

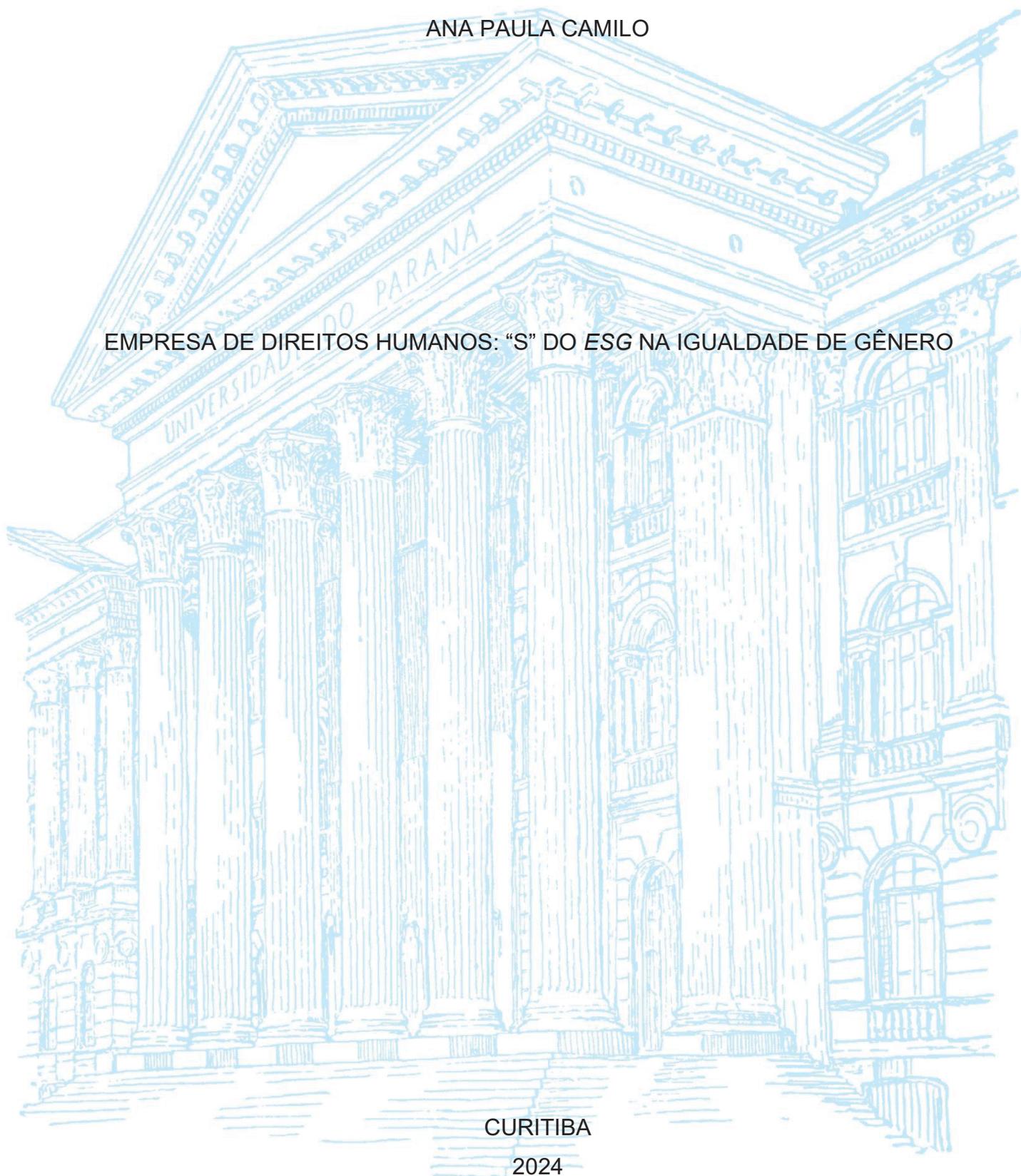
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANA PAULA CAMILO

EMPRESA DE DIREITOS HUMANOS: “S” DO ESG NA IGUALDADE DE GÊNERO

CURITIBA

2024



ANA PAULA CAMILO

EMPRESA DE DIREITOS HUMANOS: “S” DO *ESG* NA IGUALDADE DE GÊNERO

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Professor Doutor Marco Aurélio Serau Junior

Coorientador: Professor Doutor Paulo Ricardo Opuszka

CURITIBA

2024

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SISTEMA DE BIBLIOTECAS – BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Camilo, Ana Paula

Empresa de direitos humanos: "S" do ESG na igualdade de gênero / Ana Paula Camilo. – Curitiba, 2024.

1 recurso on-line : PDF.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito.

Orientador: Marco Aurélio Serau Junior.

Coorientador: Paulo Ricardo Opuszka.

1. Igualdade de gênero. 2. Equidade (Direito). 3. Direitos humanos. 4. Direito do trabalho. 5. Direitos fundamentais.

6. Governança corporativa. 7. Desenvolvimento sustentável.

I. Serau Junior, Marco Aurélio. II. Opuszka, Paulo Ricardo.

III. Título. IV. Universidade Federal do Paraná.

Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior – CRB-9/1626



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO -
40001019017P3

ATA Nº438

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE MESTRADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRA EM DIREITO

No dia sete de março de dois mil e vinte e quatro às 09:30 horas, na sala de Defesa - 317 - 3º andar, Prédio Histórico da UFPR - Praça Santos Andrade, 50, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de dissertação da mestranda **ANA PAULA CAMILO**, intitulada: **EMPRESA DE DIREITOS HUMANOS: O "S" DO ESG**, sob orientação do Prof. Dr. MARCO AURELIO SERAU JUNIOR. A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: MARCO AURELIO SERAU JUNIOR (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), PAULO RICARDO OPUSZKA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), JACKSON PASSOS SANTOS (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO), MELINA GIRARDI FACHIN (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), MAIRA SILVA MARQUES DA FONSECA (UNIBRASIL CENTRO UNIVERSITÁRIO). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após escutados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela **APROVAÇÃO**. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de mestre está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, MARCO AURELIO SERAU JUNIOR, lesei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

Observações: A banca deliberou pela publicação do trabalho incorporadas as sugestões indicadas.

CURITIBA, 07 de Março de 2024.

Assinatura Eletrônica
15/03/2024 17:14:12.0
MARCO AURELIO SERAU JUNIOR
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica
21/03/2024 11:31:21.0
PAULO RICARDO OPUSZKA
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
06/05/2024 14:24:05.0
JACKSON PASSOS SANTOS
Avaliador Externo (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO)

Assinatura Eletrônica
14/03/2024 13:38:12.0
MELINA GIRARDI FACHIN
Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica
04/04/2024 14:25:49.0
MAIRA SILVA MARQUES DA FONSECA
Avaliador Externo (UNIBRASIL CENTRO UNIVERSITÁRIO)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DIREITO -
40001016017P3

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da dissertação de Mestrado de **ANA PAULA CAMILO** intitulada: **EMPRESA DE DIREITOS HUMANOS: O "S" DO ESG**, sob orientação do Prof. Dr. MARCO AURELIO SERAU JUNIOR, que após terem inquirido a autora e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua **APROVAÇÃO** no rito de defesa. A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 07 de Março de 2024.

Assinatura Eletrônica

15/03/2024 17:14:12.0

MARCO AURELIO SERAU JUNIOR
Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

21/03/2024 11:31:21.0

PAULO RICARDO OPUSZKA

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

06/05/2024 14:24:05.0

JACKSON PASSOS SANTOS

Avaliador Externo (PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO)

Assinatura Eletrônica

14/03/2024 13:39:12.0

MELINA GIRARDI FACHIN

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

04/04/2024 14:25:46.0

MARA SILVA MARQUES DA FONSECA

Avaliador Externo (UNIBRASIL CENTRO UNIVERSITÁRIO)

Praça Santos Andrade, 50 - CURITIBA - Paraná - Brasil

CEP 80030000 - Tel: (41) 3310-2665 - E-mail: ppgd@ufpr@gmail.com

Documento assinado eletronicamente de acordo com o disposto na legislação federal Decreto 8539 de 08 de outubro de 2015.

Gerado e autenticado pelo SIGA-UFPR, com a seguinte identificação única: 348045

Para verificar este documento/assinatura, acesse <http://sigas.ufpr.br/siga/validar/validarassinatura.jsp> e insira o código 348045

Dedico esse trabalho a Deus, meus anjinhos da guarda e a minha família, que sempre foram e são a base de tudo em minha vida, me iluminando, me estimulando e me sustentando nos principais momentos de desafios. Mas em especial queria dedicar essa dissertação a minha mãe, que é uma mulher forte, que enfrentou os desafios de gênero com coragem e me inspirou nesse trabalho. Ela que sempre acreditou no meu potencial, fazendo com que eu me mantivesse inspirada, com paixão e brilho nos olhos e proporcionou que eu tivesse oportunidade de escolhas.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer aos meus mentores, dentre os quais destaco, Maíra Marques Fonseca, uma das mulheres com maior sororidade, que mesmo sem mal me conhecer a alguns anos atrás, me mostrou por quais caminhos eu deveria percorrer para entrar no Mestrado da Universidade Federal e fez eu acreditar que seria possível realizar um dos meus maiores sonhos que era fazer Mestrado nesta Universidade. Destaco também Paulo Ricardo Opuszka que me aceitou como aluna ouvinte e acreditou no meu potencial, além de ter dividido seu conhecimento comigo em diversas aulas, e foi meu orientador em parte do Mestrado, após eu ter sido admitida formalmente. Além disso, e não menos importante, meu atual orientador Marco Aurélio Serau Júnior, que também me aceitou como aluna ouvinte em uma das disciplinas que ministrava, me deu dicas preciosas quando em um dos processos seletivos não fui aprovada, tais dicas as quais foram essenciais para minha posterior aprovação, no momento certo, conforme os desígnios de Deus, oportunizando também que eu desse minhas primeiras aulas formais, além de todos os ensinamentos em suas aulas, não apenas técnicos e jurídicos, mas de como aplicar a real diversidade e ser um ser humano incrível.

Ainda, agradeço a Elias Marques Medeiros Neto, Cândido Lima e Daniel Rockenbach, que foram meus mentores profissionais e me inspiraram a realizar esse mestrado, bem como a traçar metas para alcançar a aprovação.

Além disso, a todos os meus amigos e amigas, que compartilharam das alegrias e desafios trazidos pelo mestrado, com o apoio e estímulo nas madrugadas escrevendo fichamentos, os diversos seminários compartilhados, revisões/leituras da dissertação, apoio emocional e incentivos diversos.

Que possamos com brilho nos olhos e coração puro, sempre acender a luz do(a) outro(a) e iluminar onde quer que passemos, mantendo a fé, esperança e contribuindo para um mundo melhor.

(Ana Paula Camilo, 2024)

RESUMO

A busca por equidade de gênero tem sido um dos principais desafios enfrentados ao longo das últimas décadas, isto porque infelizmente a discriminação baseada no gênero é uma questão que vai além da esfera financeira, ela impacta a vida profissional, a vida pessoal, a qualidade de vida das mulheres, saindo da mera esfera individual, ou seja, permeia diversas esferas, econômica, política, ambiente laboral, saúde, social, e a do senso de justiça, impactando negativamente a sociedade como um todo. Diante disso, considerando as pautas trazidas pela ONU, em especial a sigla em inglês *ESG*, que significa, Environmental, Social and Governance, em português Ambiental, Social e Governança, e os ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), a ideia da presente dissertação foi aproveitar tais pautas/movimentos para entendermos melhor se eles podem auxiliar nos diversos desafios enfrentados pelas mulheres ao longo dos anos, fazendo assim com que se compreenda um pouco melhor o surgimento de tantas desigualdades e desequilíbrio entre os homens e mulheres, principalmente no âmbito privado empresarial. Para tanto, abordou-se também números que permitam a compreensão e dimensão do problema, bem como alguns avanços alcançados ao longo do tempo, bem como os desafios que ainda persistem e possíveis formas para se avançar na equidade de gênero, utilizando o “S” do Social da sigla *ESG* (Environmental, Social and Governance) e em especial os itens 5 e 10 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Claro que, sem a pretensão de exaurir tal assunto/problema, já que seria impossível, ante sua abrangência e complexidade. Portanto, essa dissertação visa que haja entendimento de que a equidade de gênero não é apenas uma questão de justiça social, mas também de desenvolvimento econômico e bem-estar coletivo, e para tanto é essencial que todos os setores da sociedade se unam para combater essa desigualdade persistente, buscando construir um futuro mais justo e com equidade para todos (as).

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Direitos Fundamentais. Equidade. *ESG*. ODS.

ABSTRACT

The quest for gender equality has been one of the main challenges faced over the past few decades. Unfortunately, gender-based discrimination is an issue that goes beyond the financial sphere, it impacts the professional life, the personal life, the quality of life of women, also going beyond the mere individual sphere, that is, it permeates several spheres, including the collectivity, the sense of justice, the social, negatively impacting society as a whole. In view of this, considering the guidelines brought by the UN, especially the acronym *ESG* (Environmental, Social and Governance) and the *SDG* (Sustainable Development Goals), the idea of this study through this dissertation is to take advantage of such agendas/movements to better understand if they can help in the various challenges faced by women over the years, thus making us understand a little better the emergence of so many inequalities and imbalance between the men and women, especially in the business world. We will also address numbers that allow us to understand the problem and some advances achieved over time, as well as the challenges that still persist and possible ways to try to advance gender equality, using the "S" of Social in the acronym *ESG* and items five and ten of the Sustainable Development Goals (*SDG*). Of course, without the pretense of exhausting such a subject/problem, since it would be impossible, in view of its scope and complexity. One of the main points sought with this article is that we can understand that gender equality is not only a matter of social justice, but also of economic development and collective well-being. It is essential that all sectors of society come together to combat this persistent inequality, seeking to build a fairer and more egalitarian future, of equity for all.

Keywords: *Labor Law. Fundamental Rights. Equity. ESG. SDG.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Os Benefícios da Responsabilidade Social Corporativa	19
Figura 2 - Algumas diferenças entre Sustentabilidade Empresarial e <i>ESG</i>	24
Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - ONU	25
Figura 4 - Questionário ISE B3.....	26
Figura 5 - Definição <i>ESG</i> (ABNT PR 2030:2022)	29
Figura 6 - Eixo Ambiental da sigla <i>ESG</i> (ABNT PR 2030:2022)	30
Figura 7 - Eixo Social da sigla <i>ESG</i> (ABNT PR 2030:2022).....	31
Figura 8 - Eixo da Governança da sigla <i>ESG</i> (ABNT PR 2030:2022).....	32
Figura 9 - Guia para o Consumidor não se Deixar Enganar pelas Práticas de <i>Greenwashing</i> das Empresas	37
Figura 10 - Item 5 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU	44
Figura 11 - Item 10 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU	44
Figura 12 - Arte que demonstra o que significa equidade.....	50
Figura 13 - Publicação da Série Anual produzida pela ONU Mulher e ONU Desa	57
Figura 14 - Exemplos de Iniciativas para Aumentar a Participação das Mulheres nas Organizações – GV Executivo – Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão	65
Figura 15 – Dream Gap	76
Figura 16 - Onu Mulheres	81

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

B3	Brasil, Bolsa e Balcão
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ESG	Environmental, Social and Governance
ISE	Índice de Sustentabilidade Empresarial
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
PIB	Produto Interno Bruto
TRAEPP	Grupo de Estudos em Trabalho, Economia e Políticas Públicas

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
2 BREVES ESCLARECIMENTOS SOBRE A DEFINIÇÃO DA SIGLA <i>ESG</i> E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA ONU	20
2.1. <i>ESG</i> É APENAS UM DISCURSO? BREVES ESCLARECIMENTOS SOBRE <i>GREENWASHING</i> E <i>SOCIALWASHING</i>	33
3 O “S” DA SIGLA <i>ESG</i> E OS “ODS” TRAZIDOS PELA ONU NUMA ANÁLISE QUANTO AO PROBLEMA DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS EMPRESAS PRIVADAS	43
3.1. FORMAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS PRIVADAS	61
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	83
REFERÊNCIAS	87

1 INTRODUÇÃO

A ideia inicial da presente dissertação foi desenvolver estudos sobre a função social da empresa, entender como seria possível retribuir de alguma forma às pessoas de grupos mais vulneráveis a posição privilegiada que atualmente a autora desse estudo se encontra como coordenadora trabalhista de uma empresa de grande porte. Isto porque, somente está hoje tendo a oportunidade de cursar um mestrado na Universidade Federal do Paraná e atuar num cargo corporativo, com um salário digno, porque no passado recebeu a concessão de bolsas de estudos para estudar em uma escola e faculdade particulares, a despeito da origem em uma família pobre.

Logo, com a crescente demanda e visibilidade em torno do movimento *ESG* (sigla em inglês que significa Environmental, Social, and Governance), que se refere a um conjunto de critérios utilizados para avaliar o desempenho das empresas em termos ambientais, sociais e de governança, que são considerados pelos investidores e outras partes interessadas para medir o impacto das empresas, mais especificamente aqui o “S - Social”, entendeu-se que essa temática se relacionava integralmente com o objetivo do que se queria pesquisar. Ou seja, entender melhor de que forma as empresas poderiam impactar positivamente através de suas ações na parte social do desenvolvimento do Brasil e do mundo.

Porém, após iniciar as pesquisas, verificou-se que não seria viável abordar sobre o “S” de forma geral, ante a extensa abrangência do tema. Assim, pensando na parte social, nos objetivos de desenvolvimento sustentável trazidos pela ONU, restou cristalino que tinham alguns itens específicos, que apesar de não serem de amplo domínio acadêmico da autora da presente dissertação, porém, vivencia empiricamente todos os dias, e esta poderia contribuir de forma efetiva, que seriam os itens “5” e “10” dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU: “Igualdade de gênero - Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” e “Redução das Desigualdades”, respectivamente.

Portanto, como a igualdade de gênero é uma pauta extremamente relevante, que apesar de alguns avanços, infelizmente está longe do cenário ideal, e a sociedade como um todo ainda sofre com intensa discriminação de gênero, logo, discutir, estudar e pensar em possíveis soluções sobre tal temática é essencial e emergencial. Logo, porque não aproveitar que os investidores e mercado de capitais estão mais

interessados em avaliar como as empresas lidam com as questões de gênero para estudar e entender formas de maximizar positivamente esse movimento.

Conseqüentemente, a proposta deste estudo é não apenas avaliar a questão trabalhista, pura e simplesmente, mas realizar uma interlocução entre Direito do Trabalho, Direitos Humanos, Economia e Meio Ambiente de Trabalho, numa análise mais aprofundada dos atos empresariais no que concerne à sustentabilidade, em específico em relação à ações que visem minimizar ou afastar a discriminação de gênero e estimular atitudes de equidade pelas empresas privadas.

Conforme crítica Wilson Ramos Filho, desde suas origens o Direito do Trabalho contou com resistências dos setores empresariais.

(...) “no período de hegemonia do liberalismo econômico, não viam a necessidade da existência de um ramo do Direito específico para regulamentar a compra e venda da força de trabalho, até então regulada apenas por intermédio de contratos firmados entre particulares. A distorção perceptiva passa a sofrer alteração, somente transcorrido um terço do século XX, quando o capitalismo apreende a funcionalidade do Direito Capitalista do Trabalho para fins de organização da sociedade, segundo os interesses das classes detentoras dos meios de produção.”¹

O Direito do Trabalho veio então para trazer equilíbrio na relação entre o poder dos empresários e organizações sindicais versus a força do trabalho e tempo concedidos pelo o(a) empregado(a), buscando de alguma forma ajustar as desigualdades inerentes às relações de trabalho, organizando a distribuição de renda, poder e bens na sociedade, bem como a inclusão de direitos sociais nessa relação.

Como afirma Celso Furtado², *“a industrialização é a via principal para superar o subdesenvolvimento, no entanto, a industrialização somente produz desenvolvimento, quando ela é fomentada pelo mercado interno e é conduzida por um critério social.”*

Contudo, considerando o aumento desenfreado do capitalismo e que *“na ordem contemporânea, das 100 maiores economias mundiais 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento excede o PIB de Estados, conforme dados de 2015”³*, e que *a crescente globalização econômica impacta os contextos social,*

¹ FILHO, Wilson Ramos. Direito Capitalista do Trabalho – História, Mitos e Perspectivas no Brasil. São Paulo: LTR, 2012.

² FURTADO, Celso. Desenvolvimento e Subdesenvolvimento. Rio de Janeiro: Contraponto/Centro Internacional Celso Furtado, 2009. Pág. 5.

³ PIOVESAN, Flávia, GONZAGA, Victoriana. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas à Luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos; citado em PAMPLONA, Danielle Anne. FACHIN, Melina Girardi. Direitos Humanos e Empresas Curitiba: Íthala, 2019. p.131.

*cultural e político*⁴, é preciso pensar em novos atores e atuação não apenas do Estado, mas de todos os envolvidos nesses impactos decorrentes da globalização.

Por isso inclusive a escolha do título da presente dissertação “Empresa de Direitos Humanos: “S” do ESG na Igualdade de Gênero”, decorre do fato que as empresas não são apenas agentes de produção econômica, mas também devem ser agentes do bem-estar social, suas ações devem estar totalmente pautadas em sustentabilidade e nos direitos humanos. Até porque num cenário de crises política, econômica e social agravadas ainda mais pela pandemia, enchentes, guerras, etc, discutir e compreender formas e alternativas para o desenvolvimento social e crescimento da economia do país também através de atuações empresariais e do direito do trabalho é essencial.

É certo que o Estado tem o dever de prover as necessidades ambientais, econômicas e sociais, conforme inclusive previsão constitucional e como menciona Roger Raupp Rios:

*“A efetividade dos direitos fundamentais situa-se no campo das relações entre Estado e sociedade, entre políticas públicas e mercado. Mais urgentes e necessários às camadas mais empobrecidas e discriminadas da sociedade, os direitos fundamentais e as políticas públicas requerem, por sua vez, atuação estatal concreta, para que o orçamento público revele-se peça essencial.”*⁵

Porém, quando o Estado, por meio de seus governantes, vem falhando de forma evidente, tais contribuições da sociedade e organizações privadas precisam ocorrer de forma ainda mais acelerada e efetiva. Portanto, ainda que o intuito de uma empresa seja buscar o lucro, também pode e deve atuar focada em fins sociais e solidários.

Para tanto, todos os agentes precisam intervir, agindo na busca de um bem comum, de uma economia colaborativa, com mecanismos de alcance da real justiça social.

Havendo, portanto, uma interlocução entre o Direito do Trabalho / legislações e entidades privadas, ante a função social e solidária das empresas, consequentemente as organizações devem ter como premissas em suas metas

⁴ PIOVESAN, Flávia, GONZAGA, Victoriana. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas à Luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos; citado em PAMPLONA, Danielle Anne. FACHIN, Melina Girardi. Direitos Humanos e Empresas Curitiba: Íthala, 2019. p.132.

⁵RIOS, Roger Raupp. Políticas de austeridade e direitos sociais. Curitiba: Editora Kaygangue, 2019. p. 67.

institucionais, por exemplo, a saúde, bem-estar, meio ambiente de trabalho, o correto desenvolvimento salarial /carreira, o acertado desenvolvimento da força de trabalho, bem como políticas de diversidade, afastando ou contribuindo com a diminuição de quaisquer preconceitos quanto a raça, gênero, etc.

Dessa forma, com certeza auxiliarão na busca de uma sociedade que se espera viver. Por isso é importante termos empresas sólidas, sustentáveis, que contribuam com a cidadania e respeitem os direitos humanos.

A responsabilidade social corporativa ou empresarial, representada pela figura abaixo, que é o compromisso das organizações em promover ações de desenvolvimento social e econômico, vai muito além do gerar empregos, lucro ao negócio ou pagamentos de tributos, deve ser pautada em ações éticas, sustentáveis, transparentes em benefício também da qualidade de vida das pessoas e respeito aos direitos humanos.

Figura 1 - Os Benefícios da Responsabilidade Social Corporativa



Fonte: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=x7qaVEcmd3Y> –

Acesso em 13 jan 24.

Com base em tais premissas, por isso este estudo visa entender como combater a discriminação de gênero, por intermédio de ações empresariais práticas com viés de sustentabilidade, não apenas pela criação de legislações, mas também pela mudança de comportamento pensando no presente e no futuro, aproveitando as diretrizes da *ESG* (Environmental, Social and Governance) e dos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Social) trazidos pela ONU.

Portanto, a utilização de todas as ferramentas necessárias para que ocorram as relações que dialoguem entre os Entes Públicos nacionais e internacionais com a atuação privada na busca do reequilíbrio do mercado e do desenvolvimento social é imprescindível.

Para tanto, revisando a bibliografia para estudo do tema e entender melhor o problema posto, bem como possíveis soluções, utiliza-se diversas literaturas obrigatórias, porém, destaca-se: Direitos Humanos e Empresas⁶; Mulheres, Direitos Humanos e Empresas⁷ ambas as obras têm como coordenadoras Melina Girardi Fachin e Danielle Ane Pamplona.

Partindo dessas obras e outras complementares, a ideia é primeiro entender o que significam *ESG* (Environmental, Social and Governance), ODS (Objetivos de Desenvolvimento Social) e, posteriormente, o que significam *greenwashing* e “socialwashing”, para então compreender melhor o real problema da discriminação de gênero e seus efeitos, para ao final, encontrar possíveis soluções ao que realmente é efetivo nesta cooperação entre *ESG* (Environmental, Social and Governance), ODS (Objetivos de Desenvolvimento Social), e a atuação das empresas, ante a responsabilidade social e o impacto que estas podem causar, para trazer efetivo equilíbrio entre os interesses do capital e as necessidades sociais, em específico para potencializar a promoção de gênero principalmente nas empresas privadas, refletindo na sociedade como um todo, nos termos mínimos do que o direito prevê para todas as mulheres, saindo do papel e virando realidade.

O tipo de pesquisa abordado utilizou os métodos dialético, quali-quantitativo e hipotético-dedutivo. Para tanto se utilizou: a pesquisa documental (legislações, decisões e dissertações) constantes em sites da internet, bem como pesquisa bibliográfica, livros, artigos, periódicos, bem como Podcasts, além da vivência como pesquisadora do Traepp, aulas do mestrado da Universidade Federal do Paraná, advocacia empresarial, coordenadora trabalhista, e a principal, ser mulher.

2 BREVES ESCLARECIMENTOS SOBRE A DEFINIÇÃO DA SIGLA *ESG* E OS OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL (ODS) DA ONU

Conforme afirma Melina Fachin e Giulia Fontana Bolzani⁸, “desde a década de 70, várias iniciativas têm surgido no âmbito da ONU visando uma codificação das

⁶PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi. Direitos Humanos e Empresas. Editora Íthala, 2019.

