab\\_channel=IronMaiden](https://www.youtube.com/watch?v=9qbRHY1l0vc&ab_channel=IronMaiden). Acesso em: 16 abr. 2025.

KAHNEMAN, Daniel. **Rápido e devagar**: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

KAHNEMAN, Daniel; TVERSKY, Amos. Prospect theory: an analysis of decision under risk. **Econometrica**, v. 47, n. 2, p. 263-291, 1979. Disponível em: [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Behavioral\\_Decision\\_Theory/Kahneman\\_Tversky\\_1979\\_Prospect\\_theory.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Behavioral_Decision_Theory/Kahneman_Tversky_1979_Prospect_theory.pdf). Acesso em: 24 abr. 2025.

KERGOAT, Danièle. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução de Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 93-109.

LAVINAS, Lena; CORDILHA, Ana Carolina; CRUZ, Gabriela. Assimetrias de gênero no mercado de trabalho no Brasil: rumos da formalização. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (org.). **Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais**. Tradução de Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 93-109.

LOPES, Thaís Roberta; GIMENEZ, Ana Clara Vasques. Do burnout ao karoshi: da função social e solidária da empresa na promoção da saúde mental. **ARACÊ**, [S. l.], v. 7, n. 9, p. e8269, 2025. DOI: 10.56238/

arev7n9-211. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/8269>. Acesso em: 15 out. 2025.

MARIA Lúcia: Biografia. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, [20--]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/deputados/139298/biografia>. Acesso em: 20 dez. 2024.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes. **Bertha Lutz**. 2. ed. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2020. (Série perfil parlamentar, 73). *E-book*.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes. **Dote e falências na legislação comercial brasileira, 1850 a 1890**. Econômica, Niterói, UFF, v. 3, n. 2, p. 173-206, 2001a.

MARQUES, Teresa Cristina de Novaes; MELO, Hildete Pereira de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962 : ou como são feitas as leis. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 463-488, ago./ago. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mkBHYrM8HVHMBwHsYTDmzKz/?lang=pt>. Acesso em: 30 out. 2025.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA; BANCO MUNDIAL. **MPO e Banco Mundial juntos no combate à desigualdade de gênero: apresentação WBL 2024** [PDF]. Brasília: Ministério da Economia; Banco Mundial, 2024. Disponível em: [https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/mpo-e-banco-mundial-juntos-no-combate-a-desigualdade-de-genero/wbl2024-apresentacao\\_march-14.pdf](https://www.gov.br/planejamento/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/mpo-e-banco-mundial-juntos-no-combate-a-desigualdade-de-genero/wbl2024-apresentacao_march-14.pdf). Acesso em: 9 out. 2025.

MIRANDA, José Alberto Antunes de; AZEREDO, Caroline Machado de Oliveira. Violência de Gênero à Luz da Globalização. **Revista da Faculdade de Direito UFMG**, Belo Horizonte, n. 68, p. 421-454, jan./jun. 2016.

MONTEIRO, Rafaela Guedes. Dilema Empresarial: como medir o impacto de projetos socioambientais? **Idis - Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social**, 2022. Disponível em: <https://www.idis.org.br/dilema-empresarial-como-medir-o-impacto-de-projetos-socioambientais/>. Acesso em: 2 maio 2024.

MORAES, Jaqueline; CARRIJO, Tomaz Back; CAMPELLO, Maria Eduarda; VAZ, Juliana Borges. Teto de Vidro no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro: estudo comparativo dos pequenos negócios com as médias e grandes empresas do Brasil. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 26, p. 1-18, nov. 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index>.

[php/rct/article/view/390/341](http://php/rct/article/view/390/341). Acesso em: 28 jan. 2025.

MOREIRA, Matheus. Tallis Gomes deixa conselho da Hope após dizer “Deus me livre de mulher CEO”. G1, 21 set. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/21/tallis-gomes-deixa-conselho-da-hope-apos-dizer-deus-me-livre-de-mulher-ceo.ghml>. Acesso em: 5 maio 2025.

MOTTA, Daniele Cordeiro. Desvendando Heleieth Saffioti. **Lutas Sociais**, São Paulo, v. 22, n. 40, p. 149-160, jan./jun. 2018.

