



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRO-REITORIA DE GRADUAÇÃO
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS:
OS DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO À LUZ DA AGENDA 2030 DA ONU

ORIENTANDA: JENNIFER DAVID DO NASCIMENTO
ORIENTADORA: PROF.^a DR.^a FERNANDA DA SILVA BORGES

GOIÂNIA-GO
2022

JENNIFER DAVID DO NASCIMENTO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS:
OS DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO À LUZ DA AGENDA 2030 DA ONU**

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).
Orientadora: Profa. Dra. Fernanda da Silva Borges.

GOIÂNIA-GO

2022

JENNIFER DAVID DO NASCIMENTO

**RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS:
OS DESAFIOS DA IGUALDADE DE GÊNERO À LUZ DA AGENDA 2030 DA ONU**

Data da Defesa: 24 de novembro de 2022

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Fernanda da Silva Borges Nota: _____

Examinadora Convidada: Prof.^a Dr.^a Fernanda de Paula Ferreira Moi Nota: _____

AGRADECIMENTOS

Primeiramente à Deus, por ter me dado a oportunidade e o amparo necessário para que estivesse onde estou hoje, em segundo, e não menos importante, aos meus familiares que me auxiliaram nesta longa jornada acadêmica, em especial minha mãe Neusa, meu pai Washington e minha irmã Jacqueline, que me apoiaram de todas as maneiras possíveis.

Agradeço também aos meus amigos que compartilharam comigo o cotidiano acadêmico durante a minha trajetória na Pontifícia Universidade Católica de Goiás, nos quais levarei comigo as memórias de muitos momentos inesquecíveis. Igualmente, a minha orientadora, Fernanda Borges, pois, além de ser uma docente excepcional, se mostra uma mulher encantadora, na qual agradeço por ter acolhido a minha ideia de estudo, pelas excelentes orientações e por todo o carinho. Da mesma forma, a minha examinadora Fernanda Moi, sendo uma professora notável, agradeço o cuidado e consideração.

Por fim, gostaria de salientar o meu amadurecimento como ser humano durante esses anos, os meus altos e baixos, preocupações e frustrações, os choros, sejam de tristeza ou emoção, e as conquistas que moldaram e ainda moldam a mulher que aqui escreve, por todas essas vivências, obrigada.

“Apenas metade é uma parte igual, e apenas igual é suficiente.”

*Phumzile Mlambo-Ngcuka,
Diretora executiva da ONU Mulheres.*

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO	8
1 BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS MULHERES	10
1.1 A CONSTRUÇÃO SOCIOHISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES.....	13
2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) COMO INSTRUMENTO PARA O ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO	19
2.1 AÇÕES AFIRMATIVAS E ODS Nº 5 E nº 8 COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL.....	24
3 A RSE NO ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19.....	33
CONCLUSÃO	41
REFERÊNCIAS.....	42

RESUMO

O intuito da pesquisa foi analisar a importância da atuação das empresas no alcance da igualdade de gênero, temática abordada nos ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) Nº 05, que trata sobre a Igualdade de Gênero, e o ODS Nº 08, que versa sobre trabalho decente a todos e crescimento econômico, ambos inseridos como um apelo global na Agenda 2030 da ONU. Tais questões foram abordadas sob o viés da função social atribuída às empresas brasileiras pela Constituição Federal de 1988, versando sobre os instrumentos jurídicos vigentes e avanços necessários em favor dos direitos de toda e qualquer cidadã, independente de sexo e suas intersecções, como raça e classe, a ter acesso não somente a formação profissional, mas principalmente a colocar em prática seus conhecimentos através do exercício da profissão, tal qual, ter iguais oportunidades em se tratando de liderança, saúde e bem estar no trabalho. Restou-se evidenciado a importância da atuação das empresas na reparação dos direitos inerentes à inclusão e participação mulher no mercado de trabalho, como também na economia, especialmente no momento de crise pós pandemia do covid-19 no qual o Brasil se encontra, no qual as desigualdades entre mulheres e homens foram ressaltadas, evidenciando a necessidade e o estado de emergência em se traçarem caminhos a seguir para uma recuperação econômica e social em prol de alcançar os ODSs Nº 5 e 8 da Agenda 2030 da ONU.

Palavras-chave: Responsabilidade social empresarial. Igualdade de Gênero. Ações Afirmativas. Agenda 2030. Covid-19.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa estudar a responsabilidade social das empresas no alcance da igualdade de gênero no mercado de trabalho, analisando em conjunto os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável N° 5 e 8 da agenda 2030 da ONU, visto que o objetivo N° 5 tem como foco alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, objetivo que foi subdividido em metas, nas quais se dará destaque às metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, 5.a, 5.b e 5c.

Já o ODS N° 8 tem como foco promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, no qual será debatido o âmbito das mulheres, destacando as metas 8.3, 8.5 e 8.8.

Se evidenciará a relação da função social da empresa com a igual disponibilização de trabalho digno a todos, a remuneração igual para trabalho igual, a proteção dos direitos trabalhistas da mulher, a disponibilização de um ambiente de trabalho seguro e protegido, como objetos basilares para o alcance da igualdade de gênero.

Sendo assim, serão abordados dispositivos com objetivo de pontuar os avanços jurídicos que assegurem o cumprimento dos Direitos Humanos e Direitos Fundamentais das mulheres, atendo-se sobre a importância de não somente a alteração e criação de novas leis que reforcem a função social das empresas no alcance da igualdade de gênero, mas também, a mudança de todo um viés inconsciente que permeia as desigualdades de gênero na sociedade. Ademais, analisar a importância da adoção dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável N° 5 e 8 da Agenda 2030 da ONU, como parte de sua estratégia empresarial em tempos de pandemia do Covid-19.