⁷ATCHABAHIAN, Ana Claudia Ruy Cardia, PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi. Mulheres, direitos humanos e empresas. São Paulo, SP: Editora Almedina, 2023.

⁸ PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi, BACELLAR, Regina Maria Bueno, PINHEIRO, Daniela Maria. Reflexões sobre o Pacto Global e os ODS da ONU. Curitiba: Íthala, 2018.

*condutas de corporações internacionais, estabelecendo princípios a que teriam que se sujeitar as empresas*⁹.

A ideia da maioria das iniciativas, independente do período e nome que se deram ou se deem buscavam e buscam enfrentar desigualdades, principalmente quando se fala de países subdesenvolvidos, ante os diversos desafios econômicos.

Em 1999, no âmbito da ONU, foi criado o Pacto Global, *“iniciativa voluntária que procurava fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras*¹⁰”.

*“De acordo com Georg Kell, chefe executivo do Pacto Global em Nova Iorque, com a missão de contribuir a um mercado global mais sustentável e inclusivo a partir da melhora na relação entre empresas e sociedade, prestando especial atenção àqueles em situação de pobreza, o Pacto visa dois objetivos complementares: a internalização do Pacto Global como parte da estratégia e operacionalização empresarial e a facilitação da cooperação entre diferentes atores na busca coletiva por soluções aos problemas existentes.*¹¹”

Há preocupação constante na ONU com questões econômicas, políticas, sociais, e também em relação aos direitos humanos nas empresas. Ou seja, além dos deveres dos estados, cabe também as empresas o respeito aos direitos humanos.

Até porque não conseguimos pensar em direito do trabalho, sem pensar em capitalismo e infelizmente, marca crucial do neoliberalismo é a extensão daquilo que Caliskan e Collon chamaram de economicização, “que é a conversão de domínios, atividades e sujeitos não econômicos em econômicos, a todas as esferas da vida”¹². A racionalidade neoliberal refaz o sujeito humano como partícula do capital.

Como afirma Flávia Piovesan e Victoriana Gonzaga *“na ordem contemporânea, das 100 maiores economias mundiais 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento anual excede o PIB de Estados, conforme dados de 2015*¹³”. Ou seja, diante de novos atores/sujeitos de direitos que são as empresas,

⁹ ISA, Felipe Gómez. Empresas Transnacionales y los Derechos Humanos. Anuário Ibero-Americano de Direitos Humanos (2001/2002) Coordenadores David Sánchez Rubio, Joaquin Herrera Flores e Salo de Carvalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002, p. 100.

¹⁰ Obj. Citação PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi, BACELLAR, Regina Maria Bueno, PINHEIRO, Daniela Maria. Reflexões sobre o Pacto Global e os ODS da ONU. Curitiba: Íthala, 2018. p. 125. Rede Brasil. Pacto Global – o que é? Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/o-que-e/Acesso> em: 08. Abr. 2018.

¹¹ KELL, George. The Global Compact – Origins, operations, progress, challenges. Greenleaf Publishing, ago.2003, JC11, p.36.

¹² BROWN, Wendy. Cidadania Sacrificial – Neoliberalismo, Capital Humano e Políticas de Austeridade). São Paulo, Zazie. 2018.

¹³ PIOVESAN, Flávia, GONZAGA, Victoriana. Empresas e Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas à Luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos. Curitiba: Íthala, 2019. p.131.

precisam estas também terem responsabilidades compartilhadas com o Estado e considerando todo o histórico de violação de direitos ao longo de anos, essencial auxiliarem na promoção de direitos humanos.

Diante disto, em 2004 veio à tona o termo *ESG*, uma sigla em inglês que significa “environmental, social and governance”, que traduzida para o português corresponde às práticas ambientais, sociais e de governança de uma organização. O termo decorreu¹⁴ de uma publicação / iniciativa do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada “Who Cares Wins” (ganha quem se importa). Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a cinquenta CEO’s de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais. Na mesma época, a UNEP-FI¹⁵ (United Nations Environment Programme Finance Initiative) lançou o relatório Freshfield, que mostrava a importância da integração de fatores *ESG* (environmental, social and governance) para avaliação financeira.

“Os principais objetivos do encontro global mencionado eram: desenvolvimento de mercados financeiros mais fortes e resilientes; a geração de contribuições para um desenvolvimento sustentável; a promoção e a conscientização e a compreensão mútua dos envolvidos para fomento de alternativas/confiança nas instituições.”¹⁶

Porém, como estamos tratando de *ESG* (environmental, social and governance), importante também trazermos os conceitos de responsabilidade social e sustentabilidade, já que se relacionam entre si e tais termos e definições são essenciais para a presente discussão e estudo, inclusive foram e serão citados aqui diversas vezes.

Logo, importante entendermos que a responsabilidade social corporativa é o compromisso das organizações/empresas em promover ações de desenvolvimento econômico e social, que devem ir muito além do gerar empregos, lucro ao negócio ou pagamentos de tributos, deve ser pautada em ações éticas, que trazem benefício a

¹⁴ <https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>

¹⁵ A Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP FI) é uma parceria entre o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e o setor financeiro global para catalisar ações em todo o sistema financeiro para alinhar as economias com o desenvolvimento sustentável. www.genevaenvironmentnetwork.org. Página visitada em 2023-05-23.

¹⁶ OLIVEIRA, Roger Maciel de (coordenação); BERNARDI, Vitória Bastos (organização). *ESG: Environmental, social and governance: novos horizontes e perspectivas de sustentabilidade corporativa*. Curitiba – Juruá, 2023.

qualidade de vida das pessoas, respeito aos direitos humanos e todo o ambiente que permeiam.

Responsabilidade social é um conjunto de práticas que beneficiam o meio social. As discussões que deram origem ao termo passaram a existir no início do século XX, mas foi apenas em 1953 – com a obra Responsabilidades sociais do homem de negócios, do norte-americano Howard Bowen – que esses debates se fortaleceram, pautados em uma preocupação com o aumento do poder e autonomia das empresas na sociedade sem a devida responsabilização pelas consequências de suas ações. Algumas análises sobre esta obra enxergam uma origem ‘moralista’ no termo, uma vez que surgiu dentro de um contexto em que homens brancos lideravam as empresas e deveriam fazê-lo segundo as normas éticas e morais vigentes. É neste contexto que começa a surgir a noção de partes interessadas da empresa, os stakeholders – um termo abrangente que procura explicitar os graus de comprometimento e de dependência recíproca da empresa com os seus acionistas, empregados, fornecedores, clientes, concorrentes, governo, organizações, movimentos, comunidade, entre outros. Assim, estabelece-se o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). O conceito tem relação com o compromisso das empresas com a sociedade, para além de questões econômicas, como a geração de lucros e empregos. Uma empresa socialmente responsável deve traçar as ações numa gestão ética e transparente. Para isso, precisa incluir em sua estratégia questões como a qualidade de vida e o bem-estar do público interno da empresa, o relacionamento com os stakeholders e a redução de impactos negativos na comunidade e no ambiente¹⁷.

A definição de sustentabilidade é a capacidade de suprir as demandas da geração atual, garantindo o atendimento às necessidades das gerações futuras, ou seja, mais amplo do que a responsabilidade social.¹⁸

“Essa definição começou a ser delineada na Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (Estocolmo, 1972), criada pelas Nações Unidas para discutir e propor meios de harmonizar dois objetivos: o desenvolvimento econômico e a conservação ambiental. O termo foi cunhado em 1987 pela norueguesa Gro Brundtland no Relatório “Nosso Futuro Comum” e, desde então, não saiu de cena.

A sustentabilidade, assim como o desenvolvimento sustentável, abrange um conceito mais amplo do que o de RSC, pois está pautado no tripé pessoas, planeta e lucro. Na busca por este equilíbrio, a empresa necessita dialogar com todos seus stakeholders estratégicos, sem perder nenhum destes pilares de vista. É comum que as pessoas entendam ‘sustentabilidade’ apenas como o pilar do meio ambiente, mas este conceito é mais abrangente do que isso!”¹⁹

Em outras palavras, “a sustentabilidade empresarial deve guiar o propósito da organização. Uma construção da identidade empresarial em compromissos baseados

¹⁷<https://www.phomenta.com.br/responsabilidade-social-sustentabilidade-e-esg-do-que-estamos-falando-e-o-que-e-importante-saber> - Acesso em 14 jan 24.

¹⁸<https://www.phomenta.com.br/responsabilidade-social-sustentabilidade-e-esg-do-que-estamos-falando-e-o-que-e-importante-saber> - Acesso em 14 jan 24.

¹⁹<https://www.phomenta.com.br/responsabilidade-social-sustentabilidade-e-esg-do-que-estamos-falando-e-o-que-e-importante-saber> - Acesso em 14 jan 24.

em valores que permeiem a cultura organizacional da empresa e que considerem os seus stakeholders e as suas implicações em todas as esferas²⁰”.

Portanto, ainda que a sigla ESG, sustentabilidade e responsabilidade social tenham muitas semelhanças, como vimos têm diferenças significativas, ou seja, ESG é mais específico, se refere a mensuração/métricas para a divulgação de riscos ambientais, sociais e de governança de uma empresa, e que pode ser entendido como uma limitação ética de atuação empresarial; sustentabilidade é mais abrangente, direciona as ações organizacionais; e responsabilidade social é o compromisso em promover ações de desenvolvimento econômico e social.

Abaixo tabela que ilustra bem algumas diferenças principalmente entre ESG e sustentabilidade²¹.

Figura 2 - Algumas diferenças entre Sustentabilidade Empresarial e ESG

Gestão e Estratégia	Sustentabilidade Empresarial	ESG
Escopo	é um termo abrangente, que guia as empresas para "fazer melhor, fazer o que é o correto".	destaca questões específicas e cruciais para os executivos e investidores.
Estratégia	deve ser integrada à estratégia empresarial	fornece dados para tomada de decisão da estratégia
Desempenho	fomenta iniciativas para o propósito da organização	avalia o desempenho da empresa (no mercado financeiro) para alcance do seu propósito
Documentos	se materializa nas Políticas, Diretrizes, Planos de ação, Programas e Projetos	se materializa nos Reportes e Relatórios da Empresa (PRI, TCFD, MSCI, GRI)
Fundamentação	é baseado em pesquisas e estudos de ciências ambientais, negócios e gestão	é baseado em padrões definidos por organizações de investimento e relatórios
Atuação	é a forma de atuação responsável da Empresa	define critérios que tomam esses esforços de atuação responsável mensuráveis
Relacionamento	da organização com a sociedade e meio ambiente	Stakeholders (Mapeados)
Relevância	organizações de todos os segmentos e tamanhos.	organizações listadas em bolsas de valores ou que precisam obter financiamento do mercado financeiro
Medição	indicadores qualitativos, quantitativos e em alguns casos de medição não possível	fornece indicadores quantificáveis
Riscos	riscos socioambientais e econômicos	identifica os riscos materiais ⁵ para a organização
Stakeholders	a sociedade como um todo	aqueles mapeados conforme matriz de materialidade ⁶
Foco	foca na causa / origem dos temas materiais	foca no resultado (medições) dos temas materiais
Motivação	"fazer o que é certo, porque é o correto"	fazer o que é medido/gerenciado
Responsabilidade	cria responsabilidades e valores dentro da própria organização	tenta medir valores e responsabilidade existentes
Resultado	econômico (intangível)	financeiro (tangível)
Impacto	gera impacto positivo na sociedade e stakeholders	gera impacto positivo no mercado financeiro
Valor	cria valor compartilhado	cria valor segmentado
Demandada	de dentro (organização) para fora	de fora para dentro
Comunicação	Sociedade como um todo	investidores, mercado financeiro, acionistas
Abrangência	aborda questões amplas e complexas nas dimensões ambiental, econômica, social, cultural, espacial, psicológica, política nacional e internacional.	aborda questões específicas na visão reducionista do mercado financeiro nas dimensões ambiental, social e governança.

Fonte: <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1510/724>

E apesar de tais temas, principalmente quando falamos das questões ambientais e sociais, já serem estudados há décadas, incluindo as previsões constantes na Constituição Federal, o entendimento e a aplicabilidade de critérios ESG pelas empresas brasileiras têm cada vez mais sido buscados, isto porque, além do sistema capitalista e crescente do neoliberalismo, das provocações do mercado

²⁰ <https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1510/724> - Acesso em 28 jan 2024.

²¹ Revista Gestão e Secretariado (GeSec), São Paulo, SP, v. 14, n.1,2023, p. 254.

financeiro, que estão vendo os riscos ambientais, climáticos, hídricos, sociais, a alteração da percepção de risco causada pela pandemia e a necessidade de tratamento integrado fez com que a compreensão e aplicação de tais fatores ficassem em maior evidência e emergência.

Atuar de acordo com padrões *ESG* (environmental, social and governance) amplia a competitividade do setor empresarial, seja no mercado interno ou externo, bem como se destaca a maior confiança entre os stakeholders quando uma empresa se mostra compromissada com as métricas de *ESG* (environmental, social and governance).

O Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2008, aceitou o framework (princípios orientadores) “Protect, Respect and Remedy” recomendado pelo relator que cuidava do tema de empresas e direitos humanos, John Ruggie, que é fundado em três pilares: i) o dever dos estados de proteger contra violações direitos humanos por terceiros, incluindo empresas; ii) responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos; e iii) maior acesso às vítimas a remédios efetivos, tanto judiciais quanto não judiciais²².

Além disso, em 2015, a partir de uma reunião de chefes de Estado e de Governo, na sede da Organização das Nações Unidas²³, em Nova York, foram adotados 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) com a finalidade de unir forças em prol a uma emergência mundial de desenvolvimento sustentável, que deve ser cumprida até 2030. Dentre tais objetivos, incluem-se, exemplificativamente: saúde e bem-estar, educação de qualidade, igualdade de gênero, trabalho decente e crescimento econômico, redução das desigualdades, parcerias e meios de implementação, dentre outros, conforme figura abaixo.

Figura 3 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - ONU



Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

²² Business and Human Rights Resources Center. UN “Protect, Respect and Remedy” Framework and Guiding Principles.

²³ <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

Portanto, os critérios *ESG* estão totalmente relacionados aos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), que são realidade nas discussões no mercado de capitais.

E este assunto é importante, pois traz grandes oportunidades ao se relacionarem diretamente com as necessidades de desenvolvimento que se apresentam. No Brasil, a relação dos ODS com os negócios está presente nas grandes empresas. O ISE (Índice de Sustentabilidade Empresarial)²⁴ está estruturado em quatro níveis: dimensões, temas, tópicos e perguntas. A tabela abaixo apresenta um panorama dos primeiros níveis, e dentre eles temos a questão de direitos humanos, social, em especial, cita-se o tema aqui estudado em relação a diversidade.

Figura 4 - Questionário ISE B3

DIMENSOES	TEMAS	APLICAÇÃO
Capital Humano		
1	Práticas trabalhistas	Geral
2	Saúde e segurança do trabalhador	Geral
3	Engajamento, diversidade e inclusão dos funcionários	Geral
Governança Corporativa e Alta Gestão		
1	Fundamentos de gestão da sustentabilidade empresarial	Geral
2	Gestão de riscos	Geral
3	Práticas de governança corporativa	Geral
4	Ética nos negócios	Geral
5	Manutenção do ambiente competitivo	Geral
6	Gestão dos ambientes legal e regulatório	Geral
Modelo de Negócio e Inovação		
1	Sustentabilidade do modelo de negócio	Geral
2	Design de produto e gestão do ciclo de vida	Específico
3	Eficiência no suprimento e uso de materiais	Específico
4	Gestão da cadeia de fornecimento	Específico
5	Finanças sustentáveis	Específico
Capital Social		
1	Direitos humanos e relações com a comunidade	Geral
2	Investimento social privado e cidadania corporativa	Geral
3	Acessibilidade técnica e econômica	Específico
4	Qualidade e segurança do produto	Específico
5	Práticas de venda e rotulagem de produtos	Específico
6	Bem-estar do cliente	Específico
7	Privacidade do cliente	Específico
8	Segurança de dados	Geral
Meio Ambiente		
1	Políticas e Práticas de Gestão Ambiental	Geral
2	Impactos ecológicos	Específico
3	Gerenciamento de energia	Específico
4	Gestão de água e efluentes líquidos	Específico
5	Gestão de resíduos e materiais perigosos	Específico
Mudança no Clima (não há perguntas no questionário)		
1	Dimensão avaliada por meio do Score CDP-Climate Change	Geral

Fonte: DIRETRIZES DO ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE B3) (iseb3-site.s3.amazonaws.com)

²⁴ O ISE é o principal índice de sustentabilidade corporativa do Brasil. Ele reconhece apenas companhias que cumprem rigorosos critérios ambientais, sociais e de governança corporativa. Analistas de mercado avaliam índices desta natureza para fazerem suas decisões de investimento. Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) | B3; ISE B3 - página inicial

Porém, isto precisa ocorrer efetivamente na prática, no dia a dia, nas ações das empresas, dos líderes, através das legislações e políticas públicas nacionais e internacionais, não apenas ser um assunto “da moda”.

Como disse Wendy Brown²⁵, em *Cidadania Sacrificial: “A atual economicização neoliberal da vida política e social se distingue por uma produção discursiva que converte toda pessoa em capital humano”*.

Logo, ante o agressivo neoliberalismo, que realiza a conversão de domínios, atividades e sujeitos não econômicos em econômicos, precisa-se ter em contrapartida atuações, projetos, condutas visando a valorização dos cidadãos, trazendo formas de que se possa buscar uma real liberdade, maior igualdade, qualidade de vida, investimentos que refletem os objetivos de desenvolvimento sustentável.

Como mencionam os Professores Sheila Stolz, Draiton Gonzaga de Souza e Paulo Opuszka devemos debater qual é “*o significado e o conteúdo da proteção social das trabalhadoras e dos trabalhadores no que concerne à sua saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado – âmbitos de proteção que se constituem em um catalizador da promoção da dignidade humana – frente aos desafios da realidade contemporânea que requer um adequado equilíbrio entre os interesses do capital e as necessidades da cidadania*”²⁶.

É necessário sair apenas do discurso do bem-estar social geral, visto que este demanda a fidelidade, saúde e potencial sacrifício das pessoas, em prol do crescimento econômico.

Assim como Wendy Brown²⁷ ressalta, o que Foucault chamou de “*ascensão de uma forma de razão normativa que estende métricas e práticas de mercados a todas as dimensões da vida humana, política, cultural e pessoal, educacional, etc.*”

Para tanto, todos os agentes precisam intervir, agindo na busca de um bem comum, de uma economia colaborativa, como mecanismos de alcance da real justiça social e real sustentabilidade.

²⁵ Brown, Wendy. *Cidadania Sacrificial: neoliberalismo, capital humano e políticas de austeridade*. Tradução: Juliane Bianchi Leão. Pequena Biblioteca de ensaios. Rio de Janeiro: Zazie Edições, 2018. Disponível em 09 ago. 2021.

²⁶ STOLZ, Sheila; De SOUZA, Draiton Gonzaga; OPUSZKA, Paulo Ricardo. Os Direitos Sociais Fundamentais à Saúde e ao Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado: O Direito do Trabalho Frente aos Desafios do Século XXI. *Revista Jurídica Unicuritiba*. Disponível <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1468/1001>. Acesso em 28 ago. 2021. Pág. 406.

²⁷ Obj. Citação 3.

Havendo, portanto, esta interlocução entre o Direito / legislações e as entidades privadas, ante a função social e solidária das empresas, pondera-se que se tiverem como premissas em suas metas institucionais, por exemplo, a saúde, bem-estar, meio ambiente de trabalho, o correto desenvolvimento salarial /carreira, o acertado desenvolvimento da força de trabalho, bem como políticas de diversidade, buscando afastar ou contribuir com quaisquer preconceitos quanto a raça, gênero/sexo e/ou orientação sexual e contratação de PcD's, com certeza estarão auxiliando na busca desta sociedade que se espera viver. Por isso a importância de empresas sólidas, sustentáveis, que contribuam com a cidadania.

Como afirma Celso Furtado²⁸, *“a industrialização é a via principal para superar o subdesenvolvimento, no entanto, a industrialização somente produz desenvolvimento, quando ela é fomentada pelo mercado interno e é conduzida por um critério social.”*

Nos termos afirmados em “O capital” de Karl Marx²⁹ o capitalismo tem o poder de transformar tudo em mercadoria, seja pelo valor de uso (utilidade) ou de troca (valor de mercado/imagem/ficção). Adam Smith, em Riqueza das Nações³⁰, aduz que o trabalho gera valor as coisas, mas Marx disse que não, pois é necessário para que haja valor ocorra um pacto social.

E todos precisam atuar neste Pacto Social, voltados para atender o que realmente é preciso, não via mercadoria, mas via valor de uso.

Conforme afirma Alessandra Lehmen³¹:

“No romance Em Busca do Tempo Perdido, Proust escreve que “as obras escritas para a posteridade, só a posteridade as deveria ler”. Esta ideia é valiosa para repensar a narrativa da sustentabilidade: durante décadas, ações ditas sustentáveis foram concebidas e executadas tendo em vista um horizonte distante e elusivo, que, com sorte, nossa geração jamais testemunharia. Com a chegada do ESG à ordem do dia, e o senso de urgência que acompanha as questões ambientais, sociais e climáticas, as obras escritas para a posteridade precisam fazer sentido desde hoje.”

²⁸ FURTADO, Celso. Desenvolvimento e Subdesenvolvimento. Rio de Janeiro: Contraponto/Centro Internacional Celso Furtado, 2009. Pág. 5.

²⁹ MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

³⁰ SMITH, Adam. A Riqueza das Nações. Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações. 3ª edição. Brasil: Nova Fronteiras, 2017.

³¹ Guia ESG da Advocacia 2023

No Brasil, há uma norma da ABNT³² (ABNT PR 2030:2022) que foi lançada em dezembro de 2022 e possui a seguinte definição de ESG, conforme abaixo.

Figura 5 - Definição ESG (ABNT PR 2030:2022)

Box 1: ESG segundo a ABNT PR 2030:2022 | 3.14 ESG

conjunto de critérios ambientais, sociais e de governança, a serem considerados, na avaliação de riscos, oportunidades e respectivos impactos, com objetivo de nortear atividades, negócios e investimentos sustentáveis

Fonte: Guia ESG da Advocacia 2023

A ABNT PR 2030 não é uma lei, é uma recomendação, um documento voluntário sem inclusão de requisitos contratuais, funcionando como uma base técnica para regulamentações futuras.³³

Segundo a própria ABNT *“esta prática recomendada alinha os principais conceitos e princípios ESG, orientando os passos necessários para incorporá-los na organização, bem como propõe critérios Ambientais, Sociais e de Governança que servem como ponto de partida para as organizações identificarem os possíveis temas ESG materiais ao seu negócio.”*

Conforme o Guia ESG da Advocacia de 2023³⁴ *“há muitos temas, que variam de acordo com o setor e a área de atuação geográfica das empresas, mas a norma brasileira é uma boa referência de temas que integram a agenda ESG”:*

³² ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas; PR - Prática Recomendada; 2030 – Referência a agenda 2030.

³³ O que é a norma ABNT PR 2030 e como ela vai influenciar o cenário ESG no Brasil - Sustentabilidade Agora.

³⁴ LEHMEN, Alessandra (coordenação). ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, SECCIONAL DO RIO GRANDE DO SUL, COMISSÃO DE DIREITO AMBIENTAL. Guia ESG da Advocacia, 2023.

Figura 6 - Eixo Ambiental da sigla ESG (ABNT PR 2030:2022)

Eixo	Ambiental
	<p>Todas as organizações afetam e são afetadas pelo meio ambiente.</p> <p>As organizações dependem de recursos naturais e ativos físicos para realizar suas operações. Assim, o eixo ambiental inclui os recursos naturais e energéticos consumidos pela organização, bem como os resíduos gerados, os impactos decorrentes e as consequências para os seres vivos.</p> <p>Produtos e serviços podem impactar direta ou indiretamente o meio ambiente.</p>
Tema	Critério
Mudanças Climáticas	Mitigação de emissões de gases de efeito estufa (GEE)
	Adaptação às mudanças climáticas
	Eficiência energética
Recursos hídricos	Uso da água
	Gestão de efluentes
Biodiversidade e serviços ecossistêmicos	Conservação e uso sustentável da biodiversidade
	Uso sustentável do solo
Economia circular e gestão de resíduos	Economia circular
	Gestão de resíduos
Gestão ambiental e prevenção da poluição	Gestão ambiental
	Prevenção da poluição sonora (ruídos e vibrações)
	Qualidade do ar (emissão de poluentes)
	Gerenciamento de áreas contaminadas
	Produtos perigosos

Fonte: adaptado de ABNT PR 2030:2022

Fonte: Guia ESG da Advocacia 2023

Figura 7 - Eixo Social da sigla ESG (ABNT PR 2030:2022)

Eixo	Social
	<p>Toda organização opera dentro de uma sociedade mais ampla e diversificada.</p> <p>O eixo social aborda os relacionamentos que a organização mantém com seus atores internos e externos e a reputação que ela promove entre pessoas e instituições nas comunidades onde atuam e o quanto contribuem para o respeito aos direitos humanos fundamentais.</p> <p>Para conduzir suas operações, as organizações aproveitam o talento e as habilidades dos trabalhadores.</p> <p>Produtos e serviços e atividades operacionais envolvidas na sua produção podem beneficiar a sociedade ou causar danos.</p>
Tema	Critério
Diálogo social e desenvolvimento territorial	Investimento social privado
	Diálogo e engajamento das partes interessadas
	Impacto social
Direitos humanos	Respeito aos direitos humanos
	Combate ao trabalho forçado ou compulsório
	Combate ao trabalho infantil
Diversidade, equidade e inclusão	Políticas e práticas de diversidade e equidade
	Cultura e promoção de inclusão
Relações e práticas de trabalho	Desenvolvimento profissional
	Saúde e segurança ocupacional
	Qualidade de vida
	Liberdade de associação
	Política de remuneração e benefícios
Promoção de responsabilidade social na cadeia de valor	Relacionamento com consumidores e clientes
	Relacionamento com os fornecedores

Fonte: adaptado de ABNT PR 2030:2022

Fonte: Guia ESG da Advocacia 2023

Figura 8 - Eixo da Governança da sigla ESG (ABNT PR 2030:2022)

Eixo	Governança
	<p>Todas as organizações, considerando a sua própria constituição legal, exigem governança.</p> <p>Governança é o sistema interno de práticas, controles e procedimentos que a organização adota para se governar, tomar decisões eficazes, cumprir a lei e atender às necessidades das partes interessadas.</p> <p>Ao tomar decisões e alocar seus recursos naturais, humanos e financeiros, as organizações devem considerar como criação valor a longo prazo para beneficiar todas as partes interessadas.</p>
	<p>Tema</p>
Governança corporativa	<p>Estrutura e composição da governança corporativa</p> <p>Propósito e estratégia em relação à sustentabilidade</p>
Conduta empresarial	<p>Compliance, programa de integridade e práticas anticorrupção</p> <p>Práticas de combate à concorrência desleal (antitruste)</p> <p>Engajamento das partes interessadas</p>
Práticas de controle e gestão	<p>Gestão de riscos do negócio</p> <p>Controles internos</p> <p>Auditorias interna e externa</p> <p>Ambiente legal e regulatório</p> <p>Gestão de resíduos</p> <p>Privacidade de dados pessoais</p>
Transparência na gestão	<p>Responsabilização (prestação de contas)</p> <p>Relatórios ESG, de sustentabilidade e/ou relato integrado.</p>

Fonte: adaptado de ABNT PR 2030:2022

Fonte: Guia ESG da Advocacia 2023

Ainda nos termos que constam no Guia ESG da Advocacia³⁵ é importante ressaltar que:

“Há, pelo menos, duas novidades importantes: a constatação de que ESG não é voluntário, e a de que não é filantropia. Pelo contrário: o ESG precisa ser integrado de forma transversal às decisões de negócio. É claro que filantropia é bem-vinda, mas a essência do ESG é o gerenciamento de riscos e oportunidades - físicos, regulatórios e reputacionais - que afetam diretamente os negócios. Esses riscos e oportunidades são variados, e podem incluir, por exemplo, desde fatores como ativos encalhados, indisponibilidade hídrica e atração e retenção de mão-de-obra até, no lado das oportunidades, incentivos, posicionamento de mercado, e vanguarda e protagonismo na transição para uma economia de baixo carbono - transição essa que o Brasil tem grandes condições de liderar.”