MULHERES constituintes de 1988: discursos destacados. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2011. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/mulher-constituinte/mulheres-constituintes-de-1988>. Acesso em: 27 jan. 2025.

MULHERES Constituintes. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, [20--]. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/destaque-de-materias/mulher-constituente>. Acesso em: 20 jan. 2025.

NEGRÃO, Ricardo. **Manual de direito empresarial**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

NORMA Regulamentadora Nº 1 (NR-1). **Ministério do Trabalho e Emprego**, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 18 fev. 2025.

OIT; ONU MULHERES. **Perspectivas de gênero e inclusão nas empresas**: Impactos financeiros e não financeiros. São Paulo: OIT; ONU Mulheres Brasil, 2021. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case\\_Report-1-Portuguese.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/Business-Case_Report-1-Portuguese.pdf). Acesso em: 5 maio 2025.

OLIVEIRA, Ludmila Junqueira Duarte; STANCIOLI, Brunello Souza. Nudge e informação: a tomada de decisão e o “homem médio”. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 17, n. 1, e2114, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/FvKJH7QXKq9QYVmCKWVGKvrc/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

ONU MULHERES; PACTO GLOBAL. **Princípios de Empoderamento das Mulheres**: igualdade significa negócios. Nova

York: ONU Mulheres, 2010. Disponível em: <https://www.weeps.org/about>. Acesso em: 26 maio 2025

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. [S.l.]: ONU, [1979]. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw1.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf). Acesso em: 14 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração de Pequim e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher**. Pequim: ONU, 1995. Disponível em: [https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao\\_beijing.pdf](https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_beijing.pdf). Acesso em: 26 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. **Nações Unidas Brasil**, c2025a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 25 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivo 8. Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. **Nações Unidas Brasil**, c2025b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 25 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Objetivo 10. Reduzir as desigualdades dos países e entre eles. **Nações Unidas Brasil**, c2025c. Disponível em: <https://gtagenda2030.org.br/ods/ods10/>. Acesso em: 25 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. [S.l.]: ONU Brasil, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 100 sobre a igualdade de remuneração entre mão de obra masculina e feminina por trabalho de igual valor**. Genebra: OIT, 1951. Disponível em: [https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_100.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html). Acesso em: 07 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação**. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 25 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156 sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras:** trabalhadores com responsabilidades familiares. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C156](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156). Acesso em: 26 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.** Genebra: OIT, 1979. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_736449/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_736449/lang-pt/index.htm). Acesso em: 07 maio 2025.

OROZCO, Amaia Pérez. Economía del género y economía feminista ¿conciliación o ruptura? **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**, Caracas, v. 10, n. 24, p. 43-64, 2005. Disponível em: [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_vem/article/view/2247](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2247). Acesso em: 5 maio 2025.

OS DESAFIOS sempre presentes na vida das empreendedoras negras. **SEBRAE**, 15 fev. 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/conteudos/posts/os-desafios-sempre-presentes-na-vida-das-empreendedoras-negras>. Acesso em: 23 abr. 2025.

PEREIRA, Edilene Machado. **A vivência de mulheres em cargos executivos em grandes empresas:** uma análise interseccional das desigualdades de gênero e de raça. 2015. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Araraquara, 2015. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/138043>. Acesso em: 25 abr. 2025.

PÉRIVIER, Hélène. **A economia feminista.** Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2023.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRIMEIRA morte por Covid-19 no país ocorreu em 12 de março em SP, diz ministério. **CNN Brasil**, São Paulo, 16 jun. 2020. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/primeira-morte-por-covid-19-no-pais-ocorreu-em-12-de-marco-em-sp-diz-ministerio/>. Acesso em: 1 maio 2025.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos.** 7. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

RELATÓRIO da OIT aponta que mulheres recebem 20% menos do

que homens. **Nações Unidas Brasil**, 19 set. 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/199919-relat%C3%B3rio-da-oit-aponta-que-mulheres-recebem-20-menos-do-que-homens>. Acesso em: 1 maio 2025.

RELÓGIO do Juízo Final segue a 90 segundos do fim do mundo em 2025. **G1**, 28 jan. 2025. Disponível em: <https://g1.globo.com/ciencia/noticia/2025/01/28/relogio-do-juizo-final-segue-proximo-do-fim-do-mundo.ghtml>. Acesso em: 14 abr. 2025.