A investigação científica se utilizará de métodos com intuito de uma melhor exploração e concepção das questões atinentes ao tema ilustrado. Primeiramente, esta pesquisa se utilizará do método Dedutivo, tendo em vista que partirá de dados particulares, estes sendo fatos e experiências, tendo como instrumento uma sequência de operações cognitivas, em prol do alcance de leis e conceitos universais, partindo dos efeitos às causas, das consequências ao princípio e da experiência à teoria.

Outrossim, se empregará Pesquisa bibliográfica em prol de maior fundamentação através de material teórico publicado sobre o tema abordado,

mediante estudo do conhecimento armazenado tradicionalmente em livros e documentos, com finalidade de maior domínio e identificação, localização, compilação e fichamento das informações e ideias mais importantes sobre o tema.

O método quali-quantitativo será de suma importância, na medida em que, estatisticamente fornecerá os dados concretos acerca da atual situação em relação a igualdade de gênero nas empresas brasileiras, assim como, quanto aos reflexos da adequação às políticas inclusivas nestas, e em se tratando da análise dos dados subjetivos, se observará motivações, comportamentos ou emoções que inferem nos resultados apresentados, visto que, estas não podem ser quantificadas numericamente.

O trabalho foi dividido em três seções nas quais, na primeira seção será abordado um breve histórico dos direitos humanos e fundamentais das mulheres, a fim de entender como chegamos ao momento atual, e o porquê da necessidade das aplicações legais sobre o tema. E acima de tudo, analisar como a responsabilidade social das empresas reverbera na efetivação de tais direitos na sociedade.

Ato contínuo, a segunda seção tratará especificamente sobre a responsabilidade social empresarial (RSE) como meio de alcance da igualdade de gênero no mercado de trabalho e na sociedade. Consequente, se esclarecerá sobre o poder da adoção de ações afirmativas em prol da efetivação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis Nº 05 e 08 da agenda 2030 da ONU.

Por fim, a terceira seção fará o fechamento mostrando a relevância da aplicação efetiva da responsabilidade social da empresa em tempos de Covid-19, em principal no pós-pandemia, que resultou em grande retrocesso e aumento da desigualdade entre homens e mulheres no meio profissional. E para isso serão expostos dados quanto as ações sociais que poderiam ser e as que foram adotadas pelo meio privado no Brasil em oposição a tal declínio, assim como, as consequências da tomada de atitudes e da falta delas. Tudo isso será abordado a fim de se expor a necessidade de uma mudança não só legal, mas social e cultural a fim do alcance da Igualdade de gênero e do acesso ao emprego digno a todos, abordado nos ODSs Nº 05 e 08 da Agenda 2030 da ONU.

1 BREVE HISTÓRICO DOS DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS DAS MULHERES

Os Direitos Humanos são os direitos básicos assegurados a todo e qualquer ser humano, independente de classe social, raça, nacionalidade, religião, cultura, profissão, orientação sexual ou gênero, ou qualquer outra variante possível que possa diferenciar os seres humanos, e os Direitos Fundamentais são os direitos reconhecidos e assegurados de maneira constitucional, da qual, a questão central abordada neste trabalho, será a de gênero em esfera nacional brasileira. Sendo de suma importância ressaltar que, os direitos humanos não foram criados, mas sim, reconhecidos, visto que, independentemente das diferenças inerentes a cada pessoa, todos são portadores de aspectos básicos da vida humana que devem ser respeitados e garantidos, assim sendo, aplicam-se a todo e qualquer tipo de pessoa, à toda raça humana (PORFÍRIO, 2022).

O artigo 5º da Constituição Federal do Brasil, se refere aos Direitos e Garantias Fundamentais, considerando como os mais importantes o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Em relação ao tratamento isonômico entre homens e mulheres, traz a seguinte expressão jurídica (BRASIL, 1988):

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;

[...]

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

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

Assim sendo, são assegurados às mulheres as condições para o exercício efetivo dos direitos à vida, à segurança, à saúde, à alimentação, à educação, à cultura, à moradia, ao acesso à justiça, ao esporte, ao lazer, ao trabalho, à cidadania, à liberdade, à dignidade, ao respeito e à convivência familiar e comunitária. Ou seja, toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes a pessoa humana, sendo-lhe asseguradas as oportunidades e facilidades para viver

sem violência, preservar sua saúde física e mental e seu aperfeiçoamento moral, intelectual e social (BRASIL, 2006).

Assim como grande parte dos direitos conquistados na humanidade, inclusive os direitos humanos, o reconhecimento dos direitos das mulheres é fruto de um longo processo histórico. Por muitos séculos as mulheres, nas mais variadas realidades sociais, viveram submetidas a uma posição de controle, longe do espaço público e sem condições para exigir tratamento digno (TAVASSI et al., 2021).

Os primeiros elementos que mais tarde guiaram o que conhecemos como os direitos das mulheres no ocidente, surgiram somente após idade moderna (1453 – 1789), mais precisamente após a Revolução Francesa eclodir, em 1789, exigindo por liberdade, igualdade e fraternidade (TAVASSI et al., 2021).

A Revolução Francesa trouxe diversos questionamentos em relação aos direitos civis e políticos da humanidade, todavia, ainda nenhum específico para as mulheres (FERREIRA, 2016).

Em objeção à Constituição Francesa de 1791, que excluía as mulheres como cidadãs, a inglesa Mary Wollstonecraft, escritora, filósofa, e defensora dos direitos da mulher, publicou a sua obra “Uma Reivindicação pelos Direitos da Mulher”, em 1792, na qual defendeu que tanto os homens quanto as mulheres deveriam ser tratados como seres racionais, que as mulheres até poderiam parecer inferiores, todavia, isto se devia a falta de educação formal, além de criticar as opressões sofridas pelas mulheres da época (VIEIRA, 2021).