³⁵ Guia ESG da Advocacia 2023 – Comissão de Direito Ambiental

Assim, há diversas formas de contribuição que as empresas em conexão com o direito podem atuar e se as demandas sociais e do próprio mercado estão influenciando para que isto ocorra é necessário aproveitarmos tal momento e não deixar que passe, quando se falam das ferramentas e estímulos trazidos pelo *ESG* (environmental, social and governance) e os ODS (objetivos de desenvolvimento sustentável).

Porém, com a cobrança pelo mercado financeiro/investidores para que as empresas atuem de forma sustentável, conforme as exigências do *ESG* (environmental, social and governance) e os ODS (objetivos de desenvolvimento sustentável) passamos ao próximo item que traz questionamento importante, as empresas estão aplicando efetivamente às suas práticas tais pontos ou é apenas um discurso?

2.1. *ESG É APENAS UM DISCURSO? BREVES ESCLARECIMENTOS SOBRE GREENWASHING E SOCIALWASHING*

A sigla *ESG* decorre de regras de *soft law*³⁶ e não tem ainda força de lei, porém desrespeitar as orientações decorrentes desta pode significar a ausência de investimentos pelos mercados financeiros/investidores, além de exposição negativa na mídia quanto a marca empresarial, boicote dos consumidores / clientes, perda de talentos internos, baixa produtividade dos colaboradores, dentre outras diversas consequências negativas.

Nesse sentido, a menção trazida no livro as Reflexões sobre o Pacto Global da ONU que segue a mesma linha em relação ao que se espera do respeito as práticas trazidas pela *ESG*:

“Para além do imperativo ético do respeito aos direitos humanos, o Pacto Global compreende a ótica empresarial e coloca a temática dos direitos humanos como questão de negócios. Não respeitar direitos humanos traduz-se em riscos e custos para as empresas, incluindo danos à reputação, boicotes de consumidores, exposição à responsabilidade, riscos em relação aos investidores e parceiros de negócios, redução da produtividade, entre outros.”³⁷

³⁶ Utilização do termo no sentido voluntário, de não ser obrigatório.

³⁷ PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi, BACELLAR, Regina Maria Bueno, PINHEIRO, Daniela Maria. Reflexões sobre o Pacto Global e os ODS da ONU. A importância do pacto global como standart de proteção para empresas e direitos humanos. Curitiba: Íthala, 2018. p.133

Consequentemente, como o respeito aos direitos humanos, e ao que dispõe a *ESG*, têm sido também uma exigência trazida pela sociedade e o descumprimento gera diversas consequências negativas, como as exemplificativamente mencionadas no capítulo anterior, algumas empresas vem “maquiando” socialmente suas ações, este tipo de ação é chamado de *greenwashing* ou *socialwashing*.

O termo *greenwashing*³⁸ foi criado pelo ambientalista Jay Westerveld em 1986, num ensaio criticando a ironia do movimento “salve a toalha” nos hotéis da época.

*(...) “Ele reparou na grande quantidade de lixo que tinha encontrado no resto do hotel, onde não havia sinais visíveis de esforços para se tornar mais sustentável. Em vez disso, o hotel estava simplesmente a tentar reduzir os custos por não ter de lavar tanto as toalhas, mas ao mesmo tempo tentando-se apresentar como um hotel ecológico. Tudo se resume ao ato de uma empresa tentar enganar os consumidores que procuram viver um estilo de vida mais verde, levando-os a pensar que os seus produtos são social e ambientalmente aceitáveis, quando não são. Senhoras e senhores, basicamente é uma mentira!”*³⁹.

Ou seja, “no início a utilização do termo *greenwashing* pelo *Greenpeace* servia para descrever de forma pejorativa uma situação em que se promove uma imagem ambiental positiva que não corresponde à realidade ou o ato de enganar consumidores em relação às práticas ambientais”.⁴⁰

Então, *greenwashing* “é o termo designado quando uma empresa, organização não governamental (ONG), ou mesmo o próprio governo, propaga práticas ambientais positivas e, na verdade, possui atuação contrária ou neutra aos interesses e bens ambientais”.⁴¹”

Em relação ao *socialwashing* “o mecanismo é basicamente o mesmo, e os sinais que indicam o primeiro também podem identificar o segundo”⁴², porém, neste caso mais voltado a questões sociais, ou seja, as empresas fazem ações pontuais ou alegam fazer ações com diversidade, mas na prática não são feitas ou não há um

³⁸<https://www.clsbe.lisboa.ucp.pt/pt-pt/noticias/greenwashing-arte-de-chamar-idiotas-aos-consumidores> - Acesso em 20 jan 2024.

³⁹ In Negócios | “Greenwashing – a arte de chamar idiotas aos consumidores!” | CATÓLICA-LISBON (ucp.pt)

⁴⁰ PAGOTTO, Erico Luciano. Greenwashing: os conflitos éticos da propaganda ambiental. Dissertação mestrado. EACH/USP. 2013.

⁴¹RIBEIRO, R.A.C., EPAMINONDAS, L.M.R. Das estratégias do greenmarketing à falácia do greenwashing; a utilização do discurso ambiental no design de embalagens e na publicidade de produtos. Encontro Nacional de Anppas – V Anais. Florianópolis/SC, 2010. 18p.

⁴² ESG contra o greenwashing e socialwashing (observatorio3setor.org.br)

compromisso efetivo e continuado para ter um papel ativo na superação das desigualdades sociais.

Desta forma, as empresas que fornecem retratos de suas atividades ambientais, sociais e de governança (ESG) que não são efetivamente realizados, utilizam práticas de marketing enganosas para exagerar ou alegar falsamente seu compromisso com a sustentabilidade ambiental, social ou de governança, fazem o uso de rótulos enganosos, dentre outras formas de atuação que não ocorrem efetivamente, buscando apenas atrair de forma falsa ou manipulada consumidores, clientes e/ou investidores que têm viés de sustentabilidade, tais práticas são referidas como *greenwashing* ou *socialwashing*, e são muito preocupantes visto que além dos stakeholders⁴³ terem suas decisões orientadas de forma incorreta, principalmente afetam o crescimento do país e os recursos naturais que são limitados.

E por que as empresas se envolvem em práticas de *greenwashing* ou *socialwashing*? Uma das possíveis respostas é o fato de que parecer um líder ético, uma empresa sustentável, uma pessoa socialmente e ambientalmente responsável, torna a organização mais atrativa para consumidores e investidores, conseqüentemente gerando mais lucro.

Outra possibilidade de incorrer em práticas de *greenwashing* é que algumas organizações não têm o conhecimento correto, ante a ausência de contratação/ investimentos com tal fim, de como incluir em seus fluxos ações, critérios realmente sustentáveis e que reflitam nas suas atividades com real adesão aos itens do ESG / ODS.

É simples: ser visto como ético parece gerar mais lucro. Um relatório da McKinsey sugere que a Geração Z é mais propensa a gastar dinheiro em empresas e marcas consideradas éticas. Outro, o Relatório de Sustentabilidade Corporativa Global da Nielson, descobriu que 66% dos consumidores gastariam mais num produto se vier de uma marca sustentável, e isso salta para 73% entre os millennials. Ou seja, as empresas têm um incentivo financeiro para serem mais ambiental e socialmente conscientes, ou pelo menos parecerem que são. No entanto, outra razão pela qual as empresas se envolvem em greenwashing é muito menos insidiosa – elas simplesmente não sabem o que estão a fazer. Muitas empresas simplesmente não têm o conhecimento necessário para saber o que é realmente benéfico para o meio ambiente. É por isso que é tão importante que as empresas façam o seu trabalho de casa sobre como ser sustentáveis e aplicar o que aprendem a todas as etapas de suas operações, não apenas

⁴³ Os stakeholders são partes interessadas ou intervenientes que têm interesse ou são afetadas por uma organização, projeto ou iniciativa. Eles podem ter influência sobre a entidade / empresa ou serem afetados por suas ações, decisões e resultados.

ao que os consumidores veem. A ciência tem de ser parte integrante das decisões sobre sustentabilidade⁴⁴.

Logo, uma primeira possível resposta ao questionamento que é feito no título desse capítulo – *ESG é apenas um discurso?* – numa linha positiva entendemos que não: ainda que existam diversas práticas de *greenwashing* ou *socialwashing* por algumas empresas⁴⁵, bem como houve período em que até poderia se pensar ou falar que *ESG* era apenas um movimento efêmero, um discurso de algumas empresas visando lucro, exposição midiática, ou por não saberem o que fazer, porém considerando a cobrança maciça da sociedade, investidores e stakeholders isso se torna cada vez mais difícil.

(...) “Ocorre que atualmente a humanidade vive numa sociedade tecnológica⁴⁶. Isto implica dizer que a maioria das pessoas está, em maior ou menor grau, conectada a alguma rede de internet. A indubitável influência das tecnologias no cenário atual fez com que Kriezyu⁴⁷ denominasse a sociedade dos tempos de agora como sociedade da informação. Ao fazer uso da “lavagem verde” ou “pincelada verde”, as companhias se colocam em elevado risco de serem literalmente desmascaradas, o que pode resultar no estado falimentar tanto da marca como da empresa em si. No mundo atual, no qual as informações são disseminadas com espantosa velocidade, é necessário debater o que leva algumas organizações a criar uma espécie de espetáculo de suas iniciativas ambientais para angariar respeito e empatia por parte dos consumidores⁴⁸.

Mas mais que isso, quando estamos frente a diversos desafios climáticos, hídricos, ambientais em geral, políticos, econômicos e sociais, e que após a Pandemia o olhar sobre os pontos que envolvem o *ESG* foi ampliado de forma astronômica,

⁴⁴ In Negócios | “Greenwashing – a arte de chamar idiotas aos consumidores!” | CATÓLICA-LISBON (ucp.pt)

⁴⁵ Uma empresa de Automóvel: Um dos casos mais escandalosos de greenwashing aconteceu no Brasil em 2017, quando a EMPRESA (não citaremos nome evitando qualquer alegação de quebra de LGPD) protagonizou uma campanha questionável em suas intenções. No melhor (ou pior) estilo “dos males o menor”, ela anunciou um suposto “pneu verde”, cujas vantagens eram o baixo consumo de combustível e a durabilidade. Após investigação, concluiu-se que, quando se trata de pneu, não tem como ser “verde”, principalmente em relação à produção e ao descarte. O resultado foi uma **advertência** do Conselho de Autorregulamentação Publicitária, o Conar, pela prática de greenwashing. A montadora foi obrigada a refazer a publicidade do produto, sem mencionar as alegadas vantagens ambientais. Greenwashing: o que é, como identificar, exemplos e mais! - FIA

Em 2018 Two Sides Brasil identificou 124 casos de greenwashing e obteve 5 grandes sucessos. Internacionalmente Two Sides pesquisou cerca de 764 empresas de energia, água, telecom, seguros, bancos e outros, sendo que 526 foram diretamente identificados e 309 mudaram suas mensagens. Greenwashing no Brasil - Two Sides Brasil

⁴⁶ NASCIMENTO-E-SILVA, D. Manual do método científico-tecnológico: versão sintética. Florianópolis: DNS Editor, 2020.

⁴⁷ KRIEZYU, S.D. Language development through drama in preschoolers. European Journal of Language and Literature Studies. V.5, n.1. p.15-22, 2019.

⁴⁸ ORNELAS, E.B. A espetacularização da sustentabilidade na era do capital imaterial. Dissertação (Mestrado em Comunicação). Faculdade Cásper Líbero, São Paulo, 2016.

impossível simplesmente ignorar tais práticas ou achar que é apenas um discurso ou movimento efêmero.

Em síntese, o que a literatura chama de Triple Bottom Line⁴⁹ representa um novo olhar sobre a forma como as riquezas são geradas. A abordagem sobre sustentabilidade e temas que lhe são conexos envolve uma das máximas mais propagadas na literatura: preservar os recursos no presente para evitar problemas para as gerações vindouras⁵⁰. Obviamente, o equilíbrio das dimensões que integram este Tripé da Sustentabilidade não é tarefa das mais fáceis, o que exige dos gestores, em especial aqueles que lidam com recursos públicos elevado grau de governança⁵¹. Isto se faz necessário para que se possa cumprir os princípios desta teoria na prática, gerando bem-estar, qualidade de vida e dignidade para todos.

Destarte, seja como líderes, colaboradores, investidores ou consumidores, é preciso que haja atuação ativa na busca por informações / dados que são emitidos pelas empresas que veiculam informações de sustentabilidade, para entender se realmente a propaganda sustentável exposta é reflexo da realidade e das práticas ambientais, sociais e de governança reais adotadas pelas empresas. Essencial avaliar a veracidade das certificações, relatórios e políticas emitidas pelas Empresas.

Para isto a internet pode auxiliar muito, inclusive o Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor (Idec)⁵² também apresenta uma relação de marcas que fazem ou fizeram em algum momento *greenwashing*, que está acessível para consulta pública.

Figura 9 - Guia para o Consumidor não se Deixar Enganar pelas Práticas de *Greenwashing* das Empresas



Fonte - site IDEC - dez/23: <https://idec.org.br/greenwashing>

⁴⁹ DEMPSEY, N. et al. A dimensão social do desenvolvimento sustentável: definindo a sustentabilidade social urbana. *Desenvolvimento Sustentável*, v.19, n.5, p. 289 – 300, 2011.

⁵⁰ DOLIVERIA, S.L.D. et al. A sustentabilidade na reutilização de resíduos de pallets de madeira: estudo de caso em uma rede de supermercados. *Mix Sustentável*, v.7, n.2, p. 93 – 104, 2021.

⁵¹ DIXIT, A. Governance Institutions and Economic Activity. *American Economic Review*, v.99, n.1, p. 5–24, 2009.

⁵² Mentira Verde - Um guia para o consumidor não se deixar enganar pelas práticas de greenwashing das empresas (idec.org.br)

Assim, ainda que algumas empresas ainda tentem se utilizar de atitudes que refletem o *greenwashing* ou *socialwashing*, ou não queiram investir em seus negócios para entender melhor sobre direitos humanos, *ESG* e/ou os ODS, por exemplo, felizmente não há mais como ignorar ou não respeitar mais esses movimentos ou tentar burlá-los, sem o risco do impacto a imagem da empresa e até mesmo fechamento da empresa/negócio. Assim, nessa linha mais positiva, uma das respostas possíveis ao questionamento aqui posto, é *ESG* não pode ser mais um discurso! Sejam pelas necessidades ambiental, social, sejam pelas cobranças maciças dos stakeholders.

Porém, ao questionamento deste capítulo, numa outra vertente, há ainda outra resposta possível, que vai no sentido do que Wilson Ramos Filho pondera no seguinte trecho de seu livro, em relação ao capitalismo e mercado de trabalho que é aplicável ao presente estudo.

Mercado de trabalho: regulação, regulamentação, nova regulação.

“Equívoco frequente, principalmente nas obras jurídicas, consiste em considerar que a compra e venda da força de trabalho não era regulada nos primeiros anos do século XX e que esta regulamentação viria apenas no final da década de trinta.

De modo inconsciente, essas afirmações acabam por ocultar que a regulação do trabalho se dava de forma quase exclusiva pelos próprios empresários. Evidentemente não se tratava nem de um vazio normativo (normas existiam e, como se sabe, eram bastante severas) nem de ausência do Estado nas relações de produção (o Estado se fazia presente não apenas reprimindo as tentativas de revolta em face do exercício do poder patronal, mas também organizando a sociedade para que a economia capitalista funcionasse no interesse das classes dominantes).

O que não existia durante as três primeiras décadas do século vinte no Brasil era um conjunto normativo de âmbito geral que, organizando as relações entre as classes sociais, estabelecesse direitos e obrigações às partes dos contratos de compra e venda da força de trabalho. Este conjunto normativo será estabelecido entre nós no contexto da crise capitalista de 1929, com o surgimento do Direito Capitalista do Trabalho.

Essa observação prévia se faz necessária eis que, no final século XX, tal discussão cobrará atualidade por força de algumas propostas ideológicas que, criticando a interferência estatal e o “excesso de leis”, passará a postular uma “desregulamentação” do mercado de trabalho, utilizando-se de fórmulas propagandísticas que, com variações, giravam em torno da idéia da “prevalência do negociado sobre o legislado”. Referenciado na Doutrina, que louvava as virtudes da regulação pelas “leis do mercado” em comparação com a regulação pelas “leis estatais”, o projeto ideológico, a pretexto de “obter crescimento econômico e trazer os trabalhadores para a formalidade”(…).

A desregulamentação proposta na virada do século XX para o XXI, na verdade, ao contrário do que o vocábulo poderia dar a entender, não significava postular que o Estado deixasse de regulamentar a compra e venda da força de trabalho, mas que passasse a regulá-la de modo distinto. Dito de outro modo, quando os empresários e seus arautos propõem a “desregulamentação” estão verdadeiramente propondo que o Direito Capitalista do Trabalho passe a proteger ainda mais os direitos da classe que compra trabalho, substituindo a normatividade estatal (regulação heterônoma) pela regulação direta das partes envolvidas, seja no âmbito

individual, seja no coletivo (regulação autônoma). Seus postuladores, portanto, não objetivam acabar com o Direito do Trabalho, querem apenas que este Direito regulamente a compra e venda de modo a conferir ao empresariado melhores condições para ampliar sua lucratividade, sob o argumento – ideológico e carente de comprovação fática – de que esta nova circunstância seria mais vantajosa para a classe trabalhadora. Antecipando conteúdos que serão detalhados mais adiante, resta claro que o empresariado do século XXI continua precisando das garantias jurídicas que o Direito do Trabalho lhe outorga para que possa continuar exercendo o poder de sujeição, o poder empresarial, sobre a classe que vive do trabalho, apenas pretende que tal regulamentação seja em bases distintas⁵³. (...)

Nesse sentido, o fato de termos apenas regras de soft law e com maior desregulamentação legal no que tange aos temas que versam sobre o ESG, ODS, assim como no século XX seria totalmente proposital, viabilizando a atuação empresarial que possibilitava a ampliação da lucratividade, utilizando-se as empresas do Direito do Trabalho, ausência de fiscalizações e punições legais, bem como propagandas enganosas, ocorrem aqui também no século XXI para viabilizar a busca do poder e lucro excessivo por algumas empresas.

Infelizmente, esse entendimento é reflexo da realidade, quando por exemplo, muitos Estados acabam concedendo incentivos a algumas empresas para a instalação em seus territórios, com enfraquecimento de sua fiscalização no que concerne ao respeito de direitos humanos pelas organizações, aumentando o lucro destas e o risco de responsabilização pelo eventual descumprimento do respeito aos direitos humanos seja menor.

Assim sinalizou a análise realizada pelo HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas, em Reflexões sobre o Decreto 9.571/2018 (revogado pelo Decreto 11.772 de 9 de novembro de 2023), que estabelecia Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos, conforme trecho abaixo:

“(...) Será apresentada aqui uma síntese de iniciativas no âmbito das Nações Unidas que buscaram e ainda tentam responder a esse cenário, mas que ainda não obtiveram grande êxito, com destaque para os Guiding Principles, ou Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.⁶ Os Princípios foram elaborados num contexto muito específico, em que a Organização das Nações Unidas (ONU) buscava dar uma resposta ao pleito de Estados, mas também de diversos grupos, movimentos sociais e organizações da sociedade civil que representavam interesses de atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos, e que sofriam com a falta de um aparato de proteção suficiente para enfrentar o poder das empresas transnacionais em seus países. A existência de relações consideradas até promiscuas entre empresas e Estados, que tornavam os últimos muitas vezes coniventes com as corporações, cria um “espaço de exceção”, propício às

⁵³ FILHO, Wilson Ramos. **Direito Capitalista do Trabalho – História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTR, 2012. pp. 65-67

violações de direitos das populações locais. É importante salientar que essa dinâmica relacional não é mera “falha” dos Estados, mas uma lógica característica do capital transnacional que leva à associação entre empresas e Estados a fim de gerar maior vantagens para os investimentos transfronteiriços. Hoje já se reconhece como uma das expressões desta “associação” a chamada race to the bottom, ou “corrida para o fundo do poço”, que define uma tendência dos Estados, especialmente do Sul Global, de concederem certos incentivos às empresas transnacionais para se instalarem em seus territórios, como uma forma de obterem vantagens competitivas nas disputas por investimentos internacionais, ou seja, concedem desde isenções tributárias, até fontes de financiamento vantajosas, os quais, em grande medida, estão ligados ao enfraquecimento de instrumentos para o exercício do papel de monitoramento do Estado sobre o desempenho da atividade empresarial e também à flexibilização direta de standards de proteção de Direitos Humanos. As empresas, por sua vez, sentem-se mais atraídas por localidades onde o lucro será maior, mas também o risco de serem responsabilizadas por violações de Direitos Humanos será menor”⁵⁴.

No mesmo sentido, Gustavo Seferian também ressaltava o fato do Decreto 9.571/2018 trazer em um dos seus artigos que a adesão pelas empresas - já restrito este Decreto apenas as médias e grandes empresas – seriam implementadas voluntariamente pelas empresas⁵⁵. Ou seja, não era obrigatório seguir o regramento trazido pelo aludido Decreto que trata de Políticas Nacionais de Direitos Humanos e Empresas.

Desta forma, como há muitas normas sem poder imperativo, conseqüentemente as empresas optam por quererem ou não cumprir alguns regramentos, o que acaba contribuindo desfavoravelmente para que algumas desrespeitem os direitos humanos dos empregados, clientes, fornecedores, e toda sociedade.

Nesse sentido ainda, Gustavo Seferian traz a tese da “Metafísica Empresarial”⁵⁶ de Franz Hinkelammert, a respeito do fetichismo da mercadoria, da mesma forma que propagou Karl Marx, no livro I, capítulo I, item 4, de O Capital⁵⁷.

⁵⁴ HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. In. Cadernos de Pesquisa Homa. vol. 1, n. 7, 2018. p. 4-5.

⁵⁵ SEFERIAN, Gustavo e MARTINS, Carla Benitez. Direitos Humanos e Empresas: Metafísica Empresarial, Direitos Humanos e Desenvolvimento: Primeiras Considerações sobre o Decreto n.º 9571/2018. Curitiba: Íthala, 2019. p. 187.

⁵⁶ SEFERIAN, Gustavo e MARTINS, Carla Benitez. Direitos Humanos e Empresas: Metafísica Empresarial, Direitos Humanos e Desenvolvimento: Primeiras Considerações sobre o Decreto n.º 9571/2018. Curitiba: Íthala, 2019. p. 191.

⁵⁷ MARX, K. O Capital - Livro I – crítica da economia política: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

Ainda que o fetichismo da mercadoria possa ser tomado de formas diversas, o que revela a sua própria raiz etimológica⁵⁸, é certo que existe a prevalência de uma compreensão frente as demais no pensamento de Hinkelammert, na qual também podemos ancorar nossa compreensão. Trata-se do fenômeno que, derivado dessas “sutilezas metafísicas” a que Marx faz menção nas frases inaugurais no item que reserva ao caráter fetichista da mercadoria, faz com que, na realidade social, invertam-se os papéis entre mercadorias e pessoas, passando as primeiras a aparecerem como agentes, sujeitos, enquanto as pessoas cumprem apenas papel acessório de portadoras, sem qualquer exercício volitivo, frente às determinações imperativas de realização e circulação das mercadorias.

Essa inversão aparente entre sujeito-objeto – que de forma muito simplista sintetizamos no parágrafo supra, em que pese pudesse comportar diversos tomos de reflexão – serve de principal indutor para compreensão da práxis empresarial e a metafísica que a guia na sociedade capitalista.⁵⁹

Então o lucro e o poder acabam sendo colocados acima de tudo e todos, tendo a desumanização como regra, diante dos desígnios do capitalismo.

Ainda trazemos aqui outra possível resposta à pergunta posta no presente capítulo, que seria a tese da ambivalência do direito do trabalho, que corresponde à proteção necessária do empregado, ao mesmo tempo válida à manutenção do capitalismo, segundo ensina Maíra Fonseca Marques:

“A dita ambivalência do direito do trabalho é expressão da concomitância do caráter tutelar e do caráter conservador do status quo que esse ramo jurídico ostenta. Se, por um lado, ele é indispensável à proteção da classe trabalhadora, a qual, hipossuficiente e contraposta ao poder patronal, demanda um cabedal específico de direitos a lhe assegurar acesso efetivo à dignidade humana e à cidadania; ele é, por outro lado e igualmente, indispensável à manutenção do capitalismo como modelo hegemônico de produção.”⁶⁰

Portanto, o direito viabiliza o capitalismo, *“estrutura as relações sociais por meio da técnica jurídica que concede amparo à atividade capitalista, garantindo a propriedade, a produção, a circulação mercantil e a exploração.”⁶¹*

Então “desde o liberalismo instaurado pela Revolução Francesa (1789), que rompeu com o Estado absolutista, percebeu-se que a liberdade e igualdade formais trazidas pelo liberalismo não asseguravam a igualdade real”⁶², e considerando a

⁵⁸ BENSARD, Daniel. Le Spectacle, stade ultime du fétichisme de la marchandise. Paris: Nouvelles Editions Lignes, 2011.p. 51.