SAFFIOTI, Heleieth; Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. Petrópolis: Vozes, 1976.

SAFFIOTI, Heleieth. Contribuições femininas para o estudo da violência de gênero. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 16, p. 115-136, 2001.

SANTOS, Leidjane Santos; GIBERTONI, Daniela. A questão da desigualdade de gênero na área de tecnologia da informação. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 20, n. 1, p. 51-62, 2023. DOI: 10.31510/inf.v20i1.1597. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1597>. Acesso em: 12 jun. 2025.

SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar. Trabalho Feminino no Brasil: Desigualdades de Gênero e Contrastes Regionais. In: SARDENBERG, Cecília Maria Bacellar (org.). **A face feminina do complexo metal-mecânico: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2004. p. 27-49. (Coleção bahianas, 9). Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/6872>. Acesso em: 15 set. 2024.

SCHAURICH, Amanda Carolina Schallenberger; GIMENEZ, Ana Clara Vasques; ALONSO, Ricardo Pinha. Análise da Efetividade das Políticas Públicas de Incentivos Fiscais no Viés do Direito Social à Saúde da Mulher. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI, 12., Buenos Aires, 2023. **Direitos Sociais, Políticas Públicas E Seguridade III**. Florianópolis: CONPEDI, 2023. p. 271-290. Disponível em: <http://site.conpedi.org.br/publicacoes/w7dsqk3y/2l68w31z/mi16bh2o1zm1su7q.pdf>. Acesso em: 2 set. 2024

SCHULTZ, Theodor. Investment in Human Capital. **The American Economic Review**, v. 51, n. 1, p. 1-17, 1961.

SEN, Amartya. **Desigualdade reexaminada**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SENADO pode votar em 2025 ampliação de licença-maternidade e paternidade. **Agência Senado**, Brasília, DF, 16 jan. 2025. Disponível



em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/01/16/senado-pode-votar-em-2025-ampliacao-de-licenca-maternidade-e-paternidade>. Acesso em: 1 maio 2025.

SENADORES Constituintes. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, [20--]. Disponível em: [https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes\\_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/senadores-constituintes](https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/senadores-constituintes). Acesso em: 20 dez. 2024.

SICREDI. 7 princípios do Cooperativismo. **SICREDI**, [202-]. Disponível em: <https://www.sicredi.com.br/coop/norte/principios-do-cooperativismo/>. Acesso em: 30 abr. 2025.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 6. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Luciana Gomes da. Violência doméstica contra a mulher e dependência financeira: Uma análise do Programa Aluguel Maria da Penha no Maranhão. 2025. 120 f. **Dissertação (Programa de Pós-graduação em Políticas Públicas/CCSO)** - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025.

SUXBERGER, Rejane Zenir Jungbluth Teixeira; SUXBERGER, Antônio Henrique Graciano Suxberger (coord.). **A Mulher, a Empresa e o Direito: O desafio da construção de indicadores para avaliação das leis, políticas e práticas para equidade de gênero**. Brasília, CEUB, 2025.

TAQUETTE, Stella R. Interseccionalidade de gênero, classe e raça e vulnerabilidade de adolescentes negras às DST/aids. **Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 2, p. 57-68, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/SLdz4KTLLwc5Sdd3q77ysWm/>. Acesso em: 7 abr. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva sobre a devida diligência em sustentabilidade corporativa (Corporate Sustainability Due Diligence Directive – CSDDD)**. Bruxelas, 2023. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0018.02/DOC\\_1&format=PDF](https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1.0018.02/DOC_1&format=PDF). Acesso em: 26 maio 2025.

UNITED NATIONS. History of the United Nations. **United Nations**, [2025]. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/history-of-the-un>. Acesso em: 14 abr. 2025.

UNITED NATIONS. The Ten Principles of the UN Global Compact. **United Nations Global Compact**, Nova York: UN, [2000]. Disponível



em: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>. Acesso em: 26 maio 2025.

UNITED NATIONS WOMEN. **Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2025**. Nova Iorque: UN Women; DESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs), 2025. Disponível em: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2025-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2025-en.pdf>. Acesso em: 30 out. 2025.