A conquista da igualdade de direitos exigiu e segue exigindo muita luta e reivindicação. Conforme o argumento utilizado para a elaboração da convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, temos que reconhecer que, para que a equidade seja estabelecida é preciso favorecer grupos excluídos historicamente em comparação aos não excluídos (VAJSENBEEK, 2021).

Assim como Wollstonecraft, a francesa Olympe de Gouges, dramaturga, ativista política, feminista e abolicionista francesa, influenciada pelas ideias iluministas de luta por igualdade, se opôs ao patriarcado enraizado da época, publicando a Declaração dos Direitos da Mulher (1791), em contraproposição à Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789), publicada após a Revolução Francesa denunciando o encobrimento provocado pelo termo “homem”, o qual seria teoricamente, nesse caso, como um sinônimo de humanidade (MEDEIROS, 2022).

Olympe de Gouges buscou inaugurar um novo momento em que os direitos

humanos funcionariam de forma plena e sem distinção de gênero ou raça, no qual homens e também mulheres desfrutassem de direitos em relação à propriedade privada, aos cargos públicos, à herança, à educação, entre outros (MEDEIROS, 2022).

Além disso, somente em 1893, na Nova Zelândia que as mulheres conquistaram o direito ao voto, por meio do Ato Eleitoral de 1893, considerado como o marco inicial dos direitos políticos das mulheres no mundo, servindo de exemplo para os outros países (TOZI, 2016).

Organizações femininas oriundas de movimentos operários protestaram em vários países da Europa e nos Estados Unidos, desde o final do século 19, reivindicando seus direitos trabalhistas e o fim do trabalho infantil, tendo em vista suas jornadas de trabalho de aproximadamente 15 horas diárias e salários medíocres introduzidos pela Revolução Industrial, o que era comum nas fábricas durante o período (TELES, 2015).

Em analogia as reivindicações, em Nova York, cerca de 15 mil mulheres organizaram uma marcha em 1908 exigindo melhores salários e o direito ao voto, o que resultou na determinação do Dia Nacional da Mulher nos EUA, no ano seguinte, do mesmo modo, na Conferência Internacional das Mulheres Socialistas em 1910, se estabeleceu que o Dia Internacional das Mulheres, que seria celebrado todo ano no dia 19 de março (TELES, 2015).

Para mais, com a Primeira Guerra Mundial se eclodiram mais protestos por todo o mundo, sendo que, a partir de 1913, as mulheres russas passaram a celebrar a data com manifestações realizadas no último domingo de fevereiro. Em 8 de março de 1917 (23 de fevereiro no calendário Juliano, adotado pela Rússia até então), houve uma grande passeata contando com aproximadamente 90 mil operárias, em combate a carestia, o desemprego e a deterioração geral das condições de vida no país. Então a data se consagrou, como Dia internacional das mulheres (NADAL, 2018).

Em 1945, a Organização das Nações Unidas (ONU) assinou o primeiro acordo internacional que afirmava princípios de igualdade entre homens e mulheres, sendo que, o movimento feminista se fortificou somente em 1960, se comemorando de modo oficial em 1975, o Ano Internacional da Mulher, resultando finalmente, no reconhecimento em 1977 do dia "8 de março" pelas Nações Unidas (NADAL, 2018).

A I Conferência Mundial sobre a Mulher foi realizada no México em 1975, e teve como resultado a elaboração, em 1979, da Convenção sobre a Eliminação de Todas

as formas de Discriminação contra as Mulheres, que entrou em vigor no ano de 1981. Tal Convenção prevê a possibilidade de ações afirmativas englobando áreas como trabalho, saúde, educação, direitos civis e políticos, estereótipo sexuais, prostituição e família, sendo o primeiro instrumento internacional que dispôs amplamente sobre os direitos humanos da mulher (BRASIL, 2022a).

Por fim, somente em 1º de fevereiro de 1984 o Brasil subscreveu esta Convenção, também denominada Convenção da Mulher ou Convenção CEDAW (Decreto 4.377/2002), porém ainda contava com reservas na parte relativa ao direito de família, entretanto, posteriormente as reservas foram retiradas e a Convenção acabou sendo retificada plenamente em 1994, e por fim, aprovada pelo Congresso Nacional (Decreto Legislativo 26/1994) e promulgada pelo Decreto 4.377/02 (BRASIL, 2002).

Depreende-se que, em se tratando da promoção da igualdade de gênero, esta resulta em diversas implicações positivas a toda sociedade, pois não é somente um direito humano básico, mas algo crucial para acelerarmos o desenvolvimento sustentável no Brasil e no mundo, sendo este, o principal motivo para que se tornasse parte dos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável da agenda 2030 da ONU (BRASIL, 2022b).

1.1 A CONSTRUÇÃO SOCIOHISTÓRICA DOS DIREITOS DAS MULHERES

Como processo de adaptação social, o Direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilização social. A necessidade de ordem, paz, segurança jurídica, justiça que o Direito visa atender exige procedimentos sempre novos. Se o Direito envelhece, deixa de ser um processo de adaptação, pois passa a não exercer a função para a qual foi criado. Não basta, portanto, o “ser” do Direito na sociedade, é indispensável o “ser atuante”, o “ser atualizado”, deste modo, os processos de adaptação devem se renovar, pois somente assim o Direito será um instrumento eficaz na garantia do equilíbrio e da harmonia social (LIMA; FREITAS, 2020).