⁵⁹ SEFERIAN, Gustavo e MARTINS, Carla Benitez. Direitos Humanos e Empresas: Metafísica Empresarial, Direitos Humanos e Desenvolvimento: Primeiras Considerações sobre o Decreto n.º 9571/2018. Curitiba: Íthala, 2019. p. 191.

⁶⁰ MARQUES, Maíra Fonseca. Teoria Crítica do Direito do Trabalho: reflexões sobre os tempos de trabalho. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. pp.7-8.

⁶¹ MARQUES, Maíra Fonseca. Teoria Crítica do Direito do Trabalho: reflexões sobre os tempos de trabalho. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021. p. 13.

⁶² CARDIA, Ana Cláudia Ruy, PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi. Mulheres, Direitos Humanos e Empresas. Editora Almedina, 1ª edição, jan. 2023. pp. 91-92.

globalização, o neoliberalismo agressivo, temos um cenário contemporâneo que desafia cada vez mais os recursos naturais e a busca pela real diversidade e equidade.

A atuação empresarial quando fundamentada apenas na busca do poder e lucro excessivo, sem que sejam pautadas em ações realmente sustentáveis, sem freios reais ou consequências formais que as afetem efetivamente financeiramente, geram impactos como os vistos de forma cristalina durante a Pandemia do Covid, com total desigualdade social, escassez de recursos hídricos, elétricos, aumento da discriminação de gênero, omissão perante situações de desigualdade, estímulo a lideranças agressivas, salários que não correspondem a justa retribuição pela mão de obra e tempo dispensado pelos empregados, dentre outras ações que sinalizam no sentido oposto aos objetivos trazidos pela ONU em relação aos ODS (objetivos de desenvolvimento sustentável) e *ESG* (environmental, social and governance).

Conforme trazem Melina Fachin e Giulia Bolzani no artigo *International Corporate Affairs, Human Rights and Development in The Inter-American System*⁶³, “em 2016, sessenta e três das cem maiores receitas anuais globais eram empresas, enquanto trinta e sete eram Estados”.

Recent data demonstrates that sixty-three of the one hundred greatest global annual revenues were corporations, whilst thirty-seven were States. Wal-Mart and Shell have greater annual revenues than Russia, Holland, South Korea, México, Norway, Sweden, Belgium and Austria⁶⁴. On 2015, Apple's equity overcame the GDP of two thirds of the States; Amazon had more active users than the Brazilian population⁶⁵; Nestlé had factories in eighty-six countries, selling products in one hundred sixty-nine States; Alibaba's Sales in one day exceeded Chad's annual GDP. On 2013, the annual energy used by Facebook overcame that of Bermuda.

The international corporate Activity expands as a phenomenon of elevated economic and political power capable of promoting structural effects. International law has not yet managed to open its categories and theoretical premises to the fact that transnational corporations walk side-by-side with States as actors that violate human rights⁶⁶.

⁶³ FACHIN, Melina Girardi e BOLZANI, Giulia Fontana. *DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS: International Corporate Affairs, Human Rights and Development in The Inter-American System*. Curitiba: Íthala, 2019. p. 25.

⁶⁴ FREUDENBER, Nicholas. *The 100 Largest governments and corporations by revenue*. Disponível em: <http://www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/>. Acesso em 02 ago.2016.

⁶⁵ KHANNA, Parag; FRANCIS, David. *These 25 Companies are More Powerful Than Many Countries*. Disponível em <http://foreignpolicy.com/2016/03/15/these-25-companies-are-more-powerful-than-many-countries-multinational-corporate-wealth-power/>. Acesso em 05.ago.2016.

⁶⁶ PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira; HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro. *Empresas Transnacionais no Banco dos Réus: Violações de Direitos Humanos e Possibilidades de Responsabilização*. Curitiba: Terra de Direitos, 2009. p. 11.

This new category is not idealized, but a latent reality that presents the necessity of an adequate answer from the international human rights law. The existent silence only perpetuates impunity.

Ou seja, com receitas tão altas, a atividade empresarial nacional e internacional se expandem de uma forma que se equiparam a um fenômeno que tem elevados poderes econômicos e políticos capaz de promover efeitos estruturais, que podem ser positivos ou infelizmente muito negativos a sociedade, conseqüentemente, o desenvolvimento sustentável pelas empresas através de ações efetivas e céleres é essencial, sob pena de apenas incorrerem em meros discursos, que refletem negativamente a toda sociedade, principalmente nos itens ambientais e sociais.

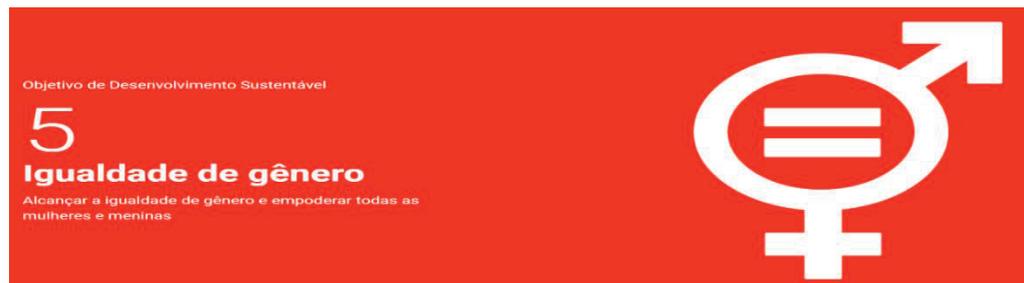
Diante disso, estabelecidos os conceitos das siglas *ESG* e *ODS*, o que seriam *greenwashing* e *socialwashing*, e que tudo isso não pode ser apenas um discurso, ainda que decorrentes de regras de *soft law*, porém, a realidade nem sempre é o que deveria ser.

Por isso é importante pensar que mesmo que algumas instituições utilizem o termo *ESG* e seus sub conceitos, em especial aqui no que tange a igualdade de gênero, nem todas as empresas utilizam da forma correta ou algumas Companhias não respeitam os princípios advindos destes conceitos, por isso é indispensável que haja limitação da exploração do trabalho pelo capital, e toda e qualquer proposta de superação de tais problemas e mitigação das desigualdades deve ser sempre válida. Posto isto, passa-se ao tema principal dessa dissertação.

3 O “S” DA SIGLA *ESG* E OS “ODS” TRAZIDOS PELA ONU NUMA ANÁLISE QUANTO AO PROBLEMA DA DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO NAS EMPRESAS PRIVADAS

Como vimos acima, a sigla *ESG* traz um conceito amplo que abrange a área ambiental, social e de governança, porém, o intuito principal deste estudo envolve o “S” do Social e os itens 5 e 10 dos objetivos de desenvolvimento sustentável – *ODS* – da ONU, em específico em relação aos pontos abaixo em destaque, ou seja, entender e atuar diante do problema de discriminação de gênero e busca na redução de desigualdades de gênero em relação as empresas privadas.

Figura 10 - Item 5 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU



Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas

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

(...)

5.4 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.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres

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

Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>

Figura 11 - Item 10 - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU



Objetivo 10. Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
(...)

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

Fonte: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/10>

Apesar de estar previsto na Constituição Federal(CF)⁶⁷ “*que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações*”, além de diversos outros artigos que preveem tratamento, salário e outros direitos igualitários, seja na Constituição Federal (CF), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e/ou outras legislações esparsas, historicamente e até os dias atuais as relações entre homens e mulheres sempre foram e continuam sendo desiguais.

Conforme mencionado por Estefânia Maria de Queiroz Barbosa e André Demétrio⁶⁸ “*percebe-se que as relações de poder entre homens e mulheres são patriarcais e desiguais, visto que corpos carregam discursos que permeiam o âmbito jurídico, político e econômico*⁶⁹”.

Historicamente, a partir da década de 1970, movimentos feministas eclodem em busca de instrumentos que fomentem a cidadania feminina, “de modo a qualificar a experiência participativa das mulheres”⁷⁰. Como resultado, o papel das constituições se modificou, resultando no empoderamento jurídico e em novos espaços de diálogos para as mulheres. Ainda, essas cartas políticas começam a adotar mecanismos jurídicos que propiciem uma maior igualdade de gênero, tornando-as sujeitos de direitos⁷¹. No Brasil, um dos primeiros

⁶⁷ CF Art. 5.º *Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos dessa Constituição.*

⁶⁸ BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz e DEMÉTRIO, André. Quando o gênero bate à porta do STF: a busca por um constitucionalismo feminista. Revista de Direito Getúlio Vargas. São Paulo. V.15. n. 3. 2019. p.2.

⁶⁹ BUTLER, Judith. Gender trouble. Feminism and the subversion of identity. New York: Routledge, 1990.

⁷⁰ PRÁ, Jussara Reis; EPPING, Léa. Cidadania e feminismo no reconhecimento dos direitos humanos das mulheres. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v.20, n. 1, p. 33-51, jan./abr. 2012.

⁷¹ BHAT, P. Ishwara. Constitutional feminism: an overview. 2SCC (Jour) 1, 2001. Disponível em: http://www.supremecourtcases.com/index2.php?option=com_content&itemid=54&do_pdf=1&id=945. Acesso em: 20 dez, 2018.

direitos reconhecidos às mulheres foi o direito ao voto⁷² em 1932; em seguida, o direito à contracepção na década de 1960⁷³; e, por fim, o direito à igualdade, com a Constituição Federal de 1988⁷⁴.

Portanto, ainda que possamos considerar que evoluímos pouco quanto as questões de gênero, num passado “recente” as mulheres sequer eram consideradas sujeitos com quaisquer direitos, ou seja, conforme menções trazidas acima são recentes as previsões constitucionais e legais que trouxeram a previsão formal de direitos às mulheres.

A partir do Século XIII e tendo se intensificado no Século XV até o Século XVIII, por exemplo, mulheres eram associadas a Bruxas, simplesmente por serem mulheres, terem conhecimentos diferenciados ou porque contrariavam os pensamentos da Igreja Católica. Segundo a escritora e socióloga Isabelle Anchieta, que escreveu o livro “Imagens da Mulher no Ocidente Moderno” (Edusp), “*era como se houvesse duas categorias de coisas sobrenaturais: uma aceitável, porque seria mediada pelos homens com Deus, e outra que não podia ser aceita, porque era mediada pelas mulheres com o contrário de Deus.*”⁷⁵ Portanto, não é porque as mulheres não tiveram poder, mas exatamente porque elas passaram a ter muito poder.

Consequentemente, mulheres que supostamente praticavam “bruxaria” eram castigadas e muitas eram condenadas à morte, nesse sentido temos diversos casos de mulheres que ficaram notoriamente conhecidas⁷⁶ por serem queimadas na fogueira

⁷² O direito ao voto pelas mulheres era muito limitado, considerando que a Constituição de 1934 estabelecida no art. 109 que “o alistamento e o voto são obrigatórios para os homens, e para as mulheres, quando estas exerçam função pública remunerada, sob as sanções e salvas as exceções que a lei determinar.”

⁷³ A contrário de países desenvolvidas, métodos anticoncepcionais começaram a ser comercializados no Brasil na década de 1960, para barrar o crescimento populacional. Na França, por exemplo, as pílulas anticoncepcionais foram vendidas somente em 1967. PEDRO, Joana Maria. A experiência com contraceptivos no Brasil: uma questão de geração. Revista Brasileira de História. São Paulo, v. 23, n. 45, p.239-260, 2003.

⁷⁴ A Constituição Federal de 1988 quebra um paradigma, tratando o homem e a mulher como iguais. É uma ruptura com a desigualdade de gênero e com a sociedade patriarcal brasileira. Embora o processo ainda não esteja terminado, considerando que há muitos avanços a se fazer, é um importante marco jurídico para o direito das mulheres e para o constitucionalismo feminista.

⁷⁵<https://www1.folha.uol.com.br/folhinha/2023/10/bruxas-causavam-medo-porque-eram-mulheres-com-poder-e-conhecimento.shtml>

⁷⁶ Joana D’Arc nasceu na França, em 1412, e desempenhou um importante papel durante a Guerra dos Cem Anos, lutando por seu país. Depois de ter visões, que a orientaram a se juntar ao exército francês, cortou o cabelo e se vestiu com roupas masculinas para poder se alistar. Joana chegou a liderar tropas e guiou o exército em vitórias importantes para a França! Após ser capturada em uma batalha, foi vendida para a Inglaterra e acusada de heresia e bruxaria pelos tribunais inglês e francês, e condenada a morte aos 19 anos. Em 1931, quando foi levada à fogueira; Maria da Conceição foi uma

por supostos atos de bruxaria, que na realidade eram apenas ações não compreendidas, conhecimentos avançados com uso de plantas, ervas medicinais ou que agiam contrariamente ao que era orientado, conforme os “padrões” da época e Igreja Católica⁷⁷.

Assim, o que pode ser observado é que a mulher sempre teve um papel a desempenhar, um estereótipo a observar, e *“sob a perspectiva de gênero, é possível observar o papel desempenhado pelas mulheres na sociedade incidindo no aspecto político, social, econômico e jurídico.”*⁷⁸. Por isso, importante entender a diferença entre o conceito de gênero e sexo biológico, ainda que de forma breve.

A palavra sexo⁷⁹ “seria utilizada para refletir as diferenças biológicas relacionadas a reprodução e outras características físicas e fisiológicas entre os seres humanos, distinguindo homens e mulheres. *Gênero seria uma forma de atribuição e significação das relações de poder, impondo o papel que homens e mulheres devem desempenhar nas sociedades*⁸⁰, ou seja, gênero seria uma construção social. *“Seria aquilo que foi definido ao longo do tempo e que a nossa sociedade entende como papel, função ou comportamento esperado em relação ao sexo biológico*⁸¹.”

mulher brasileira que estudava ervas medicinais e usava seu conhecimento para ajudar outras pessoas. Sua forma de cuidar e ajudar os doentes incomodou poderosos, como a Igreja, representante máxima de poder na época. Um padre paulista chamado Luís acusou Conceição, em 1798, de bruxaria pelos seus saberes e a forma como ajudava os pacientes. Ela foi condenada à execução em praça pública, que aconteceu na região do Largo do São Bento, em São Paulo.

⁷⁷<https://vestibulares.estrategia.com/portal/materias/historia/historia-das-bruxas/> “As bruxas e controle da mulher na história. O peso de serem portadoras do “pecado original” coloca o feminino em associação direta ao profano, segundo a tradição cristã, já que ambos foram expulsos do paraíso por conta dessa ação, lançando os descendentes humanos à condição de pecadores. “Por serem descendentes de Eva à luz da Igreja, as mulheres eram consideradas pecadoras em potencial e fonte das tentações que assolavam os homens medievais. Eram movidas pelas paixões e desejos, enquanto os homens supostamente seriam supostamente guiados pela razão e espiritualidade”, conta Marco Túlio. Essa crença reforça a tradição patriarcal da sociedade feudal europeia, baseada em uma supremacia masculina que impunha severas restrições à existência da mulher. “Para a Igreja, assim como Maria Madalena teria se afastado do pecado para seguir o seu Senhor, Jesus Cristo, caberia às mulheres servirem seus pais, maridos ou irmãos”.

⁷⁸ BARBOSA, Estefânia Maria de Queiroz e DEMÉTRIO, André. Quando o gênero bate à porta do STF: a busca por um constitucionalismo feminista. Revista de Direito Getúlio Vargas. São Paulo. V.15. n. 3. 2019. p.4.

⁷⁹ Idem Obj. Cit. 7.

⁸⁰ SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. Educação & Realidade. Porto Alegre, v. 15, n.2, p.5-22m jul./dez. 1990.

⁸¹ Queiroz, Estefania Maria de e Demetrio, André. Quando o Gênero bate a porta do STF: A busca por um constitucionalismo feminista. Revista de Estudos Constitucionais. Brasília, v. 1, n.1. p.82-118. jan/junh.2021.

Rosa Ricoy⁸² cita Simone de Beauvoir, que expressou em 1949 em sua obra clássica “O segundo sexo”: “*no se nace, sino que se deviene mujer*”, ou seja, “*você não nasce, mas você se torna uma mulher*”. Portanto, segundo Rosa Ricoy, não devemos eliminar o termo gênero, mas não devemos generaliza-lo substituindo por sexo. Ou seja, se nasceria com um sexo e se cresceria com um gênero ou existiria uma nova masculinidade e feminilidade dependendo da sociedade.

*“Os atributos de gênero são, então, femininos ou masculinos e essa constituição não é inocente e nem neutra, mas obedece a interesses estruturais”*⁸³.

Posto isto, nessa linha de papéis a desempenhar pelas mulheres, importante mencionar Michelle Obama, que ficou famosa por ser a mulher do ex-presidente dos EUA Barack Obama, porém, sua real notoriedade veio posteriormente por ser cristalinamente uma mulher forte, negra, que busca defender os direitos das minorias, e lançou um livro chamado “Minha História”⁸⁴. Dentre um dos relatos deste livro, um em especial chama a atenção por demonstrar valores e princípios dos quais facilmente as mulheres se identificam. Logo nas primeiras páginas, quando ela descreve sua infância e cita uma rigorosa professora de piano, sua tia avó, e faz uma menção de como enxergava essa tia: “*Eu a enxergava como alguém a conquistar, ou talvez, de alguma forma, a vencer. Com ela, eu sempre sentia que tinha algo a provar*”.

E esse trecho do livro de Michelle Obama remete ao que por certo muitas mulheres sentem quase todos os dias por simplesmente serem mulheres, ou seja, desde pequenas, tendo ou entendendo que precisam provar algo a alguém ou a elas próprias.

E realmente é o que acontece, por isso, importante ser traçado um paralelo com o que pondera Rosa Ricoy⁸⁵ ao mencionar “a importância da relação entre o direito e as teses feministas, ressaltando que o Direito não escapou ao sexismo (característica de quem possui ideias ou comportamentos preconceituosos em relação ao sexo)”. Isto porque, entende-se que muitas vezes o Direito age de modo a influenciar na manutenção da realidade discriminatória, visto que muitos dos

⁸² RICOY, Rosa. Teorias Jurídicas Feministas. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. vol. 1. 2010.

⁸³ Sanchez Diaz, Pilar. El trabajo en RENFE: un análisis de género. Sociología del Trabajo, vol. 50, 2003-2004, p.61.

⁸⁴ Obama, Michelle. Minha História. Editora Objetiva, 1ª edição. 2018.

⁸⁵ RICOY, Rosa. Teorias Jurídicas Feministas. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. vol. 1. 2010.

princípios, procedimentos e formas de atuação que são considerados garantias e expressões da racionalidade prática são focados eminentemente na perspectiva dos homens em diversas situações, numa forma de silenciar a perspectiva das mulheres.

Infelizmente, o Direito é utilizado muitas vezes como ferramenta para manutenção do poder na mão dos mais fortes, e o Direito Positivo acaba sendo fruto da decisão dos membros do Poder Legislativo, que historicamente é exercido por homens brancos e ricos, e por isso mesmo, não refletem de modo suficiente, os anseios das “classes minoritárias”, dentre elas, as mulheres.

Tanto esta é a realidade, que de acordo com informações da Agência do Senado Federal, segundo o IBGE de 2022, mais da metade da população brasileira (51,13%) é feminina, e elas representam, segundo Tribunal Superior Eleitoral, 53% do eleitorado⁸⁶. No entanto, ocupam hoje menos de 15% dos cargos eletivos, e a posição do Brasil em representatividade feminina na política está na 145.ª posição, inclusive atrás de países como Cuba, Malásia e Índia.⁸⁷

Nesse sentido, Estefânia Maria de Queiroz Barboza e André Demetrio⁸⁸ ressaltam o papel do constitucionalismo feminista para a possibilidade de inclusão de uma perspectiva de gênero nas decisões judiciais no Supremo Tribunal Federal. E o que se pretende através desse estudo é entender e demonstrar que essa visão feminista é essencial que ocorra não apenas nos Tribunais, mas também nas empresas privadas para que tenham essa perspectiva de equidade entre homens e mulheres, atuando contra a discriminação de gênero.

Rosa Ricoy⁸⁹ também afirma que:

“Existiram diversos movimentos nos EUA, dentre os quais os Estudos Críticos do Direito, também chamado de “Feminist Juris Prudence”, que se debruçaram sobre este problema da igualdade entre homens e mulheres, bem como questões discriminatórias, que foram importantes e são até hoje, pois através de posturas/movimentos como esses que tais assuntos saem do campo das omissões ou problemas que não são enfrentados”.

⁸⁶<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/05/aliados-na-luta-por-mais-mulheres-na-politica#:~:text=Tatiana%2C%20Vanessa%20e%20Vanda%20fazem,Eleitoral%2C%2053%25%20do%20eleitorado>. Acesso em 05 fev 2024.

⁸⁷<https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2022/05/aliados-na-luta-por-mais-mulheres-na-politica#:~:text=Tatiana%2C%20Vanessa%20e%20Vanda%20fazem,Eleitoral%2C%2053%25%20do%20eleitorado>. Acesso em 05 fev 2024.

⁸⁸ Queiroz, Estefania Maria de e Demetrio, André. Quando o Gênero bate a porta do STF: A busca por um constitucionalismo feminista. Revista de Estudos Constitucionais. Brasília, v. 1, n.1. p.82-118. jan/junh.2021.

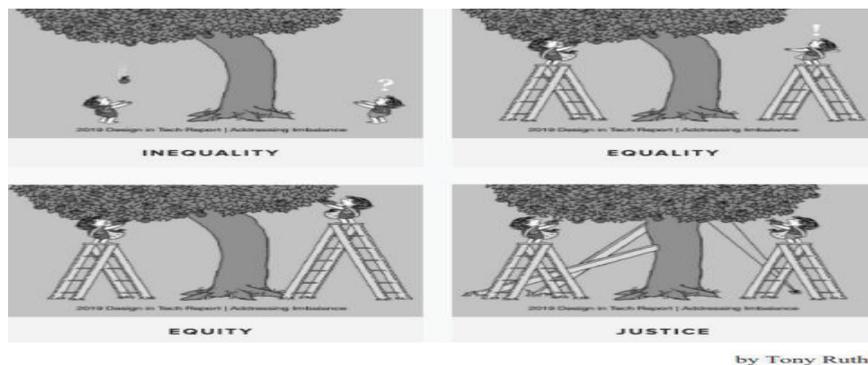
⁸⁹ RICOY, Rosa. Teorias Jurídicas Feministas. Enciclopedia de Filosofia y Teoria del Derecho. vol. 1. 2010.

O feminismo⁹⁰ “é toda teoria, pensamento e prática social, política e jurídica que tem por objetivo acabar com a situação de opressão que as mulheres sofreram e sofrem, assim alcançar uma sociedade que reconheça e garanta a plena e efetiva igualdade de todos os seres humanos.”

A definição trazida por Camile Paglia⁹¹ de “feminismo da igualdade” em que menciona uma missão de remover obstáculos para o avanço das mulheres nos âmbitos políticos e profissionais, também é uma importante definição de feminismo. Ou seja, sem pensar em homem contra mulher, mas que haja realmente equidade de direitos entre ambos.

Aliás, devemos falar de equidade e não apenas igualdade, pois considerando a opressão que em geral sofrem as mulheres, postura patriarcal que as pessoas ainda possuem, valores e princípios focados em valores masculinos, o excesso de atividades domésticas, profissionais, acadêmicas, familiares, etc, que as mulheres possuem, não resolveria mera igualdade, isto porque a igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras e devem ter os mesmos direitos e deveres. A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse desequilíbrio.

Figura 12 - Arte que demonstra o que significa equidade



Fonte: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6e9b6cd9-d98d-4c4a-86d9-7551b606f018/content> - Acesso em 06.01.2024, p. 5.

⁹⁰ Facio, Alda. “Hacia outra Teoria Crítica del Derecho” Fries, Lorena y Facio, Alda Comp. Género y Derecho, La Morada, Santiago de Chile. LOM Ediciones, 1999, p. 102.

⁹¹ <https://www.fronteiras.com/assista/exibir/feminismo-de-igualdade>

A publicação de Simone de Beauvoir em “El Segundo Sexo”⁹² representou um papel fundamental no desenvolvimento do feminismo, pois esta teve o propósito de construir uma teoria explicativa da subordinação das mulheres desde uma investigação interdisciplinar, partindo da pergunta “O que significa ser mulher?” Para se defender que “não se nasce mulher, ela se torna uma mulher; ou seja, que as mulheres são construídas socialmente e não biologicamente, e que a construção da sociedade e dos seres humanos é masculina e exclui as mulheres.

E porque se fala em feminismo e equidade, então Simone de Beauvoir não poderia deixar de ser destacada, pois se em 2024 não é fácil pensar em atitudes ousadas e busca de direitos igualitários para as mulheres, porém, quem dirá em 1949. Sua publicação gerou escândalo em diversos âmbitos como o da Igreja católica (foi incluída na lista de publicações proibidas) e o do governo da União Soviética.

Além de trazer os objetivos/ reivindicações sufragistas, Simone de Beauvoir expôs como ocorria a opressão masculina por meio da análise da história, da literatura e dos mitos, conferindo as implicações contemporâneas dessa opressão ao fato do masculino estar posto como uma norma positiva.

Masculino era o positivo, ser homem; o neutro, ser humano; já o feminino era negativo, a mulher/fêmea, logo, “o outro”, o que gerou a perda de sua identidade social e pessoal. O sexo feminino era e é até hoje limitado pelo conjunto inteiro do patriarcado.

O termo "sexismo" representa o conjunto de preconceitos e discriminações que se baseiam no sexo ou na orientação sexual. Geralmente, a pessoa discriminada é colocada em posição inferior, somente por causa da sua identidade sexual. A discriminação contra mulheres é definida como "machismo" ou "misoginia"⁹³.

Portanto, por pequenos exemplos como os citados acima, que demonstram de forma resumida e pequena diante de todo preconceito que as mulheres enfrentaram e enfrentam até hoje em sua rotina diária, ainda que já se tenha tido alguns avanços no enfrentamento do tema da discriminação de gênero, considerando que ainda se está distante jurídica, social, política e culturalmente de uma solução no que tange a real equidade entre homens e mulheres e o afastamento do sexismo,

⁹² Beauvoir, Simone. El segundo sexo. Cátedra. Madrid, 1990.

⁹³ Especial Dia da Mulher: Discriminação de gênero ainda é realidade no ambiente de trabalho — TRT-MG (trt3.jus.br)

importante a compreensão de tal problema e que se atue na busca de soluções. Por essa razão tais movimentos e ações na busca de direitos equânimes são tão importantes.