VÁZQUEZ SERRANO, Irene. De la Resolución 2625 a la Agenda 2030. **Anuario Español de Derecho Internacional**, v. 37, p. 279-318, 2021. DOI: 10.15581/010.37.279-318. Disponível em: <https://revistas.unav.edu/index.php/anuario-esp-dcho-internacional/article/download/41444/35131/>. Acesso em: 11 jun. 2025.

VEBLEN, Thorstein. The Economic Theory of Woman's Dress. **The Popular Science Monthly**, v. 46, p. 198-206, 1894.

VIANA, Diego. Tax burden reinforces gender inequality. **Revista Pesquisa FAPESP**, São Paulo, abr. 2022. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/en/tax-burden-reinforces-gender-inequality/>. Acesso em: 1 fev. 2025.

VIRISSIMO, Vivian. Trabalhadora doméstica é a primeira vítima do coronavírus no estado do Rio. **Brasil de Fato**, Rio de Janeiro, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/03/19/trabalhadora-domestica-e-a-primeira-vitima-do-coronavirus-no-estado-do-rio>. Acesso em: 1 maio 2025.

WHITAKER, Dulce. **Mulher & homem: o mito da desigualdade**. 6. ed. São Paulo: Moderna, 1988.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025**. [S. l.]: World Economic Forum, 2025. Disponível em: [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_Diversity\\_Equity\\_and\\_Inclusion\\_Lighthouses\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_Diversity_Equity_and_Inclusion_Lighthouses_2025.pdf). Acesso em: 25 jan. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap: Insight Report 2022**. [S. l.]: World Economic Forum, 2024. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf). Acesso em: 1 fev. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Global Gender Gap: Insight Report 2024**. [S. l.]: World Economic Forum, 2024. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2024.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf). Acesso em: 1 fev.

2025.

WORLD BANK. **Women, Business and the Law 2024.**

Washington, D.C.: World Bank, 2024. Disponível em: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099342503142437492/9781464820632>. Acesso em: 7 out. 2025.

# **SOBRE A AUTORA**

**ANA CLARA VASQUES GIMENEZ**

Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP. Doutoranda em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP. Especialista em Direito do Estado pela Universidade Estadual de Londrina - UEL. Especialista em Direito Processual Civil pela Anhanguera. Pesquisadora em temas relativos à Responsabilidade Social Corporativa, Reforma Tributária, Esg e Saúde Mental no Ambiente de Trabalho, alinhando os temas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030. Escritora de Livros, Advogada e Palestrante.

Ao longo da história brasileira, as mulheres sempre estiveram no centro da produção da vida social e econômica, ainda que marcadas por estruturas persistentes de desigualdade, invisibilidade e exclusão. Entre o trabalho produtivo e reprodutivo, o espaço doméstico e o mercado formal, o poder público e a iniciativa privada, constroem-se vulnerabilidades que atravessam gênero, classe, raça e território, revelando a distância entre a igualdade formal assegurada pelo Direito e a efetivação concreta dos direitos das mulheres. Esta obra analisa criticamente essa lacuna, articulando os estudos feministas do direito, a economia feminista e a teoria da responsabilidade social da empresa. À luz da Constituição Federal de 1988 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 da ONU, especialmente os ODS 5 (Igualdade de Gênero) e 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico), o livro investiga o papel das empresas como agentes relevantes na promoção da justiça social e na redução das vulnerabilidades de gênero. Com abordagem qualitativa, exploratória e interdisciplinar, o estudo examina a atuação da iniciativa privada a partir do método da interseccionalidade, tendo como estudo de caso o Projeto Social Mulheres em SuperAção, desenvolvido pela Cooperativa Sicredi Paranapanema Serrana. A análise evidencia como ações empresariais voltadas à informação, à educação e à autonomia financeira podem contribuir para o empoderamento feminino, a inclusão social e a sustentabilidade das comunidades locais. Mais do que um diagnóstico, a obra propõe reflexões sobre os limites e as potencialidades da responsabilidade social corporativa, questionando práticas meramente discursivas e defendendo um compromisso efetivo com diversidade, equidade e inclusão. Destinada a pesquisadoras e pesquisadores, profissionais do Direito, gestores públicos e privados e a todas as pessoas interessadas na promoção da igualdade de gênero, esta pesquisa se insere no debate contemporâneo sobre justiça, vulnerabilidades e transformação social, reafirmando que a equidade de gênero é condição indispensável para o desenvolvimento humano sustentável.