Os avanços culturais e sociais referentes as questões de gênero, e as transformações quanto visão de papéis empregados aos homens e as mulheres tem grande importância na jornada de reconhecimento dos direitos das mulheres, visto que, no passado somente o homem era visto como cidadão portador de direitos, a mulher sequer dispunha de capacidade jurídica, sendo considerada até mesmo, um

mero objeto, posse do homem, do seu pai quando menina, e do marido quando jovem, como supracitado, as mulheres passaram a serem vistas com olhar diferente somente a partir do século XX, em decorrência de crescentes movimentos sociais em prol dos seus direitos (LIMA; FREITAS, 2020).

Assim como discorre Joan Scott (1992), o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo, não sendo ligado intrinsecamente ao sexo biológico, mas sim a construção social formada ao longo do tempo, que define papéis, funções ou comportamentos sociais ao homem e a mulher.

Deste modo, os papéis sociais atribuídos as mulheres estão em constante mudança. De acordo com que a mulher foi reconhecendo seu local e voz na sociedade, foi-se percebendo as necessidades de maiores evoluções, percebemos isto ao observar que, a somente 89 anos atrás as mulheres brasileiras ainda não tinham direito ao voto ou sequer na participação política, tendo em nota, que em 24 de fevereiro de 1932, o Código Eleitoral passou a assegurar o voto feminino, e em 1934, o voto feminino passou a ser previsto na Constituição Federal (TSE, 2022).

Desde a conquista do voto, a Esperança Garcia, mulher negra e escravizada, considerada atualmente a primeira mulher advogada do Brasil, que viveu em Oeiras, primeira capital do estado do Piauí, por conta de uma carta escrita por ela para o governador do estado em tom de petição reivindicando sua liberdade e seu direito a vida, como também a primeira mulher formada em Direito e atuante como advogada Myrthes Gomes de Campos, em 1875, que exerceu pioneirismo pelos direitos femininos, emancipação jurídicas das mulheres e voto feminino, assumindo a advocacia, na época encarada como um ofício "viril", destinado aos homens, até conhecidas mulheres atuantes no meio jurídico e político atualmente, como a atual Ministra do Superior Tribunal Federal Cármen Lúcia, ou entre tantas outras mulheres que conquistaram seu espaço no mercado de trabalho, no Brasil e no mundo, percebe-se a constante luta e conquista de seus direitos antes ignorados (GUIMARÃES; FERREIRA, 2009).

A ocupação das mulheres no mercado de trabalho, sendo no meio jurídico e outros, assim como o alcance destas em cargos de renome, são conquistas que levam o nome de inúmeras mulheres, que sequer poderiam ser citadas acima, estas tantas, lutaram em prol do reconhecimento do lugar da mulher no mundo como portadora de voz e de direitos. Todavia, mesmo em meio a tais avanços, o Direito ainda precisa se adequar, posto que, as mulheres ainda são minoria no meio político, recebem salários inferiores estatisticamente, e mesmo ocupando maioria em se tratando de formação superior, ainda se constam como minoria em cargos de liderança no mercado de

trabalho (SMARTLAB, 2022).

Dados acessíveis a todos através de Observatórios digitais do Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, iniciativa conjunta do MPT (Ministério Público do Trabalho) e da OIT Brasil (Organização Internacional do Trabalho), ressaltam a disparidade de remuneração entre mulheres e homens no Brasil, até o ano de 2019 havia diferença de 86,4% referente aos rendimentos de mulheres e homens, tendo a discrepância salarial de R\$2.8 mil em cargos de direção por sexo, além da segregação ocupacional em cargos de direção, na qual os homens ocupavam 61,8% dos cargos de direção e mulheres 38,2% (SMARTLAB, 2022).

Deste modo, o constante avanço das leis e de ações sociais afirmativas e inclusivas por parte das empresas, se faz necessário para que alcancemos a igualdade de gênero e o acesso ao emprego digno por todos, sem restrição, para que, por fim, haja uma transformação, partindo de uma mera idealização para uma realidade, o que é retratado nas ODS Nº 5 e 8 da Agenda 2030 da ONU (BRASIL, 2022b). Assim como afere a Constituição em seu Art. 170:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

III - função social da propriedade;

VII - redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII - busca do pleno emprego.

Ainda assim, segundo pesquisa desenvolvida para o Dia Internacional das Mulheres pela Ipsos, em parceria com o Global Institute for Women's Leadership, do King's College London (MALAMUD, 2020):

Apenas um em cada quatro brasileiros acredita que homens e mulheres são tratados com igualdade no trabalho. Estudo coloca o país em último lugar no ranking com 26 nações sobre desigualdade de gênero no âmbito profissional.

Contudo, houve avanços jurídicos em favor dos direitos das mulheres, como a imposição do tratamento isonômico entre homens e mulheres, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) que traz os seguintes apontamentos:

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;

[...]

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

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

Igualmente a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, versa em seus artigos 5º e 461º sobre a obrigação da equidade salarial entre pessoas com mesma função profissional, observemos abaixo (BRASIL, 1943):

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

[...]

Art. 461º Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Tais artigos, resguardam e reafirmam o direito a equidade de tratamento entre homens e mulheres, assim como também, a inclusão da licença maternidade em 1943 com a CLT, que inicialmente contava com afastamento de 84 dias e era pago pelo empregador, todavia, com o passar dos anos a OIT (Organização Internacional do Trabalho) recomendou que os custos com a licença-maternidade fossem pagos pelos sistemas de previdência social, o que ocorreu a partir de 1973 e foi garantida pela Constituição Federal em 1988 (BRASIL, 1988; BRASIL, 1943).