Se simplesmente fosse mantido o cenário atual sem ações relevantes e ajuda mútua de todos os entes públicos e privados, segundo relatório anual apresentado pelo Fórum Econômico Mundial⁹⁴, como há total estagnação do progresso, seriam necessários 131 anos para atingir a paridade total entre homens e mulheres ou este número ainda aumenta se aberto por setores específicos.

“Este ano, a 17ª edição do Global Gender Gap Index avalia a paridade de gênero em 146 países, fornecendo uma base para uma análise robusta entre países. Além disso, examinar um subconjunto de 102 países que foram incluídos em todas as edições do índice desde 2006 fornece uma grande amostra constante para análise de séries temporais. O Global Gender Gap Index mede os escores em uma escala de 0 a 100 e os escores podem ser interpretados como a distância percorrida em direção à paridade (ou seja, a porcentagem do hiato de gênero que foi fechada). As comparações entre países apoiam a identificação das políticas mais eficazes para colmatar as disparidades entre homens e mulheres.

As principais descobertas incluem os resultados do índice em 2023, análise de tendência da trajetória em direção à paridade e mergulhos profundos de dados por meio de novas parcerias de métricas e dados contextuais.

Resultados globais e tempo de paridade

A pontuação global de disparidade de gênero em 2023 para todos os 146 países incluídos nesta edição está em 68,4% fechados. Considerando a amostra constante de 145 países cobertos nas edições de 2022 e 2023, a pontuação geral passou de 68,1% para 68,4%, uma melhora de 0,3 ponto percentual em relação à edição do ano passado.

Quando considerados os 102 países cobertos continuamente de 2006 a 2023, a diferença é de 68,6% fechada em 2023, recuperando-se para o nível relatado na edição de 2020 e avançando modestos 4,1 pontos percentuais desde a primeira edição do relatório, em 2006. No ritmo atual de progresso, serão necessários 131 anos para atingir a paridade total. Embora a pontuação de paridade global tenha se recuperado para os níveis pré-pandemia, a taxa geral de mudança desacelerou significativamente. Mesmo voltar ao horizonte temporal de 100 anos para a paridade projetada na edição de 2020 exigiria uma aceleração significativa do progresso.

- De acordo com o Índice Global de Desigualdade de Gênero de 2023, nenhum país ainda alcançou a paridade total de gênero, embora os nove principais países (Islândia, Noruega, Finlândia, Nova Zelândia, Suécia, Alemanha, Nicarágua, Namíbia e Lituânia) tenham fechado pelo menos 80% de sua diferença. Pelo 14.º ano consecutivo, a Islândia (91,2%) ocupa a primeira posição. Também continua a ser o único país a ter fechado mais de 90% de sua diferença de gênero.

- O top cinco global é completado por outros três países nórdicos – Noruega (87,9%, 2º), Finlândia (86,3%, 3º) e Suécia (81,5%, 5º) – com um país do Leste Asiático e do Pacífico – Nova Zelândia (85,6%, 4º) – em 4º lugar. Além disso, da Europa, a Alemanha (81,5%) sobe para o 6.º lugar (do 10.º), a Lituânia (80,0%) regressa ao top 10, ocupando o 9.º lugar, e a Bélgica (79,6%) junta-se ao top 10 pela primeira vez no 10.º lugar. Um país da América Latina (Nicarágua, 81,1%) e um da África Subsaariana (Namíbia, 80,2%) – completam o top 10 deste ano, ocupando a 7ª e 8ª posições,

⁹⁴ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/> Acesso em 06.01.2024

respectivamente. Os dois países que saem do top 10 em 2023 são a Irlanda (79,5%, 11.º, abaixo do 9.º em 2022) e o Ruanda (79,4%, 12.º, abaixo do 6.º).

- Para os 146 países abrangidos pelo índice de 2023, a diferença de género na Saúde e Sobrevivência diminuiu em 96%, a lacuna no Desempenho Escolar em 95,2%, a lacuna na Participação Económica e nas Oportunidades em 60,1% e a lacuna de Empoderamento Político em 22,1%.

- Com base na amostra constante de 102 países abrangidos em todas as edições desde 2006, verifica-se um avanço de 95,3% para 96,1% no nível de escolaridade entre 2022 e 2023, ultrapassando os níveis pré-pandemia, e uma melhoria de 95,7% para 95,9% na dimensão Saúde e Sobrevivência. A pontuação de Empoderamento Político sobe de 22,4% para 22,5% e Participação Económica e Oportunidade recua de 60,0% em 2022 para 59,8% em 2023.

- No ritmo atual de progresso ao longo do período 2006-2023, serão necessários 162 anos para fechar a lacuna de género do Empoderamento Político, 169 anos para a lacuna de género de Participação Económica e Oportunidade e 16 anos para a lacuna de género de Realização Educacional. O tempo para fechar a lacuna de género Saúde e Sobrevivência permanece indefinido.

Resultados regionais e tempo para paridade

A paridade de género na Europa (76,3%) supera o nível de paridade na América do Norte (75%) este ano para ocupar o primeiro lugar de oito regiões geográficas. Logo atrás da Europa e da América do Norte está a América Latina e o Caribe, com 74,3% de paridade. Atrás mais de 5 pontos percentuais da América Latina e do Caribe estão a Eurásia e a Ásia Central (69%), bem como o Leste Asiático e o Pacífico (68,8%). A África Subsaariana ocupa a 6ª posição (68,2%), ligeiramente abaixo da pontuação média ponderada global (68,3%). O sul da Ásia (63,4%) ultrapassa o Oriente Médio e o norte da África (62,6%), que é, em 2023, a região mais distante da paridade.

- Em todos os subíndices, a Europa tem a maior paridade de género de todas as regiões, com 76,3%, com um terço dos países da região a situarem-se no top 20 e 20 de 36 países com pelo menos 75% de paridade. Islândia, Noruega e Finlândia são os países com melhor desempenho, tanto na região quanto no mundo, enquanto Hungria, República Tcheca e Chipre estão na parte inferior da região. No geral, há um declínio de 0,2 ponto percentual na pontuação regional com base na amostra constante de países. Ao ritmo atual dos progressos, prevê-se que a Europa atinja a paridade de género em 67 anos.

- Logo atrás da Europa, a América do Norte ocupa o segundo lugar, tendo fechado 75% da diferença, 1,9 ponto percentual a menos que a edição anterior. Enquanto o Canadá registrou uma queda de 0,2 ponto percentual na pontuação geral de paridade desde a última edição, os Estados Unidos viram uma redução de 2,1 pontos percentuais. No ritmo atual de progresso, serão necessários 95 anos para reduzir a disparidade de género na região.

- Com o progresso incremental em direção à paridade de género desde 2017, a América Latina e o Caribe preencheram 74,3% de sua diferença geral de género, um aumento de 1,7 ponto percentual na paridade geral de género desde o ano passado. Depois da Europa e da América do Norte, a região tem o terceiro maior nível de paridade. Nicarágua, Costa Rica e Jamaica registram as maiores pontuações de paridade nesta região e Belize, Paraguai e Guatemala as mais baixas. No ritmo atual de progresso, a América Latina e o Caribe levarão 53 anos para atingir a paridade plena de género.

- Com 69% de paridade, a Eurásia e a Ásia Central ocupam o 4º lugar entre as oito regiões no Índice Geral de Disparidade de Género. Com base nas pontuações agregadas da amostra constante de países incluídos desde 2006, a pontuação de paridade desde a edição de 2020 estagnou, embora tenha havido uma melhora de 3,2 pontos percentuais desde 2006. A Moldávia, a Bielorrússia e a Arménia são os países com melhor classificação na região, enquanto o Azerbaijão, o Tajiquistão e Túrkiye são os países com

as classificações mais baixas. A diferença de paridade entre o país mais bem classificado e o mais mal classificado é de 14,9 pontos percentuais. No ritmo atual de progresso, levará 167 anos para que a região da Eurásia e Ásia Central atinja a paridade de gênero.

- O Leste Asiático e o Pacífico estão com 68,8% de paridade, marcando a quinta maior pontuação entre as oito regiões. O progresso em direção à paridade está estagnado há mais de uma década e a região registra uma queda de 0,2 ponto percentual desde a última edição. Nova Zelândia, Filipinas e Austrália têm a maior paridade em nível regional, com Austrália e Nova Zelândia também sendo as duas economias mais melhoradas na região. Por outro lado, Fiji, Myanmar e Japão estão no fim da lista, com Fiji, Myanmar e Timor-Leste a registarem as maiores quedas. No ritmo atual de progresso, levará 189 anos para que a região atinja a paridade de gênero.

- A pontuação de paridade da África Subsaariana é a sexta mais alta entre as oito regiões, com 68,2%, ficando acima do sul da Ásia e do Oriente Médio e norte da África. Os progressos na região têm sido desiguais. Namíbia, Ruanda e África do Sul, juntamente com outros 13 países, fecharam mais de 70% da diferença geral de gênero. A República Democrática do Congo, Mali e Chade são os países com pior desempenho, com pontuações abaixo de 62%. Com base na amostra constante, isso marca uma melhora marginal de 0,1 ponto percentual. No ritmo atual de progresso, serão necessários 102 anos para reduzir a disparidade de gênero na África Subsaariana.

- O sul da Ásia alcançou 63,4% de paridade de gênero, a segunda pontuação mais baixa entre as oito regiões. A pontuação aumentou 1,1 pontos percentuais desde a última edição, com base na amostra constante de países cobertos desde 2006, o que pode ser parcialmente atribuído ao aumento das pontuações de países populosos como Índia, Paquistão e Bangladesh. Junto com o Butão, esses são os países do sul da Ásia que registraram uma melhora de 0,5 ponto percentual ou mais em suas pontuações desde a última edição. Bangladesh, Butão e Sri Lanka são os países com melhor desempenho na região, enquanto Paquistão, Irã e Afeganistão estão na parte inferior das tabelas de classificação regional e global. No ritmo atual de progresso, a paridade total na região será alcançada em 149 anos.

- Em comparação com outras regiões, o Médio Oriente e o Norte de África continuam a ser os mais distantes da paridade, com uma pontuação de paridade de 62,6%. Trata-se de uma queda de 0,9 ponto percentual na paridade desde a última edição para esta região, com base na amostra constante de países cobertos desde 2006. Emirados Árabes Unidos, Israel e Bahrein alcançaram a maior paridade na região, enquanto Marrocos, Omã e Argélia ocupam a posição mais baixa. Os três países mais populosos da região – Egito, Argélia e Marrocos – registram quedas em suas pontuações de paridade desde a última edição. No ritmo atual de progresso, a paridade regional total será alcançada em 152 anos”.

E pensando em mercado de trabalho mundial a questão de igualdade de gênero nesse quesito continua sendo um dos grandes desafios, como também mostra o relatório do Fórum Econômico Mundial⁹⁵.

“Evolução das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho mundial

O estado da paridade de gênero no mercado de trabalho continua a ser um grande desafio. Não só a participação das mulheres no mercado de trabalho a nível mundial diminuiu nos últimos anos, como outros marcadores de oportunidades económicas têm vindo a mostrar disparidades substantivas entre mulheres e homens. Embora as mulheres tenham (re)entrado na força

⁹⁵ <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/> Acesso em 06.01.2024

de trabalho a taxas mais elevadas do que os homens a nível mundial, levando a uma pequena recuperação da paridade de género na taxa de participação na força de trabalho desde a edição de 2022, as disparidades continuam a ser grandes em geral e são evidentes em várias dimensões específicas.

- Evolução das disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho global: as mulheres têm vindo a (re)entrar no mercado de trabalho a uma taxa ligeiramente mais elevada do que os homens, o que resulta numa recuperação modesta em relação ao mínimo do ano passado. Entre a edição de 2022 e 2023, a paridade na taxa de participação na força de trabalho aumentou de 63% para 64%. No entanto, a recuperação da participação das mulheres na força de trabalho permanece inacabada, uma vez que a paridade ainda está no segundo ponto mais baixo desde a primeira edição do índice, em 2006, e significativamente abaixo do seu pico de 2009, de 69%. Agravando estes padrões, as mulheres continuam a enfrentar taxas de desemprego mais elevadas do que os homens, com uma taxa de desemprego global em torno de 4,5% para as mulheres e 4,3% para os homens. Mesmo quando as mulheres conseguem emprego, muitas vezes enfrentam condições de trabalho precárias: uma parcela significativa da recuperação do emprego desde 2020 pode ser atribuída ao emprego informal, em que de cada cinco empregos criados para as mulheres, quatro estão dentro da economia informal; para os homens, a proporção é de dois em cada três empregos.

- Representação da força de trabalho em todos os setores: dados globais fornecidos pelo LinkedIn mostram uma distorção persistente na representação das mulheres na força de trabalho e na liderança em todos os setores. Na amostra do LinkedIn, que abrange 163 países, as mulheres representam 41,9% da força de trabalho em 2023, mas a participação de mulheres em cargos de liderança sênior (diretor, vice-presidente (VP) ou C-Suite) está em 32,2% em 2023, quase 10 pontos percentuais a menos. A representatividade feminina cai para 25% nos cargos de diretoria em média, o que representa pouco mais da metade da representação em cargos de nível básico, com 46%. Diferentes setores exibem diferentes intensidades e padrões quando se trata dessa "queda para o topo". As mulheres se saem relativamente melhor em setores como Serviços ao Consumidor, Varejo e Educação, que registram índices de C-suite versus representação de nível de entrada entre 64% e 68%. Construção, Serviços Financeiros e Imobiliário apresentam as condições mais difíceis para aspirantes a líderes femininas, com uma proporção de C-Suite para representação de nível inicial de menos de 50%. Nos últimos oito anos, a proporção de mulheres contratadas para cargos de liderança tem aumentado constantemente em cerca de 1% ao ano globalmente. No entanto, essa tendência mostra uma clara reversão a partir de 2022, o que traz a taxa de 2023 de volta aos níveis de 2021.

- Disparidades de género nos mercados de trabalho do futuro: as profissões de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM) são um conjunto importante de empregos que são bem remunerados e se espera que cresçam em importância e âmbito no futuro. Dados do LinkedIn sobre os perfis profissionais dos membros mostram que as mulheres continuam significativamente sub-representadas na força de trabalho STEM. As mulheres representam quase metade (49,3%) do emprego total em ocupações não STEM, mas apenas 29,2% de todos os trabalhadores STEM. Embora a percentagem de mulheres diplomadas em STEM que entram no emprego STEM esteja a aumentar a cada coorte, os números sobre a integração de diplomados universitários STEM no mercado de trabalho mostram que a retenção de mulheres em STEM mesmo um ano após a licenciatura regista uma diminuição significativa. Atualmente, as mulheres representam 29,4% dos trabalhadores de nível básico; já para cargos de liderança de alto nível, como VP e C-suite, a representação cai para 17,8% e 12,4%, respectivamente. Quando se trata de inteligência artificial (IA) especificamente, a disponibilidade de talentos em geral aumentou, aumentando seis vezes entre 2016 e 2022, mas a representação feminina na

IA está progredindo muito lentamente. A porcentagem de mulheres trabalhando em IA hoje é de aproximadamente 30%, cerca de 4 pontos percentuais maior do que era em 2016.

(...)

- Disparidades de gênero na liderança política: Assim como no caso da representação de mulheres na liderança empresarial, as disparidades de gênero na liderança política continuam a persistir. Embora tenha havido um aumento no número de mulheres ocupando cargos de decisão política em todo o mundo, alcançar a paridade de gênero continua sendo uma meta distante e as disparidades regionais são significativas. Em 31 de dezembro de 2022, aproximadamente 27,9% da população global, o equivalente a 2,12 bilhões de pessoas, viviam em países com uma mulher chefe de Estado. Enquanto esse indicador experimentou estagnação entre 2013 e 2021, 2022 testemunhou um aumento significativo. Outra tendência positiva recente é observada para a participação de mulheres nos parlamentos. Em 2013, apenas 18,7% dos parlamentares em todo o mundo eram mulheres entre os 76 países com dados consistentes. Em 2022, esse número subiu de forma constante para 22,9%. Avanços significativos também foram feitos em termos de representação feminina no governo local em todo o mundo. Dos 117 países com dados disponíveis desde 2017, 18 países, incluindo Bolívia (50,4%), Índia (44,4%) e França (42,3%), alcançaram representação de mulheres de mais de 40% na governança local.”

Diante disso, como afirma o Relatório do Fórum Econômico Mundial, deve haver “a ação coletiva, coordenada e ousada dos(as) líderes dos setores públicos e privados” para que seja possível reverter esses dados e acelerarmos efetivamente a busca na equidade de gênero e eliminação de toda discriminação.

Segundo análise feita pela ONU Mulheres e pela ONU Desa⁹⁶ (departamento de assuntos econômicos e sociais das Nações Unidas) em publicação ocorrida em 2023 que analisa o progresso nos objetivos de desenvolvimento sustentável em especial nas questões de gênero, se continuarmos como estamos dificilmente alcançaremos as metas traçadas nesse quesito de igualdade de gênero, inclusive no que tange a mulheres em cargos de lideranças empresarias.

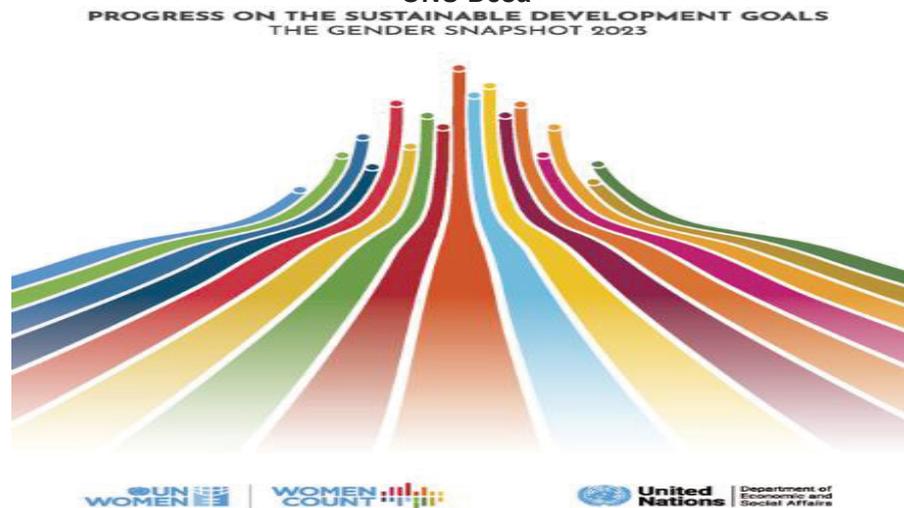
“Esta publicação é a mais recente edição da série anual produzida em conjunto pela ONU Mulheres e pela ONU DESA. O relatório fornece uma análise abrangente do progresso da igualdade de gênero em todos os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

A meio caminho do ponto final da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, o mundo não está conseguindo alcançar a igualdade de gênero, tornando-a uma meta cada vez mais distante. Se as tendências atuais continuarem, mais de 340 milhões de mulheres e meninas ainda viverão em extrema pobreza até 2030, e cerca de uma em cada quatro experimentará insegurança alimentar moderada ou grave. A crescente vulnerabilidade provocada pelas mudanças climáticas induzidas pelo homem provavelmente piorará essa perspectiva, até 236 milhões de mulheres e meninas a mais estarão em insegurança alimentar no pior cenário climático.

⁹⁶<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>

A lacuna de gênero em cargos de poder e liderança continua arraigada e, no ritmo atual de progresso, a próxima geração de mulheres ainda gastará, em média, 2,3 horas a mais por dia em cuidados não remunerados e trabalho doméstico do que os homens. Nenhum país está ao alcance de erradicar a violência entre parceiros íntimos, e a participação das mulheres nos cargos de gestão no local de trabalho permanecerá abaixo da paridade mesmo até 2050. Registram-se progressos justos na educação das raparigas, mas as taxas de conclusão continuam a situar-se abaixo do limiar universal. Com o relógio correndo, a urgência aumenta. Este relatório defende uma abordagem integrada e holística para promover a igualdade de gênero, envolvendo colaboração multissetorial e apoio financeiro sustentado. Deixar de ampliar esforços e investir na paridade de gênero compromete toda a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.”⁹⁷

Figura 13 - Publicação da Série Anual produzida pela ONU Mulher e ONU Desa



Fonte: Progresso nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: O retrato de gênero 2023 | Publicações | ONU Mulheres – Sede (unwomen.org)

Segundo notícia divulgada no site do TST em 2022:

“O TST e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) criaram o Grupo de Trabalho em Estudos de Gênero, Raça e Equidade. Composto por 12 mulheres (entre magistradas e servidoras) e um juiz, o grupo tem o objetivo de propor políticas e programas institucionais voltados à promoção da equidade e ao enfrentamento das discriminações no âmbito da Justiça do Trabalho⁹⁸.”

O Ministério do Trabalho e Emprego também lançou em junho de 2023 a cartilha ‘Direitos da Mulher Trabalhadora: para um mundo do trabalho com respeito e

⁹⁷<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023>

⁹⁸Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração - TST

*dignidade’, material desenvolvido pela Secretária de Inspeção do Trabalho, por meio da Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades (Conaigualdade), em parceria com a Subsecretaria de Estatísticas e Estudos do Trabalho.*⁹⁹

O documento apresenta os direitos das mulheres no trabalho e de proteção à maternidade, trazendo a contextualização do cenário brasileiro, conceitos, dados e indicadores que permitem a identificação do assédio, discriminação e violência no trabalho. O principal objetivo é contribuir para a redução da desigualdade de gênero por meio de conscientização e informação da sociedade em geral acerca dos direitos trabalhistas aplicáveis às mulheres trabalhadoras e os respectivos deveres dos empregadores. De acordo com a auditora-fiscal do trabalho e coordenadora da Conaigualdade, Marina Sampaio, “a cartilha ainda apresenta conceitos fundamentais para a compreensão das desigualdades entre mulheres e homens no mundo do trabalho, como os significados de gênero, raça, interseccionalidade, divisão sexual do trabalho e parentalidade”¹⁰⁰.

Nesta cartilha inclusive, é ressaltado que:

“As mulheres ocupam apenas 38% dos cargos de liderança e, apesar de terem maiores taxas de escolaridade, ganham, em média, 20,5% menos que os homens (ONU Mulheres). A desigualdade entre homens e mulheres se reflete também na jornada de trabalho, dado o acúmulo de tarefas domésticas.”

Portanto, como vemos através de dados e números, a discriminação de gênero ou sexismo pode assumir várias formas, incluindo desigualdade salarial, oportunidades de emprego limitadas, estereótipos de gênero, que levam à discriminação, restringindo as escolhas e oportunidades das pessoas com base em seu sexo ou identidade de gênero, violência de gênero, que inclui violência física, sexual ou psicológica direcionada a uma pessoa com base em seu gênero, acesso desigual à educação e saúde, além dos papéis e responsabilidades de gênero, que criam expectativas rígidas sobre o papel da mulher e limitam as escolhas e oportunidades das mulheres, reforçando a discriminação.

Pensando em cenário empresarial, de empresas privadas, que é o principal foco dessa pesquisa, a discriminação de gênero pode ocorrer além das formas acima mencionadas, em diversas outras configurações, dentre as quais: ausência de escuta ativa em reuniões, corte das falas, utilização da fala da mulher como se fosse do interlocutor homem, não ser cogitada para promoções, ter tratamento desrespeitoso

⁹⁹ [MTE lança cartilha com orientações sobre direitos da mulher trabalhadora — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

¹⁰⁰ [MTE lança cartilha com orientações sobre direitos da mulher trabalhadora — Ministério do Trabalho e Emprego \(www.gov.br\)](http://www.gov.br)

e injusto, atos que façam as mulheres acreditarem que não têm potencial para cargos de alta liderança ou alguma atividade específica, criar desafios excessivos ou quesitos impossíveis de se alcançar para justificar a negativa para eventuais promoções, assédio moral e sexual ou “gaslighting”¹⁰¹, que em português poderíamos chamar de abuso emocional, dentre outros diversos exemplos.

E os efeitos que o sexismo / discriminação de gênero ou gaslighting podem causar são os mais nefastos possíveis, e não apenas para as mulheres, mas para a sociedade como um todo. Além dos danos psicológicos da mulher discriminada / assediada, o ambiente laboral corporativo acaba sendo tóxico, muitas vezes afetando a capacidade de produção da pessoa assediada/discriminada, e do time a sua volta, gerando insegurança e desmotivação a todos, além de sintomas prejudiciais à saúde física inclusive, que podem decorrer do abalo psicológico e violência suportada, bem como aumento de afastamentos. Ainda, a pessoa agredida começa a se achar “incapaz”, “louca”, pois perante as repetições das agressões muitas vezes começa a entender que o problema está com ela, ainda mais quando denuncia a eventual agressão e nenhuma atitude é tomada.

Conseqüentemente, não é à toa que a igualdade entre gêneros é um dos imperativos das Declaração Universal dos Direitos Humanos, já que a violação de tal direito é totalmente prejudicial à sociedade. Nesse sentido, com uma abordagem a questão corporativa, cita-se trecho abaixo retirado de tese de dissertação apresentada a Fundação Getúlio Vargas por Monique de Oliveira Cardoso:

*“A igualdade entre gêneros é um dos imperativos da Declaração Universal dos Direitos Humanos¹⁰², está presente nos textos constitucionais de muitos países, tem sido endereçada por toda a sorte de mecanismos indutores e, nas últimas décadas, foi incorporada ao discurso das empresas globalmente. Por sua vez, a sustentabilidade é um conceito abstrato, que vem sendo entendido pelo setor empresarial de muitas formas, desde que a definição de desenvolvimento sustentável apareceu no documento *Our common future*, como aquele capaz de “satisfazer as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades agora e no futuro” (BURTLAND, 1987). Partindo,*

¹⁰¹ Em português, seria algo como abuso emocional, um tipo de violência psicológica em que o abusador tenta confundir e manipular a vítima até que ela mesma se sinta insegura e tenha dúvida sobre a própria capacidade, percepção, competência ou sanidade mental. Palavra de origem inglesa, *gaslighting* é o termo definido pela psicologia como uma forma de abuso psicológico sutil em que informações são manipuladas, distorcidas ou omitidas pelo abusador, com o objetivo de causar a instabilidade emocional da vítima. [Especial Dia da Mulher: Discriminação de gênero ainda é realidade no ambiente de trabalho — TRT-MG \(trt3.jus.br\)](https://trt3.jus.br)

¹⁰² Condições iguais para mulheres e homens estão previstas em diversos artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicada em 1945, entre eles o 1º, 2º, 21º, 22º, 23º, 25º, entre outros, cuja não observância ou flagrante descumprimento constitui uma violação desses direitos.

então, da questão da sustentabilidade, nas últimas três décadas o tema vem sendo tratada pelas organizações como oportunidades ou barreiras à sua capacidade de gerar valor às condições iguais para mulheres e homens estão previstas em diversos artigos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, publicada em 1945, entre eles o 1º, 2º, 21º, 22º, 23º, 25º, entre outros, cuja não observância ou flagrante descumprimento constitui uma violação desses direitos das diversas partes interessadas (ELKINGTON, 1994; HART; MILSTEIN, 2004). Hoje, é dos tópicos mais relevantes para obtenção ou restrição acesso a capital, uma vez que impactos socioambientais passaram a configurar demandas não apenas da sociedade, dos governos, academia e de ONGs, mas também de bancos, instituições financeiras e de grandes investidores (SERAFEIM et al., 2019; TUCKER; JONES, 2020). Ou seja, o processo de avaliação de risco de ativos, a recomendação de investimentos e a análise de crédito ultrapassa, assim, as fronteiras da análise financeira, exigindo das empresas uma evolução constante de performance nos indicadores ESG, sigla para environmental, social and governance (SERAFEIM et al., 2019)”¹⁰³.