Apesar disso, mesmo que tais direitos sejam resguardados em lei, o Brasil ainda se encontra em situação de grandes disparidades de gênero no mercado de trabalho, como já exposto anteriormente. Deste modo, faz-se de suma importância a adoção de novas leis que contem com sanções em caso de descumprimento por parte das empresas, mas que estas não sejam somente focadas na coerção, mas na mudança de perspectiva quanto a importância de sua adoção, contando também com incentivos para as empresas que cumpram com sua responsabilidade social e papel no caminho em prol da igualdade de gênero (MACÊDO, 2003).

Exemplo do que foi citado, é o projeto de lei 5631/2020 pensado pela Deputada Federal Alice Portugal do PC do B-BA, que institui o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas que especifica; estabelece prioridade no crédito de instituições financeiras oficiais federais às empresas que

previnem desigualdades de gênero e raça; altera a Lei nº 13.483, de 21 de setembro de 2017; e dá outras disposições (BRASIL, 2020).

O projeto idealiza que cada empresa deve constituir comissão para acompanhar as medidas de prevenção às desigualdades, integrada pelos prestadores de serviços e representantes do grupo econômico, assegurada a presença de pelo menos 30% de mulheres e 30% de pessoas negras, estes integrantes não podem ser demitidos ou desligados, senão por justa causa, por um prazo de um ano após sua designação (BRASIL, 2020).

Visa também a adoção de providências para que seja assegurada a igualdade de gênero e raça nos processos seletivos de contratação, promoção ou designação para funções de direção, chefia, gerência ou outros cargos de confiança, o colegiado também deverá avaliar a política de remuneração dos trabalhadores, e publicar relatório anual interno com dados de quantitativo de pessoal, de remunerações, de ocupação de cargos de chefia, por gênero e raça. Sendo que, após o término de cada ano civil, esse relatório deverá ser encaminhado, no prazo de 30 dias, aos órgãos competentes do Poder Executivo em matéria de fiscalização do trabalho e de promoção da igualdade de gênero e raça, ao Ministério Público do Trabalho e aos sindicatos de trabalhadores. O descumprimento da medida sujeitará o infrator a multa de R\$ 100 por dia de atraso (HAJE, 2021).

No caso de ocorrência de trabalho de igual valor com remuneração desigual para pessoas de diferentes gêneros e raças, a multa prevista é de R\$ 2 mil por prestador de serviço discriminado, acrescido de igual valor em caso de reincidência. O Poder Executivo, na forma de regulamento, deverá instituir programa de certificação para as empresas cumpram as medidas. Entretanto, o projeto ainda se encontra com tramitação para na Comissão de Desenvolvimento econômico, industrial, comércio e serviços (HAJE, 2021).

É importante enaltecer a lógica dos direitos humanos e fundamentais, ou seja, de que mais importante do que o ser, aquilo que está previsto em lei, é o dever ser, que tenta retratar as injustiças presentes na sociedade. Pois existe há muito tempo, desde da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, bem como da Revolução Francesa, um falso universalismo do direito protetivo, pois os grupos vulneráveis continuavam desprotegidos, mesmo havendo uma precisão de uma igualdade formal, tanto nas Constituições quanto em regramentos internacionais.

Tais tipos de iniciativas, são de extrema importância para o reforço das conquistas das mulheres e meninas, bem como das normas e convenções já pré-existentes sobre a temática. Principalmente quando ainda se está tão longe de se superar as desigualdades de gênero tanto no mercado de trabalho quanto em outros direitos e liberdades que as mulheres ainda sofrem para ter acesso.

2 A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) COMO INSTRUMENTO PARA O ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO

De acordo com a norma ISO 2600 de 2010, a responsabilidade social é caracterizada pelo desejo de uma organização de integrar aspectos socioambientais em sua gestão e assumir a responsabilidade pelo impacto de suas decisões e pelo impacto na sociedade e no meio ambiente. As empresas devem, portanto, adotar essa prática aderindo um comportamento transparente e ético que contribua para o desenvolvimento sustentável, levando em consideração os interesses dos envolvidos (ISO, 2010).

O conceito teórico de responsabilidade social originou-se na década de 1950, quando a literatura formal sobre responsabilidade social corporativa aparece nos Estados Unidos e na Europa. A preocupação dos pesquisadores daquela década era com a excessiva autonomia dos negócios e o poder destes na sociedade, sem a devida responsabilidade pelas consequências negativas de suas atividades, como a degradação ambiental, a exploração do trabalho, o abuso econômico e a concorrência desleal. Para compensar os impactos negativos da atuação das empresas, empresários se envolveram em atividades sociais para beneficiar a comunidade, fora do âmbito dos negócios das empresas, como uma obrigação moral (BORGER, 2013).

Conforme entende Bateman e Snell (1998) a responsabilidade social da empresa é a extensão do papel empresarial além de seus objetivos econômicos. “Como membros da sociedade, as organizações deveriam participar ativa e responsavelmente da comunidade e do ambiente mais amplo.” Deste modo, a RSE é produto do entendimento do setor privado quanto ao seu papel de protagonista nas mudanças que ocorrem na sociedade, visto que é parte do ambiente social e comunitário, em prol de uma revolução cívica.

Todavia, o ato das empresas de associarem suas marcas a projetos, iniciativas e parcerias com ONGs, divulgar as Metas do Milênio, os Princípios Pacto Global, apresentar relatórios, assim como, exibir e estampar as ISOs, se tornou um modo de marketing empresarial, visto que, as preocupações estão mais direcionadas a mostrar que aderiram a uma política “socialmente responsável” e “sustentável”, pouco se integrando a real dimensão socioambiental nos negócios. Preocupa-se com o lucro imediato, e pouco com lucros de longo prazo, assim como, é ínfima a real atenção a transformação social (BORGER, 2013).

Falta a visão de que programas de inclusão são “eticonômicos”, ou seja, o econômico é um produto colateral do caminho e realização de direitos de mulheres e de homens, o que também deveria servir de estímulo de empresas a realizar programas efetivos de igualdade de gênero. O alcance da igualdade entre homens e mulheres, não se trata apenas de uma boa prática, mas sim, de produto de lei, de dever e de direito de todos. Precisa-se alcançar o entendimento de que os programas de inclusão são aqueles que desenvolvem, com ações afirmativas, assim como outras ações relacionadas à agenda da sustentabilidade, maiores chances de sucesso, e em médio a longo prazo, geram grandes avanços, automaticamente melhores resultados para as empresas (BORGGER, 2013).

Neste mesmo seguimento, defendeu Borger (2001, p.36):

O papel das empresas incluiria lucros, mas, em vez da maximização do lucro de curto prazo os negócios deveriam buscar lucros de longo prazo, obedecer às leis e regulamentações, considerar o impacto não mercadológico de suas decisões e procurar maneiras de melhorar a sociedade por uma atuação orientada para a RSE.

Em conformidade com o Estado Democrático de Direito, todos devem se preocupar em promover o bem-estar social e a harmonia entre os sujeitos de direito, ao praticar seus atos em sociedade (BORGGER, 2001).

Deste modo, o art. 5º, incisos XXII e XXIII, e o art. 170º, Inciso II e III, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), trazem que:

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 seguintes termos:

XXII – é garantido o direito de propriedade; XXIII – a propriedade atenderá a sua função social;
[...]

Art.170º A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

II – Propriedade privada;
III - função social da propriedade.

Logo, há de se dizer que as empresas devem se preocupar, não somente com seus lucros, mas também com o desenvolvimento sustentável, visando-se reduzir seus

reflexos negativos e revigorar o mercado. Não se atendo somente a lucratividade, mas também com o bem comum (CEBDS, 2018).

Outrossim, Robbins (2000) orienta que, as expectativas da sociedade em relação aos negócios mudaram. Há 20 anos, a sociedade era mais tolerante com ações antiéticas. Hoje, no entanto, as expectativas da sociedade em relação aos problemas sociais e éticos elevaram-se mais rapidamente que a capacidade das empresas em melhorar seus padrões. Assim, ainda que as empresas de hoje possuam mais consciência social que há 20 anos, a sociedade considera que as empresas precisam evoluir abundantemente. O mesmo esclarece que, independentemente da abordagem que a empresa adotar, todas estarão sendo pressionadas pelos acionistas, pelos investidores, pelos concorrentes, pelos consumidores, pelos fornecedores, pelo governo e pela comunidade em geral a assumirem uma postura socialmente responsável, e isto será percebido como critério de avaliação do seu desempenho.

A Constituição Federal (BRASIL, 1988), no art. 1º e incisos III e IV, traduziu o trabalho como Princípio Fundamental de valor social, vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
 III - a dignidade da pessoa humana;
 IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Complementarmente a Carta Magna reforçou em seu art. 3º e incisos que:

Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 I – construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 II – garantir o desenvolvimento nacional;
 III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Logo, infere-se que, a superação da barreira da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho é um fator muito importante para atingir os objetivos básicos da República Federativa do Brasil, pois, conforme demonstrado acima, o artigo 3º, III da Constituição Federal prevê a eliminação da pobreza e marginalização e a redução da desigualdade social e regional, situação esta que, desdobra-se no empoderamento das mulheres e na quebra de estereótipos de identidade de gênero que geram preconceito e discriminação (BRASIL, 1988).

Em se tratando da Função social atribuída à propriedade privada, é preciso retomar o art. 170 incisos III, VII e VIII da Constituição Federal, em seu Título VII, da “Ordem Econômica e Financeira”, e dos “Princípios Gerais da Atividade econômica”, no qual declara que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (BRASIL, 1988):

Art. 170 [...]
III - função social da propriedade;
VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
VIII - busca do pleno emprego.

Nesta perspectiva, a função social da empresa tem como um de seus componentes a responsabilidade sobre o alcance da igual disponibilização de trabalho digno a homens e mulheres, a remuneração igual para trabalho igual, a proteção dos direitos trabalhistas da mulher, a disponibilização de um ambiente de trabalho seguro e protegido, entre outros, estes sendo objetos basilares para o alcance da igualdade de gênero (FIGUEIREDO, 2012).

Atinente a redução de desigualdades de gênero no meio empresarial, o Instituto Global McKinsey (McKinsey Global Institute), realizou um estudo global em 2018, no qual demonstra a ligação entre diversidade e desempenho financeiro da empresa (HUNT et al., 2018).

Este estudo concluiu que a cooperação em locais de trabalho inclusivos e sensíveis à dimensão de gênero permite às empresas atrair as melhores pessoas; melhorar o desempenho organizacional; reduzir os custos associados à rotatividade do pessoal; melhorar o acesso a mercados-alvo; e minimizar riscos legais – tudo enquanto melhoram a sua reputação. De fato, as empresas com os mais altos níveis de diversidade de gênero nas suas equipes executivas têm 21% mais probabilidade do que outras de obterem uma rentabilidade acima da média (HUNT et al., 2018).

Ao agir sem se preocupar com o bem-estar social, as empresas aumentarão o custo social consequente de sua atividade no mercado, o que, com o tempo, pode refletir em redução dos lucros. O simples fato de o empresário deixar de investir em capital produtivo já colabora com o desemprego, o que prejudica a economia, e por conseguinte, as empresas, considerando que pessoas desempregadas consomem menos, refletindo na menor circulação de dinheiro no mercado (GIANG, 2003).