Diante de todos estes problemas, resta cristalino que as exigências legislativas de igualdade de gênero e obrigаторiedades que a CVM (Comissão de Valores Mobiliários) impõe quanto à existência de mulheres na liderança das empresas não são suficientes no que corresponde a responsabilidade social das empresas.

A pandemia trazida pelo Coronavírus mostrou ainda mais a necessidade emergencial e importância de união mundial, e se entender o que realmente tem valor, a prosperidade de todos só pode ser construída com base na colaboração entre os setores público e o privado atuando juntos na transformação do mundo com real sustentabilidade.

Assim, cientes da raiz do problema, ao menos algumas das principais causas e consequências da discriminação de gênero, objeto dessa dissertação, direciona-se ao próximo e importante capítulo, que trará formas de promoção da igualdade de gênero, bem como possíveis soluções para afastar ou ao menos reduzir a discriminação de gênero no ambiente corporativo/empresarial.

¹⁰³ Microsoft Word - Monique Cardoso_Dissertação de mestrado_MPGC Sustentabilidade_04062021.docx (fgv.br) - <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6e9b6cd9-d98d-4c4a-86d9-7551b606f018/content> - Acesso em 06.01.24, p. 13.

3.1. FORMAS DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS PRIVADAS

Considerando o exposto nos capítulos anteriores, foi possível entender, ainda que de forma sucinta (não se tem a pretensão e seria impossível esgotar tema tão abrangente), como o problema da discriminação de gênero, em especial aqui pensando mais em ambiente empresarial corporativo, objeto desse estudo, é de difícil solução e complexidade.

Porém, ainda que seja difícil a eliminação total da discriminação de gênero e a busca pela equidade absoluta entre homens e mulheres, como também foi trazido nos exemplos acima, somente foi possível avançar, mesmo que pouco, porque ações e legislações foram pensadas e executadas por alguns movimentos importantes ao longo dos últimos séculos, o que possibilita inclusive uma mulher ser autora dessa dissertação.

Conforme afirma Maria José Tonelli *“as organizações foram construídas como espaços em que o imaginário masculino da gestão é tomado como natural e, portanto, reproduzido e reforçado.”*¹⁰⁴ E a pergunta que ela traz e que também trazemos aqui, é *“como mudar esse cenário?”* Vamos além, como trazer uma lente de sustentabilidade real as lideranças corporativas? Ou seja, de que forma os líderes empresariais podem atuar para que reflita no dia a dia das pessoas a diversidade esperada e afastar e/ou contribuir na minimização de atos de discriminação de gênero? Diante de tais questionamentos, importante entender o que é preciso para responder essas perguntas.

Segundo Marisa Drew¹⁰⁵, *“a participação da pluralidade das “partes interessadas” significa a inserção ativa de mais um “S” no tema “ESG”, que corresponde à própria sociedade como um todo: não significa transformar os negócios em filantrópicos, mas mobilizar o capital para gerar o bem*¹⁰⁶.”

¹⁰⁴ TONELLI, Maria José. Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão. GV Executivo. p. 1. [MULHERESLIDERANCA.pdf](file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf). file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf

¹⁰⁵ CAETANO, Rodrigo. Está faltando “S” no ESG, segundo Marisa Drew, presidente do departamento de investimento de impacto do Banco Credit Suisse. Revista Exame, edição 1227, a. 55, n. 3, p. 22-26, mar. 2021.

¹⁰⁶ OLIVEIRA, Roger Maciel de (coordenação); BERNARDI, Vitória Bastos (organização). ESG: Environmental, social and governance: novos horizontes e perspectivas de sustentabilidade corporativa. Curitiba – Juruá, 2023.

O Brasil é signatário da CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres), obrigando-se a, na forma do artigo 7º:

"adotar medidas adequadas, legislativas e de outro caráter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher"; a "estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação"; e a "tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa"¹⁰⁷.

Além disso, o Decreto 11.772/2023 que revogou o Decreto 9.571/2018, que institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas, terá como obrigação:

(...) “Art. 2º Ao Grupo de Trabalho Interministerial competirá:

I - elaborar estudos sobre os ordenamentos jurídicos nacional e internacional de proteção de direitos humanos com relação à atividade empresarial, com vistas à elaboração e à implementação da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas; e

II - propor medidas e ações para a melhoria da efetividade das políticas públicas destinadas:

a) à regulamentação da atuação das empresas quanto à promoção e à defesa dos direitos humanos;

b) à reparação das violações aos direitos humanos e ao respectivo monitoramento; e

c) à implementação de políticas empresariais consonantes com as diretrizes normativas nacionais e internacionais.

Art. 3º Serão diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas:

I - o aprimoramento da efetividade de atuais programas e políticas públicas setoriais relacionados à defesa e à promoção de direitos humanos no âmbito empresarial;

II - o estímulo à implementação de mecanismos empresariais para prevenção à violação de direitos humanos;

III - o monitoramento para a garantia do cumprimento de obrigações referentes aos direitos humanos; e

IV - o alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.(...)”

Também há legislações específicas sobre o tema, dentre as quais, a Lei 14.611/2023, muito festejada por tratar de tema tão necessário sobre a igualdade salarial entre mulheres e homens. Esse objetivo ficou evidenciado já nos primeiros dispositivos da referida norma:

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios, nos termos da regulamentação, entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função e altera a

¹⁰⁷ [Especial Dia da Mulher: Discriminação de gênero ainda é realidade no ambiente de trabalho — TRT-MG \(trt3.jus.br\)](https://www.trt3.jus.br)

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 2º A igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função é obrigatória e será garantida nos termos desta Lei.

É importante frisar que a igualdade salarial entre mulheres e homens consiste em um direito que já estava e está assegurado no texto Constitucional, a começar pelo art. 5º, *caput*, e inciso I, que prevê um direito geral à igualdade:

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

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

Além desse dispositivo abrangente de direitos fundamentais, há previsões trabalhistas específicas, especialmente o art. 7º, incisos XX e XXX, também da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Da mesma forma, é necessário sublinhar que a própria CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - também já assegura a igualdade salarial, nos termos do art. 461, de que destacamos alguns trechos:

Art. 461. Sendo idêntica à função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

E ainda citamos exemplificativamente, a Lei 14.682/2023, que busca premiar empresas que adotem práticas direcionadas à inclusão profissional das mulheres:

Art. 1º Fica criado o selo Empresa Amiga da Mulher, com a finalidade de identificar sociedades empresárias que adotem práticas direcionadas à inclusão profissional de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

Art. 2º O selo Empresa Amiga da Mulher será conferido a sociedades empresárias que cumpram ao menos 2 (dois) dos seguintes requisitos:

I – reservem percentual mínimo de 2% (dois por cento) do quadro de pessoal à contratação de mulheres vítimas de violência doméstica e familiar, garantido o anonimato dessa condição;

II – possuam política de ampliação da participação da mulher na ocupação dos cargos da alta administração da sociedade;

III – adotem práticas educativas e de promoção dos direitos das mulheres e de prevenção da violência doméstica e familiar, nos termos do regulamento;
 IV – garantam a equiparação salarial entre homens e mulheres, na forma do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
 (...)

Porém, apesar de todas essas disposições constitucionais e legais já existentes, como visto por meio dos números e dados exemplificativamente trazidos acima, foi possível observar que a realidade está longe do respeito a tais normas e aplicação efetiva pelas empresas. Como mencionou Zenaide Maia¹⁰⁸ (senadora relatora da Lei da Igualdade Salarial), em reportagem dada a Folha:

“o mundo precisará de 257 anos para superar a desigualdade de gênero no trabalho se o atual ritmo de mudanças – lento – continuar imperando. O alerta é da Organização das Nações Unidas, data de 2020 e recomenda aos países, caso queiram mudar esse quadro, que tomem as devidas providências”.

Ainda, como disse Maria José Tonelli, “desde os anos 1960, muitas iniciativas surgiram em busca de equidade de gênero, conforme quadro exemplificativo abaixo, trazido no artigo mencionado. Porém, os maiores resultados normalmente ocorrem quando empresas e Estado assumem compromissos conjugados”.

“Desde os anos 1960, uma série de iniciativas surgiram em busca de equidade de gênero nas organizações, no mundo e no Brasil. A Tabela 1 apresenta algumas dessas iniciativas em sua diversidade de origens e finalidades. Essa listagem não é exaustiva, e desculpamo-nos antecipadamente por não citarmos todos os movimentos em prol da mulher. A maior parte das iniciativas surgiu neste milênio. Nessa jornada de quase 20 anos, muitos esforços foram feitos para o avanço das mulheres no mundo do trabalho e nas posições de liderança. Podemos observar, de maneira especial, maiores resultados quando o governo e empresas assumem compromissos e ações em prol desses objetivos em iniciativas próprias ou conjugadas(...)”¹⁰⁹.

¹⁰⁸ [Uma nova lei pela igualdade salarial entre homens e mulheres - 11/07/2023 - Opinião - Folha \(uol.com.br\)](https://www.uol.com.br)

¹⁰⁹ TONELLI, Maria José. Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão. GV Executivo. pp. 30-31. [MULHERESLIDERANCA.pdf](https://www.gv.com.br/pt-br/publicacoes/monografia/2018/01/01/MULHERESLIDERANCA.pdf). file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf

Figura 14 - Exemplos de Iniciativas para Aumentar a Participação das Mulheres nas Organizações – GV Executivo – Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão

Algumas iniciativas para aumentar a participação das mulheres nas organizações

Iniciativa	Ano de fundação	País de origem	O que faz
Catalyst	1962	Estados Unidos da América	Foi pioneira no apoio à participação e ao desenvolvimento da carreira das mulheres no mercado de trabalho e apresenta estudos, ferramentas, orientações e campanhas (por exemplo, sobre vieses).
Geledés	1988	Brasil	Desenvolve projetos próprios e em parceria em questões raciais e de gênero.
Women Corporate Directors (WCD)	2001	Estados Unidos da América	Por meio de eventos, <i>networking</i> e ferramentas de educação e disseminação das melhores práticas de governança corporativa, prepara e fortalece mulheres nos conselhos de administração.
Women's Forum for the Economy & Society	2005	França	É uma plataforma internacional que promove eventos com mulheres líderes e abrange iniciativas como um barômetro que permite ver o avanço das mulheres em diferentes áreas.
Programa Pró-igualdade de Gênero e Raça	2005	Brasil	Lançado pelo governo federal para impulsionar a evolução dos temas de gênero e raça nas empresas, teve inicialmente impacto nas estatais e depois ganhou adesão de empresas privadas.
Plataforma dos Princípios de Empoderamento das Mulheres	2010	Global	Mais conhecida por Women's Empowerment Principles (WEPs), a plataforma foi lançada pela ONU Mulheres e Pacto Global para fazer parcerias com empresas (atualmente são sete mil no mundo todo) com base em princípios orientadores.
Rede Mulher Empreendedora	2010	Brasil	A organização fomenta o empreendedorismo feminino via eventos, programas de aceleração, cursos, <i>marketplace</i> , entre outras ações.
Fórum Mulheres em Destaque	2010	Brasil	Organizado pela CKZ Diversidade, é um encontro de líderes pela causa da equidade de gênero e conta com a cooperação da ONU Mulheres e do ElesPorElas
30% Club	2010	Reino Unido	Busca engajar empresas para que pelo menos 30% dos assentos em conselho e posições de alta liderança sejam ocupados por mulheres.
Movimento Mulher 360	2011	Brasil	A plataforma de atuação é estruturada em três dimensões, fomento, sistematização e disseminação de conhecimentos e práticas, com o objetivo de acelerar o avanço da equidade de gênero nas empresas e nas suas cadeias de valor.
Lean In	2013	Estados Unidos da América	Apoia mulheres em círculos de confiança, troca de experiências e aprendizagem.
Grupo Mulheres do Brasil	2013	Brasil	Tem projetos para fomentar a adoção de políticas afirmativas e eliminar as desigualdades de gênero, raça e condição social.
ElesPorElas (HeforShe)	2014	Global	Foi criada pela ONU para engajar homens na discussão sobre equidade de gênero.
Women in Leadership in Latin America	2014	Brasil	Os objetivos são desenvolver a carreira das mulheres na América Latina e estimular empresas da região a implementarem programas para isso.
W20	2015	Global	É um grupo de trabalho criado pelo G20 para levar questões de gênero para o próprio grupo de chefes de Estado e ministros da Economia das maiores economias do mundo.
Aliança sem Estereótipo	2017	Global	É uma plataforma criada pela ONU Mulheres em conjunto com empresas de bens de consumo (como Unilever e Boticário) e grupos de mídia/publicidade (como WPP) para erradicar estereótipos prejudiciais às mulheres.
Women on Board	2019	Brasil	Tem como objetivos reconhecer, valorizar e promover ambientes em que há mulheres no conselho de administração ou em conselhos consultivos, certificando-se de que empresas tenham pelo menos duas mulheres efetivas no conselho.
Conselheira 101	2020	Brasil	Busca incentivar e formar líderes negras para aumentar sua participação nos conselhos de administração.
Elas Lideram	2021	Global	O movimento faz parte da Ambição 2030 do Pacto Global para acelerar a implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Fonte: file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf - Acesso em 28 jan de 2024

Por isso, sim, apesar de já existirem diversas previsões na Constituição (CF), Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), outras legislações, decretos e políticas proibindo a discriminação de gênero, que vedam, por exemplo, a diferenciação salarial entre homens e mulheres em trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, ou estimulando ações que tragam a tão sonhada equidade de gênero, entende-se essencial legislações, decisões e ações afirmativas empresariais e públicas que contribuam com a aplicabilidade efetiva de tais normas constitucionais e legais que

busquem afastar a discriminação de gênero em qualquer quesito. Ainda, nas palavras de Zenaide Maia¹¹⁰:

“É o nosso desejo coletivo: um caminho para que o Brasil vire a triste página da discriminação e da sub-remuneração das trabalhadoras”. A partir desta lei (referência a Lei 14.611/2023), que já está valendo em todo o território nacional, procuramos combater e superar não só o machismo estrutural que violenta nossa dignidade enquanto nação, mas, também, aperfeiçoar os mecanismos legais para punir e coibir desigualdades salariais que prejudicam as mulheres no mercado de trabalho. Muitas delas são mães de família que enfrentam a pobreza, tendo de aceitar trabalhos precários e sem carteira assinada para sustentar, sozinhas, seus filhos e sua casa, numa luta sem descanso.

Logo, não há dúvidas que é emergencial e imperativo decisões, legislações, políticas públicas e privadas, ações diárias dos(as) líderes empresariais com lentes voltadas para evitar o sexismo e contribuir para que a equidade entre homens e mulheres realmente exista, buscando na prática afastar qualquer distinção decorrente do patriarcado/machismo estrutural.

Como menciona Marco Aurélio Serau em relação as legislações 14.611/2023 e 14.682/2023, *“não se tratam de instrumentos díspares entre si, mas sobretudo complementares no escopo de se alcançar a igualdade salarial entre homens e mulheres”*¹¹¹. E é isso que se faz necessário em relação as ações empresariais, ações complementares que busquem afastar ações discriminatórias, estimular e premiar ações que promovam a equidade de gênero.

Nesse sentido, exemplifica-se sugestões empresariais, como a criação pelas áreas de Recursos Humanos/Gente em conjunto com a área Jurídica/Compliance e Trabalhista, de treinamentos que orientem as ações esperadas de seus(uas) gestores(as), que estimulem lideranças realmente sustentáveis, atitudes éticas, que promovam a cristalina equidade de gênero, respeito, escuta ativa, cobranças imparciais e justas.

Porém, os(as) colaboradores(as) e gestores(as) estando cientes do que precisam fazer e como atuar, existam Canais de Ética para denúncias de eventuais violações a tais regras, que tenham análises sigilosas e imparciais, e tratamento das denúncias, independente do cargo que a pessoa denunciada possua, trazendo real

¹¹⁰ [Uma nova lei pela igualdade salarial entre homens e mulheres - 11/07/2023 - Opinião - Folha \(uol.com.br\)](https://www.uol.com.br)

¹¹¹ SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. Igualdade salarial entre mulheres e homens no direito brasileiro. Revista Jurídica de San Juan – Número 8 – Diciembre 2023.

segurança as pessoas assediadas / discriminadas e clima organizacional saudável, afastando gestões ou atitudes tóxicas.

Ou seja, existem várias formas de promover a igualdade de gênero e combater a discriminação de gênero, e começar pela educação e conscientização sobre igualdade de gênero é fundamental. Isso inclui ensinar sobre a importância da igualdade, combater estereótipos de gênero e promover a diversidade e inclusão.

Igualdade no local de trabalho, implementando políticas e práticas que garantam a equidade de oportunidades para todos(as) os(as) colaboradores(as), independentemente do gênero. Isso inclui eliminar a disparidade salarial, promover a representação igualitária em todos os níveis hierárquicos e oferecer programas de desenvolvimento de liderança para mulheres.

Potencializar o acesso econômico das mulheres, através da promoção de orientação às mulheres quanto à investimentos e oportunidades de empreendedorismo. Isso pode envolver programas de capacitação, parcerias das empresas com bancos ou cooperativas que facilitem microcréditos e incentivos para promover a participação econômica das mulheres.

Ainda, combater a violência de gênero, assédio moral ou sexual, implementando políticas internas com tolerância zero em relação a tais atitudes/situações e treinando todas as pessoas para ciência das políticas e DNA da empresa. Além disso, é importante oferecer apoio e serviços às vítimas de violência de gênero, como já mencionado acima, com a existência de Canais sigilosos de Ética e Programas que tenham convênio com psicólogos (as), assessorias jurídicas, etc.

Entretanto, aqui um ponto bem importante, todos os casos realmente precisam ser recebidos e tratados com uma lente de gênero, sem presunções de que uma eventual reclamação de assédio moral / sexual /discriminação por ser mulher, decorreu de um simples “mimimi”, ou seja, em outras palavras, desconsiderar ou simplesmente não tratar o fato levado ao conhecimento do Comitê / Canal de Ética ou a gestão, não dando nenhum retorno à vítima e fazendo com que essa mulher ainda se sinta culpada ou sofra retaliações pelo fato apontado.

Por isso, a importância de realizar a desconstrução de estereótipos de gênero, promovendo uma cultura que desafie os modelos patriarcais e valorize a efetiva diversidade é emergencial em qualquer Organização que queira realmente falar que é sustentável e que respeita o “S” do Social e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável trazidos pela ONU. Isso pode ser feito por meio de campanhas de

conscientização, representações positivas em mídias e publicidades, e programas educacionais que incentivem a igualdade de gênero, além dos treinamentos já mencionados.

Importante também que ocorra o apoio à licença-maternidade e paternidade, criando políticas que permitam licença-maternidade e paternidade estendida e remuneradas, incentivando a divisão igualitária das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, e realização de home office com período estendido após o retorno das licenças, em atividades compatíveis.

Ainda é possível trabalhar em conjunto com organizações governamentais, não governamentais, da sociedade civil e empresas para promover a igualdade de gênero. Isso envolve a criação de parcerias estratégicas e o compartilhamento de recursos e conhecimentos.

Essas são apenas algumas das muitas estratégias que podem ser adotadas para promover a igualdade de gênero pelas empresas privadas, porém, é importante lembrar que a mudança real requer esforços contínuos e abrangentes em todas as áreas da sociedade. Nesta linha é a orientação do Relatório trazido pelo Fórum Econômico Mundial:

(...) “Aumentar a participação econômica das mulheres e alcançar a paridade de gênero na liderança, tanto nas empresas quanto no governo, são duas alavancas fundamentais para abordar as disparidades de gênero mais amplas nas famílias, sociedades e economias. A ação coletiva, coordenada e ousada dos líderes dos setores público e privado será fundamental para acelerar o progresso em direção à paridade de gênero e estimular o crescimento renovado e uma maior resiliência. Nos últimos anos, houve grandes retrocessos e o estado da paridade de gênero ainda varia muito de acordo com a empresa, a indústria e a economia. No entanto, um número crescente de atores tem reconhecido a importância e a urgência de agir, e as evidências sobre iniciativas efetivas de paridade de gênero estão se solidificando. Esperamos que os dados e análises fornecidos neste relatório possam acelerar ainda mais a velocidade das viagens em direção à paridade, catalisando e informando a ação dos líderes dos setores público e privado em seus esforços para fechar a lacuna global de gênero.”¹¹²

E todas essas ações estão totalmente alinhadas às orientações trazidas dentro do que a ONU espera em relação aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, agenda 2030, e “S” do Social, do ESG, que como já ressaltado e se pode verificar através do trecho destacado abaixo, são tópicos importantes vistos pelos

¹¹² <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/>

investidores / mercado financeiro, além de contribuírem para sustentabilidade econômica, ambiental e social.

(...) “Pela ótica do mercado, um desempenho socioambiental superior pode de fato ser um bom negócio. De acordo com o Forum for Sustainable and Responsible Investment – US-SIF, o volume de investimentos que incorporam fatores ESG em seu processo de avaliação, nos EUA, atingiu, em 2020, a marca de US\$ 17,1 trilhões, ou 1 em cada 3 dólares do total de ativos negociados no país. As questões prevalentes na análise de gestores de fundos, e dos próprios investidores, estão relacionadas a mudanças climáticas, uso de recursos naturais, produção agrícola e pontos relativos aos conselhos de administração (US-SIF, 2020). O efeito benéfico para desempenho corporações comprometidas com questões socioambientais já foi apontado por diversos autores (ECCLES; IOANNOU; SERAFEIM, 2014; JHA; RANGARAJAN, 2020; MANRIQUE; MARTÍ-BALLESTER, 2017; TARMUJI; MAELAH; TARMUJI, 2016; TRUMPP; GUENTHER, 2017). Este resultado, entretanto, passa por engajamento com empregados e stakeholders externos, estabelecimento de uma cultura corporativa orientada à sustentabilidade, capacidade de inovar e promover transformação, e, antes de tudo, pelo comprometimento da liderança (ECCLES; PERKINS; SERAFEIM, 2012).¹¹³

Portanto, é essencial que haja uma liderança empresarial comprometida com tais valores que visam a eliminação da discriminação e disseminam a equidade de gênero, mas mais que isso, precisamos também que as empresas tenham em seus Conselhos e cargos de direção, gerência e coordenação, mulheres para que se busque cristalina e plenamente aplicar a real diversidade.

Infelizmente, apesar dos estudos internacionais demonstrarem efeitos positivos quando há uma liderança mais diversa, ainda não é o que acontece na realidade, seja no Brasil ou no mundo.

(...) “Muitos estudos recentes trazem evidências de que é positivo para organizações ter uma liderança mais diversa (AHERN; DITTMAR, 2012; ABDULLAH; ISMAIL; NACHUM, 2016; NADEEM et al., 2019), ainda que mulheres continuem sub-representadas nos postos de alto comando das empresas (GRAHAM, 2019; EAGLY; HEILMAN, 2016; EAGLY; KARAU, 2002). Números não faltam para traduzir essa falta de representatividade. Em 2021, apenas 5,9% das posições de CEO, ou 29 cadeiras, são ocupadas por mulheres nas empresas da S&P500, que reúne as 500 companhias mais líquidas listadas na bolsa de valores americana (CATALYST, 2021). Nos conselhos de administração a média de representantes vem subindo globalmente. Saiu de menos de 10% em 2009, chegando a 17,9%, em 2018, passando a 20,6% em 2020 (MILHOMEM, 2020). No Brasil, a pesquisa da consultoria Spencer Stuart, de 2020, traz um dado considerado decepcionante: mulheres ocupam, em média, 11,5% dos assentos em conselhos de administração de empresas brasileiras abertas (IBGC, 2021). A causa-raiz da ampla desigualdade entre homens e mulheres na liderança

¹¹³Microsoft Word - Monique Cardoso_Dissertação de mestrado_MPGC Sustentabilidade_04062021.docx (fgv.br) - <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6e9b6cd9-d98d-4c4a-86d9-7551b606f018/content> - Acesso em 06.01.24, p. 14.

segue sendo a divisão sexual do trabalho – muito embora não se restrinja a ela. Mulheres são 52,8% da população disponível para o trabalho, mas representam menos de 43% da população ocupada (formais e informais) de acordo com a PNAD contínua em 2019. A diferença entre mulheres e homens, entre 25 e 44 anos, que completaram o ensino superior é de 37,9%³. Isso não se reflete na qualidade do emprego, já que em relação a posições gerenciais a desigualdade aumenta, os homens ocupam 60,9% dos cargos de liderança, e as mulheres 39,1%. Quanto à remuneração, de modo geral, as profissionais recebem em média 30% a menos que os homens, e para posições que exigem nível superior, essa diferença pode chegar a quase 40%. Tamanho desbalanço, seja na base ou no topo das organizações, é evidenciado no chamado glass ceiling effect, uma barreira invisível que impede as mulheres de ascenderem na escala corporativa, independentemente de suas qualificações, ou dos resultados produzidos na carreira (U.S. GLASS CEILING COMMISSION, 1995). A fim de mitigar essa disparidade, no âmbito regulatório, nos Estados Unidos, a Califórnia e outros seis estados, além de outros 24 países, como Noruega, Espanha, Itália, Holanda e Alemanha, estabeleceram algum percentual obrigatório ou voluntário de cotas destinadas a mulheres para posições de alta liderança em empresas listadas na bolsa de valores (AHERN; DITTMAR, 2012; MILHOMEM, 2020). No Brasil, por sua vez, não há nenhuma discussão avançada relacionada sobre a implementação de cotas. Dados do Índice de Reykjavik para Liderança, publicado em 2019, mostram que 41% dos brasileiros entrevistados responderam estar confortáveis com a presença de uma mulher CEO à frente de uma grande companhia nacional – o que significa que a maioria, 59%, não está. Se estratificado o resultado por gênero, apenas 33% dos homens responderam positivamente ao tópico, contra 48% das mulheres (KANTAR, 2019). Como visto, tanto desempenho socioambiental como a questão da equidade entre gêneros nas corporações também estão na mira do mercado financeiro. Esta convivência entre as temáticas de Gênero da liderança e ESG começa a avançar nas discussões promovidas por estudos internacionais. Resultados positivos foram apontados, por pesquisadores, em reputação a partir de boas práticas de responsabilidade social corporativa (BEAR; RAHMAN; POST, 2010), nível de disclosure sobre informações ESG como sinal positivo a investidores (em referência a ambiental, social e de governança (CUCARI, DE FALCO e ORLANDO, 2013), performance ESG (VELTE, 2016), e maior preocupação com performance social corporativa (BOULOUTA, 2013).¹¹⁴

Fica claro então que, a mera igualdade entre homens e mulheres não é o suficiente, que precisamos pensar em ações de equidade, que supram tanto desequilíbrio, não apenas discursos formais ou uso do movimento feminista de forma incorreta, isto porque temos muitos movimentos na busca da redução / eliminação do sexismo, mas infelizmente alguns abordados de forma superficial ou com foco que refletem apenas “falas”, “modismo” ou até com viés político descontextualizado e em

¹¹⁴ Microsoft Word - Monique Cardoso_Dissertação de mestrado_MPGC Sustentabilidade_04062021.docx (fgv.br) - <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/6e9b6cd9-d98d-4c4a-86d9-7551b606f018/content> - Acesso em 06.01.24, p. 14-16.

situações práticas as ações/attitudes inclusive de mulheres que vão de forma contrárias a real equidade esperada e pregada.

Os movimentos feministas atuais, reforçados pelo #metoo, trazem uma diversidade de perspectivas para a questão de gênero. O acesso das mulheres no espaço organizacional provoca novas identidades e concepções de feminilidades e questiona modelos dominantes de conduta, mas cabe chamar a atenção para a superficialidade que por vezes cerca esses movimentos, com frases feitas, clichês e modismos que permeiam o mundo corporativo. Apesar dos avanços, inúmeras questões permanecem em aberto, tanto nas pesquisas como nas práticas organizacionais. Como exemplo, cabe citar as diferenças salariais que ainda persistem, o labirinto de barreiras invisíveis que impedem que mulheres ascendam¹¹⁵, a dupla jornada de trabalho e os conflitos entre família/vida pessoal e trabalho, a problemática da violência doméstica e o envelhecimento das mulheres executivas. Além disso, especialmente pelas características demográficas do Brasil, a inserção das mulheres negras em posições de liderança é uma problemática de extrema relevância. Mais recentemente, com os impactos da pandemia, a questão do burnout passou a ser mais debatida. Merece atenção ainda a discussão sobre como se manifestam as múltiplas masculinidades. Com mudanças na organização do trabalho e avanço das novas tecnologias, os homens também estão vulneráveis, ameaçados pela perda do emprego e pela desvalorização do trabalho. Não se trata de oposição entre homens e mulheres, mas sim de união para que as sociedades sejam plurais e mais justas. A pandemia em 2020 parece ter encerrado o longo século XX. Resta saber como vamos construir o século XXI. O desafio é buscar caminhos éticos para o desenvolvimento das empresas e soluções para os problemas apontados pelos ODS da ONU¹¹⁶.

Infelizmente, o sistema capitalista e patriarcal, ou lideranças utilizadas de formas incorretas acabam muitas vezes transformando pautas importantes em movimentos vazios ou focados em pautas políticas e econômicas que visam o poder de alguns e/ou apenas a comercialização de produtos empresariais, sem qualquer relação com projetos/pautas realmente sociais, que acabam caindo no que já tratamos em capítulo anterior, que chamamos de *greenwashing* ou *socialwashing*.

Então sempre deve haver a reflexão se os movimentos que pregam a diversidade de gênero, criam de fato uma mudança social que beneficie a todas as mulheres, bem como se trazem pautas de potencialização e empoderamento às mulheres.

Por isso são necessárias políticas públicas e privadas voltadas para a equidade entre homens e mulheres direcionadas de forma correta, que potencializem

¹¹⁵ Iy, A., Carli, L. L. (2005). Women and the labyrinth of Leadership. Harvard Business Review.

¹¹⁶ TONELLI, Maria José. Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão. GV Executivo. p. 32. [MULHERESLIDERANCA.pdf](#). file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf

a vida das mulheres e da sociedade como um todo, efetivo empoderamento jurídico e novos espaços de diálogos as mulheres.

Nesse sentido, Leila Barros pondera:

A senadora Leila Barros (PDT-DF), procuradora da Mulher no Senado, também defende a adoção de ações afirmativas para promover maior participação das mulheres na política, assim como para combater as distorções históricas que colocaram a mulher em segundo plano nesta área. — A mulher tem uma visão mais ampliada da sociedade e é mais afeita ao diálogo, além de ter maior conhecimento de causa sobre pautas femininas como aborto, saúde, assédio, maternidade e igualdade de gênero. Por outro lado, já demonstramos também ter qualificação semelhante à dos homens para ocupar quaisquer funções — afirma¹¹⁷.

Políticas e ações claras, pensadas e executadas, não apenas por homens, mas principalmente por mulheres, lembrando que em casos, de legislações, como por exemplo, em relação ao aborto, essencial entender que as mulheres são sujeitos de direito, que a vida da mãe e do nascituro devem prevalecer, acima de quaisquer interesses políticos, culturais ou religiosos.

Como disse Chimamanda Ngozi Adichie em seu Ted Talk¹¹⁸:

“(...) Nós precisamos começar a sonhar e planejar um mundo diferente, um mundo mais justo, um mundo de mulheres e homens felizes, que são verdadeiros a si mesmos, por isso precisamos criar nossos filhos e filhas de forma diferente, não podemos reprimir a humanidade dos garotos. Definimos a masculinidade de uma forma muito limitada, transformando numa pequena gaiola. Ensinaos os garotos a temerem o medo da fraqueza, da vulnerabilidade, a mascarar seu verdadeiro eu, porque eles têm que ser homens fortes. (...) Quanto mais forte ele se sente compelido a ser, mais fraco é seu ego. E então causamos um grande prejuízo as garotas porque as criamos para atender os egos frágeis dos homens. Ensinaos as garotas a se diminuírem e se tornarem menores. Dizemos às garotas: “Você pode ser ambiciosa, mas não muito. Você pode desejar ter sucesso, mas não muito”. (...) especialmente em público, acaso você seja o arrimo da família, você não pode demonstrar isso, pois se não irá castrá-lo.” Mas se questionarmos a premissa em si: “por que o sucesso de uma mulher deveria ser uma ameaça para um homem?” (...) “Por que ensinamos uma mulher a desejar o casamento e não ensinamos um homem?(...)”.

¹¹⁷ Fonte: Agência Senado - [Mulheres na política: ações buscam garantir maior participação feminina no poder](#) — Senado Notícias – Acesso em 05 fev 2024.

¹¹⁸ [We should all be feminists | Chimamanda Ngozi Adichie | TEDxEuston - Bing video](#)

Nesse sentido, destacamos ainda ação importante da B3¹¹⁹ através da CVM (Comissão de Valores Imobiliários) para que as empresas brasileiras tenham mulheres em seus Conselhos de Administração.

As companhias brasileiras listadas na Bolsa deverão eleger ao menos uma mulher e um integrante de comunidade sub-representada (pessoas pretas, pardas ou indígenas, integrantes da comunidade LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência) para seu Conselho de Administração (CA) ou diretoria estatutária em até dois anos contados da vigência do Anexo ASG (Ambiental, Social e Governança). Esse documento, com propostas feitas pela B3, foi aprovado pela CVM (Comissão de Valores Mobiliários) no fim do mês passado e tem como objetivo estimular a diversidade de gênero e a presença de grupos sub-representados na alta liderança.

As companhias já listadas na Bolsa – em todos os segmentos da B3 – terão, portanto, até 2025 para comprovar a eleição do primeiro membro e até 2026 do segundo – ou apresentar justificativa para o não cumprimento. Para as empresas que ainda vão abrir capital, os prazos são o ano subsequente à listagem na Bolsa para a primeira pessoa diversa (ou a explicação correspondente pelo não cumprimento) e o ano imediatamente posterior para a segunda pessoa (ou a explicação pertinente).

O modelo adotado pelo Anexo ASG é chamado de "pratique ou explique", cujo cumprimento das medidas não é obrigatório, mas a prestação de contas é exigida. Há, portanto, dois caminhos para as companhias: ou elas dão transparência ao mercado sobre as ações para o atendimento das medidas, ou explicam o motivo do não cumprimento. Essas evidências precisam ser incluídas a partir de 2025 no Formulário de Referência, documento público de divulgação anual obrigatória por parte das empresas de capital aberto.

O Anexo ASG contempla, ainda, as políticas de indicação das companhias, que deverão considerar critérios de diversidade (gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária ou inclusão de pessoa com deficiência) como requisitos para a eleição de membros do Conselho de Administração e diretoria estatutária. Aqui também, como em todo o Anexo ASG, vigora o modelo "pratique ou explique", também adotado no Reino Unido, nos Estados Unidos, no Japão e em Hong Kong.

No Reino Unido, os Conselhos de Administração devem ser formados por 40% de mulheres e com, no mínimo, um integrante de minoria. As companhias devem contar, ainda, com no mínimo uma mulher como CEO, CFO, presidente ou membro do CA. Já nos EUA, na Nasdaq, as empresas devem eleger uma mulher mais um integrante de comunidade minorizada para o CA — ou apontar o motivo pelo qual não fazem.

Baixa representatividade constatada

As mulheres são minoria no cargo de presidente do Conselho de Administração das organizações brasileiras, com apenas 14% de representatividade, conforme pesquisa realizada recentemente pela EY com membros de conselhos de empresas brasileiras de diferentes setores e tamanhos, sendo 36% delas listadas na Bolsa. Essa porcentagem é similar a outro levantamento publicado recentemente, de autoria do IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa), apontando que as mulheres representam 15,2% dos profissionais em conselhos e diretorias de companhias abertas no Brasil. Ainda segundo essa pesquisa, 17,5% das empresas analisadas não apresentam mulheres nos conselhos e nas diretorias.

A própria B3 constatou essa realidade em levantamento com base nos dados de 343 companhias listadas que entregaram seus Formulários de Referência até o dia 20 de junho deste ano. Mais da metade dessa amostra (55%) não

¹¹⁹ B3, sigla para Brasil, Bolsa e Balcão. <https://www.infomoney.com.br/guias/o-que-e-b3/> - Acesso em 04 jan. 2024.

tem nenhuma mulher entre os diretores estatutários, e 36% não contam com participação feminina no CA.

O cenário é ainda menos diverso em relação à raça e etnia dessas 343 empresas, já que 304 declararam não ter pessoas pardas na diretoria estatutária e 310 disseram o mesmo em relação ao Conselho de Administração. A participação de pessoas pretas na alta liderança é muito baixa, com ausência nos cargos de diretoria estatutária em 336 companhias e igualmente sem nenhum representante nos CAs de 327 empresas¹²⁰.

Porém, não se pode esquecer, que além das mulheres chegarem em cargos de liderança, devem haver metas / métricas e medidas estratégicas para que as mulheres efetivamente não apenas cheguem em cargos de liderança, mas consigam se manter nessas posições.

Que as mulheres não passem a vida tendo que equilibrar “pratos com um salto alto”, ou adequar seus perfis aos aspectos masculinos para se manterem em posições de liderança.

O importante é que ainda que para muitas perguntas não se tenha todas as respostas, que pelo menos as questões sejam realmente debatidas e enfrentadas no campo material e não apenas formal, e haja ações em todas as esferas, públicas, privadas, políticas e financeiras, para que ocorra a busca da plena cidadania para as mulheres e classes minoritárias (que apesar de terem esse nome são maioria populacional na maioria das vezes), com idênticas oportunidades, possibilidades de participação social e política, além de legislações que tragam a equidade e não igualdade formal apenas.

É essencial então discutir e julgar casos que abracem o direito de gênero, para que as mulheres e outras minorias sejam realmente ouvidas e possam compartilhar suas vontades e decisões. Haja políticas privadas e públicas voltadas à educação e profissionalização das mulheres, apoio real em casos das mulheres que sofrem violência. E que o sexo não seja apenas produto do gênero, como disse Judith Butler: “*os corpos carregam discursos que permeiam toda a sociedade e estabelecem os critérios narrativos de subordinação*”.

¹²⁰https://www.ey.com/pt_br/agencia-ey/noticias/cvm-exige-empresas-aumentem-diversidade-alta-lideranca#:~:text=As%20companhias%20brasileiras%20listadas,at%C3%A9%20dois%20anos%20contados%20da – Acesso em 04 fev 2024.

Também, nas palavras de Simone de Beauvoir, “*que se permita, à mulher, realizar-se por meio de projetos próprios, com todos os perigos e incertezas que eles possam acarretar*”¹²¹.

E no que se acredita também como fonte de solução para diversos problemas, inclusive esse do sexismo, a educação, que todas as mulheres possam descobrir e entender através de seu próprio olhar o que querem para suas vidas, seja ter ou não filhos, seja se dedicar a carreira ou a vida doméstica, seja ser aluna ou professora, seja ser esposa ou apenas uma pessoa solteira, que possa chorar em público sim, sem ser referência de fraqueza, já que muitas vezes tal choro, decorreu do tratamento de um ato de machismo ou um assédio moral/sexual.

Portanto, não importa o que a mulher queira, mas que tenha as mesmas oportunidades profissionais, políticas, culturais, sociais, que qualquer homem tem, ou indo mais além, que todas as pessoas realmente possam ter esse tratamento previsto nas nossas legislações de forma equânime.

Que se tenha a possibilidade apenas ser quem se pensa e quer ser, que não seja necessário se desculpar pela feminilidade ou por ter chorado após alguém tê-la desrespeitado ou ultrapassado os limites da gentileza e respeito em situações inesperadas e na frente de várias outras pessoas. Que se possa ser respeitada em toda a feminilidade apenas porque é o correto e merecido, que as mulheres possam realmente ser ouvidas e o problema do sexismo realmente seja enfrentado. Sim, que os salários sejam igualitários, pautados na real equidade do potencial e pelas entregas de cada um(a).

Por isso, é cristalino que, decisões, legislações e políticas públicas e privadas afirmativas são essenciais! Ainda que tragam alguns questionamentos, ou que possam ser usadas manobras de defesa, precisamos de uma lente de gênero em todas elas.

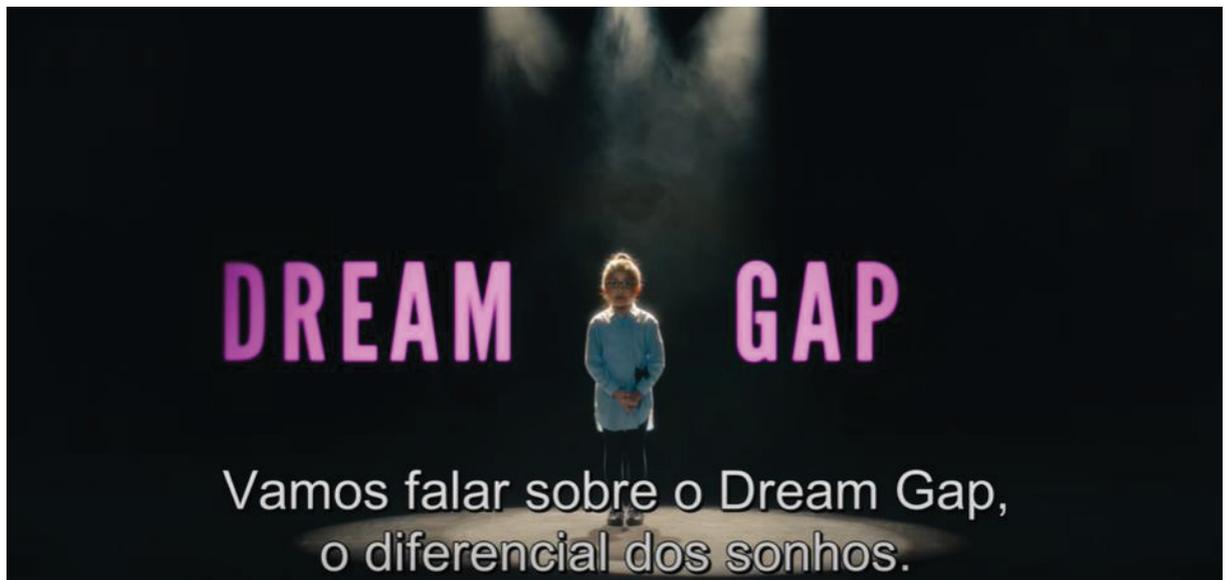
Que a educação, ou especialmente as aulas que são ministradas e algumas pessoas tem a sorte de presencia-las ao fazer parte do banco de alunos de uma Universidade Federal com professores(as) tão qualificados(as), façam todas as mulheres sentirem que provavelmente nem sempre serão as melhores, já que tiveram ou terão outros alunos e alunas muito mais brilhantes, mas que sempre haja a

¹²¹ Beauvoir, Simone. **El segundo sexo**. Cátedra. Madrid, 1990.

oportunidade das mulheres que quiserem estarem dentre esses alunos e alunas, e possam sim as vezes ser as melhores, ou ainda que apenas uma das mais determinadas e esforçadas, mas terem a oportunidade de ali estarem sonhando e realizando.

Nesse sentido, há um vídeo no Youtube que tem o título de “Dream Gap”¹²², projeto da Mattel através da Barbie, que significa a perda de confiança da pessoa por ser mulher, ou seja, a partir de 5 anos de idade, muitas meninas começam a perder confiança nelas próprias, conseqüentemente deixando de acreditar que por serem mulheres podem fazer ou ser o que quiserem.

Figura 15 – Dream Gap



Fonte: Youtube - <https://www.youtube.com/watch?v=zd5cGKeRHXM> –
Acesso em 31 jan 2024.

No vídeo, ilustrativamente através de algumas pequenas meninas, entre perguntas e respostas, menciona-se que:

“Vamos falar sobre o Drem Gap, o diferencial dos sonhos. Mas o que seria isso? É o diferencial que há entre as meninas e a totalidade do seu potencial. É que a partir dos cinco anos as meninas deixam de acreditar que podem ser presidentes, cientistas, astronautas, grandes pensadoras, engenheiras, presidentes de empresas e a lista é interminável. Por que? Em que mais podemos acreditar? Quanto é três vezes menos provável darem-nos um brinquedo ligado às ciências. Isso é triste. E quando é duas vezes mais

¹²² (60) The Dream Gap Project - Legendas Português | @Barbie - YouTube

provável os nossos pais pesquisarem no Google “o meu filho é sobredotado?” do que “a minha filha é sobredotada”? Isso não é legal! Temos de ver as mulheres brilhantes a serem brilhantes. E ver como chegaram onde estão. Para nos imaginarmos a nós próprias, a fazer o que elas fazem. Mas não conseguimos fazê-lo sozinhas. Mães, pais, irmãos e chefes, precisamos que todos(as) ajudem! Temos que fechar o ‘Dream Gap’. Está nas mãos de todos(as) nós! Desde 1959, a Barbie tem trabalhado para criar um mundo onde as meninas têm possibilidades ilimitadas. Ainda não acabamos. Mattel 2018.”

Esse vídeo traz reflexões importantes, que são essenciais para que consigamos realmente evoluir na busca da equidade de gênero, ou seja, como já dito acima em outras passagens, esse estereótipo e padrão que se carrega internamente pela maioria das mulheres, de acharem que precisam provar algo a alguém, ou que não teriam capacidade para realizar uma atividade / tarefa com tanta competência, capacidade e qualidade quanto um homem, ou por vezes não aceitar uma promoção por não estarem seguras de que conseguiriam desempenhar uma função/cargo mais desafiador, com maior exposição, responsabilidade, como numa gerência, diretoria, ser uma CEO, não pode mais prevalecer.

Mas pior ainda, sequer serem chamadas para reuniões estratégicas, não serem efetivamente ouvidas, não serem consideradas para promoções, pelo simples fato de serem mulheres. Consequentemente, por entenderem determinadas lideranças, que a mulher não teria capacidade, bem como criar desafios excessivos, consequentemente a mulher ter que demonstrar por meses sua capacidade, o que não aconteceria se fosse um homem, e ainda que tenha desempenhado com excelência o desafio posto, surgirem desculpas para que não ocorra a efetiva promoção.

Ou seja, não se quer aqui criar um embate entre homens ou mulheres, ou uma rivalidade desnecessária, porque infelizmente, atitudes como as acima mencionadas, não são exclusividade de homens para mulheres, mas muitas vezes as atitudes discriminatórias partem das próprias mulheres, já que por vezes, algumas têm esses vieses mais patriarcais.

Conforme relata Barbara Bueno¹²³, ao descrever sobre algumas passagens do livro de Melinda French Gates - The Moment of Lift: “empowering women changes

¹²³<https://www.brasilnaitalia.net/2021/07/feminismo-anitta-melinda-french-gates.html#:~:text=Eu%20comprei%20a%20vers%C3%A3o%20original,empoderamento%20feminino%20muda%20o%20mundo%E2%80%9C. Acesso em 05 fev 2024.>

the world“, que na versão brasileira se chama “O momento de voar: como o empoderamento feminino muda o mundo“ – afirma que Melinda descreveu em seu livro que “a primeira vez que lhe perguntaram se era feminista, esta não soube o que deveria responder, já que sequer sabia a definição de feminismo. Porém, após 20 anos se auto define uma “feminista fervorosa”.

“Para ela ser feminista é muito simples. Significa acreditar que todas mulheres devem poder usar a própria voz e lutar com seu potencial e que mulheres e homens deveriam trabalhar juntos para diminuir as barreiras e colocar fim as limitações que ainda limitam as mulheres.

Melinda French Gates explica no seu livro: “se você procurar a pobreza, você vai encontrar mulheres que não tem poder. Se você buscar prosperidade vai encontrar mulheres que tem poder e o usam.”

E Melinda French Gates fala muito sobre gravidez no seu livro. Segundo seu ponto de vista, quando as mulheres têm a oportunidade de escolher quando ter filhos e de planejar uma gravidez elas terão maior oportunidade de avançar na formação educacional, ter uma renda, crescer filhos saudáveis e ter tempo e dinheiro para que cada filho tenha comida, assistência e educação. E quando os filhos podem alcançar seu potencial, eles não terminam pobres. Este é o modo como famílias e países saem da pobreza. Nenhum país saiu da pobreza nos últimos 15 anos sem aumentar o acesso a contraceptivos.”

Melinda French Gates escreve que a pobreza é não ser capaz de proteger sua família. Pobreza é não poder salvar seus filhos quando mães com mais dinheiro poderiam salvá-lo. Para ela a ciência deve servir a todos, nenhum deve ser excluído.

No livro O Momento de Voar ela conta sobre sua experiência como mãe em um país como os Estados Unidos. Talvez você não saiba, mas no estado de New York no início do século XX era proibido falar sobre contraceptivos, mesmo para médicos! É claro que essa lei não foi feita por mulheres e nenhuma mulher votou essa lei. Até porque na época as mulheres americanas não podiam votar. Foi apenas em 1965 que a Corte eliminou as restrições ao uso de contraceptivos exclusivamente para mulheres casadas. A nova lei não mencionava o direito das mulheres não casadas, por isso muitas mulheres solteiras não podiam tomar contraceptivos em muitos estados americanos. Imagine que apenas em 1972 mulheres não casadas tiveram direito a usar contraceptivos nos EUA. Mil novecentos e setenta e dois, ou seja, praticamente 50 anos atrás!

Melinda French Gates teve a oportunidade de visitar muitos vilarejos pobres da África e conversar com muitas mulheres sobre suas condições de vida. E boa parte da narrativa do livro é sobre o fato de como uma gravidez planejada pode melhorar as condições de vida dessas mulheres, de suas famílias e das novas gerações. Seja nos Estados Unidos como na África ou qualquer outro país do mundo.”

E é exatamente nesse conceito de feminismo definido por Melinda Gates, que se filia a autora dessa dissertação e deve ocorrer a atuação, seja feminina, seja masculina, aproveitando os Objetivos de Desenvolvimento Social (ODS) e ESG, ou seja, de possibilitar “que todas as mulheres devem poder usar a própria voz e lutar com seu potencial e que mulheres e homens deveriam trabalhar juntos para diminuir as barreiras e colocar fim as limitações que ainda limitam as mulheres”.

Essencial esclarecer que não há o intuito aqui de colocar o homem numa posição de “vilão” e a mulher numa posição de “vítima / frágil”, ou como já foi descrito um pouco acima, o homem através do personagem Ken, no recente filme da Barbie, dirigido por Greta Gerwig, em que o homem teria uma versão “déspota” ou uma versão meio “incapaz”, não se tendo um meio termo.

Há sim muitos homens que inspiram, gentis, que apoiam, estimulam, dividem responsabilidades com a mulher, porém, essas versões do Ken no filme, infelizmente existem, e pior também são as versões que muitas vezes as mulheres são colocadas, principalmente em situações corporativas, conseqüentemente, ou seriam vistas como “fracas, incapazes, frágeis, choram” ou são “exageradas, grosseiras, loucas, déspotas”.

Nesse sentido inclusive, uma análise sobre o filme que versa um pouco sobre essa problemática do gênero, que é importante destacar:

“Filme tira Barbie de sua embalagem perfeita

Com enredo divertido e piadas ácidas, narrativa pondera sobre problemáticas de gênero de forma ousada e original.