Vu Minh Giang leciona que para se aperfeiçoar um ambiente para investimentos, é indispensável a combinação de crescimento econômico com soluções de políticas sociais e redução da pobreza, Assim O desenvolvimento econômico depende da estabilidade política e social. Portanto, é necessário fortalecer os mecanismos estruturais em diferentes níveis e levar em conta a vida da população pobre. À vista disso, nada influi produzir se não houver ninguém para consumir, ou em outras palavras, comprar (GIANG, 2003).

Segundo dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua) 2019, o número de mulheres no Brasil é superior ao de homens. A população brasileira é composta por 48,2% de homens e 51,8% de mulheres. (IBGE, 2020).

O que ressalta ainda mais a necessidade de adoção de ações afirmativas nas empresas em prol do alcance da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, dado que, as mulheres são maioria da população brasileira, tal e qual, o reconhecimento dos seus direitos influem diretamente no bem-estar social (IBGE, 2020).

De acordo com divulgação da ONU no dia 14 de fevereiro de 2018, não há como alcançar as metas estabelecidas para a Agenda de 2030, que prevê pôr um fim na pobreza, proteger o planeta e avançar na prosperidade, sem que haja uma igualdade de gênero, pois ela perpassa por todos os demais objetivos elencados (ONU, 2018).

A respeito das desigualdades Silva e Muniz (2018, p.108) retrata:

Portanto, as desigualdades que as mulheres enfrentam não são apenas um problema de índole individual, mas sim de reflexo mundial, ou melhor, social, pois para que se alcance o progresso sustentável previsto nos 17 objetivos de desenvolvimento sustentável é imprescindível que se garantam os direitos e liberdades das mulheres e meninas, porque é a única forma de se obter justiça, alcançar a inclusão, equilibrar a economia e proteger o meio ambiente, não só agora, mas para todas as gerações futuras.

Donaggio e Midori (2017), afirmam que o “ganho decorrente de uma maior equidade de gênero seria ainda maior em países em desenvolvimento”, assim como o Brasil. Estima-se que na América Latina poderia se obter um aumento estimado de 10% de seu Produto Interno Bruto. Deveras, tal impacto positivo dependeria da “eliminação não apenas da atual diferença salarial entre homens e mulheres para um mesmo trabalho com a mesma formação, mas também de outros bloqueios ao potencial de desenvolvimento”, o que “inclui diversas formas de trabalho não remunerado, a sub-representação econômica (como a discriminação na concessão de crédito), a sub-representação política e as diversas formas de violência” a que a mulher está sujeita.

As Nações Unidas, por meio de sua Entidade para a Igualdade de Gênero e Empoderamento das Mulheres - ONU Mulheres (2017) e de sua agência Pacto Global, objetivando a redução das repercussões nocivas ao desenvolvimento sustentável resultantes da asseveração das estruturas laborais patriarcais, apresentou os Princípios de Empoderamento das Mulheres como meio de orientação as empresas, a fim da distribuição de poder às mulheres no ambiente de trabalho. Tais princípios são:

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível;
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação;
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa;
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres;
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing;
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social;
7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Em suma, ao assumir o papel da Responsabilidade social sobre a aplicabilidade da igualdade de gênero na sua política corporativa, as empresas não só refletem positivamente na sociedade, como também agregam vantagens para si. Conforme artigo da Revista Exame, “Igualdade de gênero: sete motivos para implementar na sua companhia”, inscrito por Fernando Mantovani (2021), algumas dessas vantagens são: Promoção de pensamentos mais diversos; Melhora no clima corporativo; Elevação da motivação dos profissionais, melhorando o engajamento; Fortalecimento da política de atração de candidatos que valorizam a diversidade; Aumento da produtividade; Geração de valor à marca e Redução da rotatividade de funcionários.

2.1 AÇÕES AFIRMATIVAS E ODS Nº 5 E Nº 8 COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

Há um déficit de políticas sociais internas nas empresas a favor da isonomia entre homens e mulheres, fato originado por uma bagagem histórica e cultural patriarcal, dado que, conforme já exposto nesta pesquisa, durante séculos as questões de gênero não foram debatidas, a mulher sequer dispunha de capacidade jurídica, considerada até mesmo, um mero objeto, posse do homem, do seu pai quando menina, e do marido quando jovem, passando a ser vista com olhares

diferentes somente a partir do século XX, em decorrência de crescentes movimentos sociais em prol dos Direitos das mulheres (BORIS; CESÍDIO, 2007).

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) da Agenda 2030 da ONU é um plano de ação global, firmado por 193 países membros da ONU, cujo objetivo é a erradicação da pobreza e a promoção de vida digna para todos, neste enfoque, definiu-se 17 objetivos de desenvolvimento sustentável e 169 metas. Estes são fundamentados em 3 (três) pilares centrais, sendo eles: Crescimento econômico, inclusão social e proteção ao meio ambiente (ONU, 2015).

Como a vertente é a análise da desigualdade no mercado de trabalho, importante analisar em conjunto os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Nº 5 e 8 da agenda 2030 da ONU, visto que, ambos se complementam, tendo em vista que, não há de se falar no alcance da igualdade de gênero sem que as mulheres tenham acesso ao mercado de trabalho, assim como, conseqüentemente, a recursos econômicos e a participação na economia (ONU, 2015).

O objetivo Nº 5 tem como foco alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas, objetivo que foi subdividido em metas, nas quais se dará destaque às listadas abaixo (ONU 2022a):

- 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.