Um mundo cor de rosa, amizades perfeitas e muita diversão: é assim que as coisas funcionam na Barbielândia. No novo filme dirigido por Greta Gerwig e estrelado por Margot Robbie, Barbies e Kens (e o Allan) vivem em harmonia em seu mundinho de delírios até que uma das bonecas começa a sentir coisas estranhas – passa a acordar cansada, seu café da manhã queima e seus pés deixam de ser perfeitamente projetados para o uso de sapatos de salto alto. A personagem de Margot Robbie é meticulosamente construída para representar a “primeira Barbie que vem à nossa cabeça” quando pensamos na boneca: loira, alta e magra. A aparência perfeita, no entanto, contrasta com uma personalidade que passa a se tornar humanamente falha. O Humanista assistiu e analisa a obra polêmica, que tem sido criticada por muita gente que sequer foi ao cinema assisti-la. Há ponderações técnicas e de enquadramento ideológico, certamente, mas problemáticas de gênero aparecem de forma ousada e original. Para descobrir o quê (ou quem) está causando a crise no seu modo de vida, Barbie embarca em sua jornada até o mundo real na companhia não tão bem quista do seu namorado Ken. Chegando em Venice Beach, na Califórnia (EUA), a boneca descobre que as cores sem graça são a menor das diferenças entre o seu mundo e o nosso, dos seres humanos não-perfeitos. Através de um roteiro muito original, as problemáticas de gênero são exploradas de forma ácida e inteligente. Se na Barbielândia as Barbies podiam se sentir seguras, felizes e confiantes em suas próprias peles, o mundo real parece fazer de tudo para que esses pilares sejam incessantemente atacados. A percepção sobre o patriarcado põe tudo o que Barbie conhecia em jogo. Ken, por outro lado, ama o mundo real. Diferente da Barbielândia, os homens, por lá, são protagonistas: vangloriados, ocupam todos os locais de poder e, praticamente, moldam a sociedade com os seus gostos. Mas engana-se quem acha que a Barbielândia e o mundo real são opostos – na Barbielândia os homens são apenas secundários em um lugar seguro. No mundo real, Barbies e não-Barbies têm seus corpos invadidos, seus pensamentos invalidados e suas conquistas menosprezadas. Uma dessas mulheres do mundo real é Gloria. De origem latina, a personagem interpretada por America Ferrera é a responsável pelos comportamentos defeituosos de Barbie. Além de ser o

motivo da mudança no modo de agir da boneca, a personagem também serviu para despertar um pensamento nas várias mulheres de 20 e poucos anos (e nessas, me incluo) que foram audiência do filme: o de que nós e nossas mães já fomos apenas meninas que não se preocupavam com tudo o que ser mulher exige. Em um enredo que ri da cara da Mattel, empresa que criou a Barbie, o longa-metragem não se propõe a ser um guia prático do feminismo liberal. O propósito é escancarar uma realidade que existe e que não vai mudar com uma produção multimilionária e, sabendo disso, debochar dela. Reflexo dessa ousadia são as inúmeras críticas que julgam o filme como bobo, superficial e “anti-homens”. E as mulheres que, empolgadas por um filme que celebra o feminino, foram assisti-lo de rosa, acabaram sendo ridicularizadas por, supostamente, estarem sendo infantis – a mesma percepção não é verdadeira se estivermos falando do público de fãs de filmes de super-heróis, que, coincidentemente, são homens. A originalidade da obra é amarrada pelos cenários, figurinos e fotografia. Para além do que aconteceu dentro da sala de cinema, a campanha de marketing, que ganhou vida própria, também serve como sinal de um público que anseia por produções verdadeiramente pensadas para ele – ou, se formos colocar da forma correta, para elas.¹²⁴”

E a realidade infelizmente não se afasta do “dramatizado” nesse filme, principalmente no que diz respeito a mulher ter um papel muitas vezes depreciado, secundário, com falas e ideias invalidadas, por isso, o que foi exageradamente colocado no papel do “Ken” ou para ilustrar os homens, é o que o tempo todo acontece com as mulheres.

Conforme afirma Katrine Marçal:

*“O feminismo é uma tradição de pensamento e ação política que remonta a mais de duzentos anos. É um dos grandes movimentos políticos democráticos de nossa época, independentemente do que pensemos sobre suas conclusões. O feminismo também é responsável pelo que provavelmente é a maior mudança econômica sistêmica do último século. Alguns diriam de todos os tempos.
“As mulheres foram trabalhar nos anos 1960”: é assim que se costuma contar a história.
Mas não é verdade. As mulheres não “foram trabalhar” nos anos 1960 nem na Segunda Guerra Mundial.
As mulheres sempre trabalharam.
O que aconteceu nas últimas décadas é que elas trocaram de emprego. Do trabalho em casa, passaram a assumir posições no mercado e começaram a ser pagas por sua mão de obra.
Do trabalho como enfermeiras, cuidadoras, professoras e secretárias, passaram a competir com os homens como médicas, advogadas e biólogas marinhas.
Isso representa uma mudança social e econômica gigantesca: metade da população levou a maior parte de seu trabalho de casa para o mercado”¹²⁵.*

¹²⁴<https://www.ufrgs.br/humanista/2023/08/02/critica-filme-barbie/#:~:text=Em%20um%20enredo%20que%20ri%20da%20cara%20da,uma%20produ%C3%A7%C3%A3o%20multimilion%C3%A1ria%20e%20sabendo%20disso%20debochar%20dela.> Acesso em 31 jan 2024.

¹²⁵ MARÇAL, Katrine. O Lado Invisível da Economia, Uma Visão Feminista do Capitalismo. Editora 2ª ed. – São Paulo: Alaúde Editorial, 2022.

E quando há a menção acima, sobre o fato das “mulheres trocarem de emprego”, importante pontuar que a maioria não trocou apenas de emprego, mas passou a acumular tarefas, ou seja, além das tarefas corporativas, normalmente ainda são das mulheres as atividades que demandam cuidados com as crianças, idosos, pessoas doentes e responsabilidades domésticas em geral.

Segundo a ONU Mulheres “a maior parte do trabalho de cuidado é realizado por mulheres, e mais de 16 bilhões de horas de trabalho de cuidado são realizadas sem remuneração, isso equivale a 2 bilhões de pessoas em um trabalho invisível, 8h por dia sem ganhar nada por isso”.¹²⁶

Figura 16 – Onu Mulheres

As mulheres gastam o dobro de tempo em atividades de cuidado e afazeres domésticos**

ONU Mulheres - Qual é o valor do trabalho de cuidado?

https://www.youtube.com/watch?v=_jyuflesPjE - Acesso em 21/07/2024

Ainda, o que mais chama a atenção é que ainda como ressaltado pela ONU Mulheres “estimativas mostram que se o trabalho de cuidado fosse reconhecido e remunerado, corresponderia a 11% do PIB, o que equivaleu a mais de 630 bilhões de reais só em 2015. A nível global, corresponderia a 9% ou 11 trilhões de dólares, baseados em dados de 2011.”

Há ainda uma versão pouco abordada sobre as mulheres, que são as que não querem ter filhos ou não conseguiram, e por muitas vezes no ambiente corporativo são colocadas na posição de poder ficar sempre até mais tarde ou cobrir o trabalho inacabado do outro(a), “afinal não tem filhos”, teoricamente, não precisaria chegar em

¹²⁶ https://www.youtube.com/watch?v=_jyuflesPjE

casa, afinal uma mulher sem filhos, para muitos é vista como “sem família” ou “sem necessidade de descanso”.

É cristalino a todos que o papel de uma mulher exige um se reinventar diário, um teste de capacidade constante, além das exigências estéticas, familiares, domésticas, num equilíbrio de “pratos” utilizando “salto alto”. Sem falar nas competições/exigências corporativas que muitas são colocadas e por vezes geram um desequilíbrio ainda maior entre homens e mulheres, pelo simples fato de serem mulheres.

Importante assim, a sororidade, que é um conceito segundo Mari Martins, “que ganhou destaque nos últimos anos, e traz uma mudança significativa na forma como as mulheres interagem, especialmente no ambiente corporativo”¹²⁷.

A sororidade, que se baseia na união e no apoio entre mulheres, é uma poderosa ferramenta para superar desafios e promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. No entanto, mesmo com os avanços, ainda é possível observar resquícios de competição feminina, particularmente, em algumas lideranças e ambientes empresariais. Porém, a sororidade nas lideranças empresariais deve ser vista como um caminho para o sucesso coletivo e não uma competição. A sororidade, do latim “irmã”, propõe uma abordagem colaborativa entre homens e mulheres, buscando fortalecer vínculos e criar espaço onde o sucesso de uma não seja percebido como ameaça a outra. No contexto organizacional, essa prática tem se mostrado crucial para a ascensão das mulheres, permitindo que compartilhem experiências, aprendizados e oportunidades.”¹²⁸

E esse conceito de sororidade, poderia ainda ser ampliado não apenas entre mulheres, mas que o apoio ocorra também pelos homens as mulheres, ou mais que isso, apoio mútuo. Ao acender a luz do outro, uma constelação de estrelas se forma, trazendo alguns benefícios no ambiente corporativo, “como empoderamento coletivo, troca de experiências, desconstrução de estereótipos”¹²⁹.

Ainda, como afirma Mari Martins, “*as mulheres que estão em posição de liderança precisam entender que o sucesso de uma não diminui o potencial e*

¹²⁷ Martins Mari. Sororidade nas lideranças empresariais: um caminho para o sucesso coletivo. Publicação ocorrida em 17 jan 2024. Linkedin.com. Acesso em 05 fev 2024.

¹²⁸ Martins Mari. Sororidade nas lideranças empresariais: um caminho para o sucesso coletivo. Publicação ocorrida em 17 jan 2024. Linkedin.com. Acesso em 05 fev 2024.

¹²⁹ Martins Mari. Sororidade nas lideranças empresariais: um caminho para o sucesso coletivo. Publicação ocorrida em 17 jan 2024. Linkedin.com. Acesso em 05 fev 2024.

brilhanismo da outra, ao contrário, a diversidade nas lideranças femininas enriquece o cenário corporativo, trazendo perspectivas únicas e impulsionando a inovação”.

Nesse sentido também deve ocorrer o apoio mútuo entre homens e mulheres, com menos competição e mais empatia, transparência e gentileza.

Ainda, que como sociedade possamos entender que independente do gênero de cada um, o mais importante é que as pessoas, homens ou mulheres, tenham oportunidade de escolha equânimes, possibilidades de serem ouvidas(os), além de participação social, política, econômica e jurídica.

Portanto, o intuito desse estudo então não é mostrar que a mulher é melhor ou pior que um homem, ou ao contrário, que o homem é superior ou inferior, mas gerar reflexão e estímulo a fim de contribuir para que ninguém seja avaliado pessoalmente ou profissionalmente pelo seu gênero, mas sim imparcialmente pela sua capacidade.

Também com ações empresariais privadas, políticas públicas, legislações e movimentos legítimos, todos de forma conjugada, possam tornar o mundo efetivamente melhor, visto que as pequenas ações de cada um com certeza podem transformar o ambiente em que vivemos refletindo no mundo que realmente queremos viver, com real sustentabilidade e equidade de gênero.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se iniciou a presente pesquisa para essa dissertação, sabia-se que estava diante de tema denso, complexo e de difícil solução, até porque quando se fala na busca para diminuir ou eliminar a discriminação de gênero e/ou pela equidade total dos direitos entre homens e mulheres, em especial aqui tratando de ambiente empresarial, os desafios são inúmeros.

Porém, ainda que a solução definitiva talvez não ocorra de forma rápida e fácil, entender e enfrentar o problema aqui posto, é um passo inicial importante e emergencial, tanto quanto a busca pela solução.

Logo, não se pretende esgotar o debate, ou achar respostas para todos os questionamentos que as realidades tão desiguais entre homens e mulheres trazem, seria impossível, mas o objetivo principal é avaliar formas de como aproveitar os movimentos e conceitos trazidos pela ONU e mercados financeiros, em relação aos ODS e ESG, para que as empresas privadas e sociedade como um todo possam

entender seu papel na defesa das classes minoritárias (apesar de serem maioria populacional), em especial aqui, das mulheres.

Lembrando que o Direito sempre teve papel importante e é responsável por desmascarar o patriarcado, o discurso de igualdade supostamente formal, e ao mesmo tempo da elaboração e aprovação de instrumentos que permitam a construção de uma sociedade verdadeiramente democrática. O Direito, através das legislações, operadores(as) do direito, julgadores(as), não pode se esconder através da omissão ou neutralidade da ciência jurídica, sob pena de que haja prejuízos não apenas as mulheres, mas a sociedade em geral.

Da mesma forma, o Direito do Trabalho veio para trazer equilíbrio na relação entre o poder dos empresários e organizações sindicais versus a força do trabalho e tempo concedidos pelo o(a) empregado(a), buscando de alguma forma ajustar as desigualdades inerentes às relações de trabalho, organizando a distribuição de renda, poder e bens na sociedade, bem como a inclusão de direitos sociais nessa relação.

Ainda, considerando que o machismo estrutural está impregnado em diversas situações diárias, o problema da discriminação transcende a esfera individual e tem um impacto coletivo, nas diversas vezes que em uma reunião simplesmente cortam a oportunidade de fala das mulheres, ou as mulheres deixam de acreditar em seus sonhos, sua capacidade e que podem ser presidentes de empresas, cientistas, astronautas, engenheiras, ou sofrem assédios moral e sexual, causando diversos males físicos, mentais e econômicos para todos(as).

Por isso, a sociedade precisa agir de forma integrada, cada um na sua posição, onde quer que esteja, na busca de ações reais que reflitam a efetiva equidade de gênero, aproveitando os movimentos/ações feministas e os ODS e ESG, que busquem evitar qualquer tipo de preconceito.

E as empresas privadas, quando na atualidade, estão dentre as maiores economias mundiais, cujo faturamento anual de algumas excede o PIB de Estados, precisam ter também responsabilidades compartilhadas com os Estados, e considerando todo o histórico de violação de direitos ao longo de anos, essencial auxiliarem na promoção de direitos humanos.

Logo, porque não aproveitar que os investidores e mercado de capitais estão mais interessados em avaliar como as empresas lidam com as questões de direitos humanos, sociais, meio ambiente e diversidade de gênero para estudar e entender formas de maximizar positivamente ações que visem minimizar ou afastar a

discriminação de gênero e potencializar atitudes de equidade entre homens e mulheres pelas empresas privadas.

As empresas precisam possuir indicadores, metas e estímulos através de suas áreas de gente/recursos humanos e demais áreas da empresa, para que ocorram programas de formação para liderança feminina, campanhas estratégicas pensando na redução da discriminação e maximização da equidade de gênero, novos espaços de diálogos às mulheres, e existem diversas outras formas de atuação que foram mencionadas ao longo do presente estudo, mas o mais importante é que precisam agir de forma ativa e não omissa ou passiva.

Já que a mera igualdade entre homens e mulheres não é o suficiente, visto que as realidades, exigências e contextos, em que estão inseridos homens e mulheres são bem diferentes e desiguais. É preciso pensar e atuar com ações efetivas pautadas na equidade, que supram tanto o desequilíbrio, não apenas discursos formais.

Ainda, que as ações e políticas sejam claras, pensadas e executadas, não apenas por homens, mas principalmente por mulheres.

Precisamos então discutir e julgar casos que abracem o direito de gênero, para que as mulheres e outras minorias possam compartilhar efetivamente suas falas, vontades e decisões. Que haja políticas privadas e públicas voltadas à educação e profissionalização das mulheres, apoio real em casos de violência, canais de ética confidenciais e preparados para receber eventuais denúncias de assédio moral e sexual, bem como medidas estratégicas para que as mulheres efetivamente não apenas cheguem em cargos de liderança, mas consigam se manter nessas posições.

Que as mulheres não precisem efetivamente ter que passar sua vida, tendo ou entendendo que precisam provar algo a alguém ou a elas próprias, em desafios diários, tendo que equilibrar “pratos com um salto alto”, ou adequar seus perfis aos aspectos masculinos para se manterem em posições de liderança.

Portanto, não importa o que a mulher queira, mas que tenha as mesmas oportunidades profissionais, políticas, culturais, sociais, que qualquer homem tem, e que todas as pessoas realmente possam ter esse tratamento previsto nas legislações de forma equânime.

Que todas as mulheres possam descobrir e entender através de seu próprio olhar o que querem para suas vidas, seja ter ou não filhos, se dedicar a carreira ou a vida doméstica, ser aluna ou professora, ser esposa ou apenas uma pessoa solteira, que possa chorar em público sim, sem ser referência de fraqueza, já que muitas vezes

tal choro, decorreu do tratamento de um ato de machismo ou um assédio moral/sexual.

A educação e conscientização então é passo importante na busca para erradicar a discriminação de gênero, e potencializar a confiança necessária para que as mulheres entendam seu real valor, no mundo acadêmico, corporativo, na vida doméstica, ou onde escolherem estar.

Sabendo que poderão ter pessoas mais competentes ou brilhantes, mas por vezes serem elas as brilhantes e melhores, ou ainda que apenas uma das mais determinadas e esforçadas, mas terem a oportunidade de ali estarem sonhando e realizando.

E quando se falar em movimento feminista, que se tenha o conceito de feminismo da união, aproveitando os ODS e ESG, ou seja, para possibilitar que *todas* as mulheres possam se sentir potencializadas, empoderadas, e homens e mulheres trabalhem juntos, na busca para diminuir as barreiras e colocar fim as limitações que enfrentam diariamente as mulheres.

Que entendam que para a evolução do cenário que se tem hoje, com números que ainda estão longe do ideal, são precisos muitos movimentos integrados, com diretrizes e entendimento que a inclusão de gênero, é algo muito plural, por isso entender que se criam diversas expectativas e cenários diversos, por isso precisam ser consideradas as particularidades, o real acolhimento, para que as mulheres possam se sentir efetivamente integradas.

As empresas precisam ser questionadas e suas lideranças se questionarem, quantas mulheres têm na sua Organização em cargos de liderança e principalmente de alta liderança, como por exemplo, Diretoras/Vice-Presidente/Presidente? Não ficar apenas no discurso de acolhimento, mas terem mesmo ações mais efetivas e plurais, diversas.

Com isso, que todas possam sonhar sim, com um mundo diferente e mais justo, e que toda a sociedade faça parte dessa mudança.

Para a autora que escreve este artigo, a educação e conscientização de acreditar em seus sonhos, foi algo realmente transformador, remetendo a menina com 12 anos que uma vez vendeu garrafas para poder ajudar a mãe recém separada que não tinha dinheiro para suas necessidades básicas, e naquele momento entendeu que estudar era o único caminho que a levaria a gerar seu poder de escolha.

Então, escrever essa dissertação para o título de mestre da Universidade Federal, faz acreditar que a educação, oportunidades, independente de classe, gênero, cor, raça, etc, pode e muda a vida das classes minoritárias, em particular tratando aqui das mulheres.

Por isso, a homenagem todos os dias aos(as) professores(as), mulheres, minorias e todas as pessoas que contribuem de forma direta ou indireta a vidas melhores através da educação e políticas privadas e públicas voltadas a real diversidade, em especial dando oportunidade a mulheres negras, brancas, pardas, pessoas de classe baixa, que estão à margem da sociedade, acreditando sempre em dias melhores, através da equidade, educação e real justiça.

Que se possa sempre acender a luz do(a) outro(a) e formar uma constelação, em que cada um em sua realidade seja parte da transformação sustentável que se quer ver no mundo.

REFERÊNCIAS

AMORÓS, Celia. **Tiempo de Feminismo**. Catedra, Feminismos. Madrid, 1997.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia, PAMPLONA, Danielle Anne, FACHIN, Melina Girardi. **Mulheres, direitos humanos e empresas**. São Paulo, SP: Almedina, 2023.

BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. 2.^a ed. Rio de Janeiro/RJ. Editora Nova Fronteira. 2009.

BENSAID, Daniel. **Le Spectacle, stade ultime du fétichisme de la marchandise**. Paris: Nouvelles Editions Lignes, 2011.

BROWN, Wendy. **Cidadania Sacrificial – Neoliberalismo, Capital Humano e Políticas de Austeridade**. São Paulo, Zazie. 2018.

FACIO, Alda. **“Hacia outra Teoria Crítica del Derecho” Fries**, Lorena y Facio, Alda Comp. Gênero y Derecho, La Morada, Santiago de Chile. LOM Ediciones, 1999.

FEDERICI, Silvia. **O Ponto Zero da Revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminina**. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FILHO, Wilson Ramos. **Direito Capitalista do Trabalho – História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTR, 2012.

FURTADO, Celso. **Desenvolvimento e Subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Contraponto/Centro Internacional Celso Furtado, 2009.

GATES, Melinda. **The Moment of Lift: How Empowering Women Changes the World**. GMT Editores Ltda. 2019

HEGEL, Georg Wilhelm. **Princípios De La Filosofia Del Derecho**. Edhasa. Barcelona, 1999. pp. 286 y 287.

ISA, Felipe Gómez. **Empresas Transnacionais y los Derechos Humanos**. Anuário Ibero-Americano de Direitos Humanos (2001/2002) Coordenadores David Sánchez Rubio, Joaquin Herrera Flores e Salo de Carvalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

KELL, George. **The Global Compact – Origins, operations, progress, challenges**. Greenleaf Publishing, 2003.

LEHMEN, Alessandra (coordenação). **ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, SECCIONAL DO RIO GRANDE DO SUL, COMISSÃO DE DIREITO AMBIENTAL. Guia ESG da Advocacia**, 2023.

MARQUES, Maíra Fonseca. **Teoria Crítica do Direito do Trabalho: reflexões sobre os tempos de trabalho**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2015.

OBAMA, Michelle. **Minha História**. Editora Objetiva, 1.^a edição. 2018.

OLIVEIRA, Roger Maciel de (coordenação); BERNARDI, Vitória Bastos (organização). **ESG: Environmental, social and governance: novos horizontes e perspectivas de sustentabilidade corporativa**. Curitiba – Juruá, 2023.

PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi; BACELLAR, Regina Maria Bueno; PINHEIRO, Daniella Maria; (coordenadoras); **Reflexões sobre o pacto global e os ODS da ONU**. Curitiba: Íthala, 2018.

PAMPLONA, Danielle Anne. FACHIN, Melina Girardi. **Direitos Humanos e Empresas**. Curitiba: Íthala, 2019.

PAGOTTO, Erico Luciano. **Greenwashing: os conflitos éticos da propaganda ambiental**. Dissertação mestrado. EACH/USP. 2013.

QUEIROZ, Estefania Maria de e Demetrio, André. **Quando o Gênero bate a porta do STF: A busca por um constitucionalismo feminista**. Revista de Estudos Constitucionais. Brasília, v. 1, n.1. p.82-118. jan/junh.2021.

RIBEIRO, R.A.C., EPAMINONDAS, L.M.R. **Das estratégias do greenmarketing à falácia do greenwashing; a utilização do discurso ambiental no design de embalagens e na publicidade de produtos**. Encontro Nacional de Anppas – V Anais. Florianópolis/SC, 2010.

RICOY, Rosa. **Teorias Jurídicas Feministas**. Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho. vol. 1. 2010.

RIOS, Roger Raupp. **Políticas de austeridade e direitos sociais**. Curitiba: Editora Kaygangue, 2019.

ROSSEAU, Jean Jacques. **Emílio o de la educación**. Biblioteca, Edad. Madrid, 1996 e Rosseau, Jean Jacques. El contrato social. Austral, Madrid, 1990. Cap. XI. p. 83.

SEFERIAN, Gustavo e MARTINS, Carla Benitez. **Direitos Humanos e Empresas: Metafísica Empresarial, Direitos Humanos e Desenvolvimento: Primeiras Considerações sobre o Decreto n.º 9571/2018**. Curitiba: Íthala, 2019.

SERAU JUNIOR, Marco Aurélio. **Igualdade salarial entre mulheres e homens no direito brasileiro**. Revista Jurídica de San Juan – Número 8 – Diciembre, 2023.

SANCHEZ DIAS, Pilar. **El trabajo en RENFE: un análisis de genero**. Sociología del Trabajo, vol. 50, 2003-2004.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações. Uma Investigação sobre a Natureza e as Causas da Riqueza das Nações**. 3ª edição. Brasil: Nova Fronteiras, 2017.

STOLKE, Verena. **La Mujer es puro cuento: la cultura del gênero**. Estudos feministas, Florianópolis. Vol. 12, 2004.

STOLZ, Sheila; De SOUZA, Draiton Gonzaga; OPUSZKA, Paulo Ricardo. **Os Direitos Sociais Fundamentais à Saúde e ao Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado: O Direito do Trabalho Frente aos Desafios do Século XXI**. Revista Jurídica

TONELLI, Maria José. **Dilemas e Avanços das Mulheres na Gestão**. GV Executivo. [MULHERESLIDERANCA.pdf](file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf).file:///C:/Users/cs262066/Downloads/MULHERESLIDERANCA.pdf

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Vindicación de los derechos de la Mujer**. Debate, Barcelona. 1998.

IY, A., Carli, L. L. (2005). **Women and the labyrinth of Leadership**. Harvard Business Review.

<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>

<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>

<https://www.phomenta.com.br/responsabilidade-social-sustentabilidade-e-esg-do-que-estamos-falando-e-o-que-e-importante-saber> - Acesso em 14 jan 24.

<https://ojs.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/1510/724> - Acesso em 28 jan 2024.

<https://static.poder360.com.br/2022/08/desemprego-grupos-pand-2tri-12ago2022.pdf>

<https://www.ufrgs.br/humanista/2023/08/02/critica-filme-barbie/> # :~ :text=Em% 20 um %20enredo% 20 que%20ri%20da%20cara%20da,uma%20produ%C3%A7%C3%A3o%20multimillion %C3%A1ria%20e%2C%20sabendo%20disso%2C%20debochar%20dela. Acesso em 31 jan 2024.

<https://www.brasilnaitalia.net/2021/07/feminismo-anitta-melinda-french-gates.html#:~:text=Eu%20comprei%20a%20vers%C3%A3o%20original,empoderamento%20feminino%20muda%20o%20mundo%E2%80%9C.> Acesso em 05 fev 2024.

https://www.ey.com/pt_br/agencia-ey/noticias/cvm-exige-empresas-aumentem-diversidade-alta-lideranca#:~:text=As%20companhias%20brasileiras%20listadas,at%C3%A9%20dois%20anos%20contados%20da – Acesso em 04 fev 2024.

CAETANO, Rodrigo. Está faltando “S” no ESG, segundo Marisa Drew, presidente do departamento de investimento de impacto do Banco Credit Suisse. Revista Exame, edição 1227, a. 55, n. 3, p. 22-26, mar. 2021.

HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas. Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. In. Cadernos de Pesquisa Homa. vol. 1, n. 7, 2018.

MARTINS, Mari. Sororidade nas lideranças empresariais: um caminho para o sucesso coletivo. Publicação ocorrida em 17 jan 2024. LinkedIn.com. Acesso em 05 fev 2024.

MTE lança cartilha com orientações sobre direitos da mulher trabalhadora — Ministério do Trabalho e Emprego (www.gov.br)

Rede Brasil. Pacto Global – o que é? Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/o-que-e/> Acesso em: 08. Abr. 2018.

Revista Gestão e Secretariado (GeSec), São Paulo, SP, v. 14, n.1,2023. Unicritiba. <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1468/1001>. Acesso em 28 ago. 2021.

The Dream Gap Project - The Dream Gap Project - Legendas Português | @Barbie - YouTube

We should all be feminists | Chimamanda Ngozi Adichie | TEDxEuston - Bing video