Já o ODS Nº 8 tem como foco promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, no qual será

debatido o âmbito das mulheres, destacando as metas a seguir elencadas (ONU, 2022b):

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

[...]

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

[...]

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários.

Expostas acima as metas dos ODS 5 e 8, evidente a relação da função social da empresa para que se alcance a igual disponibilização de trabalho digno a todos, a remuneração igual para trabalho igual, a proteção dos direitos trabalhistas da mulher, a disponibilização de um ambiente de trabalho seguro e protegido, que são objetos basilares para o alcance da igualdade de gênero (ONU, 2015).

Joan Scott (1990) aduz que, gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos (...) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder. À vista disso, entende-se que o gênero diz respeito aos aspectos sociais atribuídos ao sexo, não sendo ligado intrinsecamente ao sexo biológico, mas sim a construção social formada ao longo do tempo, que define papéis, funções ou comportamentos sociais ao homem e a mulher.

Valendo-se complementar com o entendimento de Simone de Beauvoir (BEAUVOIR, 1967, p. 09):

Ninguém nasce mulher: torna-se mulher. Nenhum destino biológico, psíquico, econômico define a forma que a fêmea humana assume no seio da sociedade; é o conjunto da civilização que elabora esse produto intermediário entre o macho e o castrado que qualificam de feminino. Somente a mediação de outrem pode constituir um indivíduo como um Outro. Enquanto existe para si, a criança não pode apreender-se como sexualmente diferenciada. Entre meninas e meninos, o corpo é, primeiramente, a irradiação de uma subjetividade, o instrumento que efetua a compreensão do mundo: é através dos olhos, das mãos e não das partes sexuais que apreendem o universo.

Neste contexto, no que pese ao reconhecimento das diferenças para que

se alcance a igualdade, ou melhor, a equidade de gênero, Fábio Konder Comparato (2010) traz que a discriminação, e a não aceitação dos direitos das mulheres, ocorre com a negação do direito à diferença, no qual define como "a recusa do reconhecimento e respeito dos dados biológicos e valores culturais, componentes do universo feminino" (MARANGONI, 2011).

Quanto ao conceito de igualdade, Nery Junior (1999) afirma que, dar tratamento isonômico às partes significa tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na exata medida de suas desigualdades, visto que, tratar diferentes como iguais e aplicar a lei de modo universalizado, acarreta injustiças, pois a sociedade é formada por indivíduos diversos, portadores de suas peculiaridades e particularidades, ou seja, deve-se especificar o sujeito de direito, levando em consideração suas diferenças dos demais para que se tenham soluções específicas, e assim se corrija as desigualdades. Portanto, o princípio da igualdade consiste em tratar os diferentes como diferentes, não se tratando somente da conquista da igualdade, mas da equidade.

Isto posto, na visão do insigne doutrinador Rico (2004), a RSE (Responsabilidade Social Empresarial), é uma forma como a organização se relaciona com o público ao seu redor, sendo ética e transparente, colocando em prática ações sustentáveis em suas metas.

Ou seja, tem de se elucidar que a atuação empresarial não deve ser privativa à consecução de sua atividade fim, a finalidade econômica, e que seu enfoque já não deve ser somente o lucro, como a visão compartilhada na antiguidade, que já é obsoleta, considerando-se que são compostas por pessoas, clientes, fornecedores, empregados, parceiros e colaboradores, por conseguinte, tendo assim, que se "humanizar", na medida em que, sua atuação afeta diretamente a sociedade e o seu desenvolvimento sustentável (RICO, 2004).

O papel da promoção de oportunidade de participação justa entre mulheres e homens nas empresas é de criar mecanismos que oportunizem não só a participação, como a ascensão de um grupo excluído historicamente por sua sexualidade, as mulheres, levando-se também em consideração as determinantes de raça e etnia, classe social, capacidade física, localização geográfica, e assim por diante.

Segundo o art. 1º, alínea a) da Convenção 111 da Organização

Internacional do Trabalho – OIT (SÜSSEKIND, 2000):

Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão.

A CLT, versa em seus artigos 5º e 461º sobre a obrigação da equidade salarial entre pessoas com mesma função profissional, observemos abaixo (BRASIL, 1943):

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

[...]

Art. 461º Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

Do mesmo modo, o artigo 2 da Declaração Universal dos Direitos Humanos feita pela ONU, versa que (UNICEF, 2022):

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

Contudo, como bem lembrado por Luigi Ferrajoli (2016) o mero invencionismo jurídico não é suficiente para expurgar as desigualdades existentes na sociedade, por mais que existam normas que prevejam e enalteçam as diferenças, como as voltadas para a Agenda 2030, em relação à igualdade de gênero. É necessária uma mudança social, de reformulação da importância de se valorizar as peculiaridades de cada indivíduo, pois por mais que o direito interno e internacional vise promover os direitos das mulheres e meninas. A igualdade pleiteada não passará de uma utopia jurídica, pelo fato de tais normas estarem sempre sendo violadas por razões sociais, econômicas e culturais, sustentadas em uma hegemonia masculina (MAIA, 2000).

Assim, importante analisar de modo amplo a aplicação das políticas inclusivas nas empresas e quais os motivos da persistência dos problemas e obstáculos que impedem as mulheres de ingressarem no mercado de trabalho em igualdade de condições. De acordo com o estudo apresentado pela OIT, em 08 de março de 2018, existem diversos fatores estruturais e culturais nesta desigualdade, desde a segregação por sexo em ocupações e em setores até a discriminação e

estereótipos de gênero (OIT, 2018).

Em pesquisa recente realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2019, restou-se demonstrada que as mulheres são maioria entre a população de 25 anos ou mais que apresentam nível superior completo, contando com o total de 19,4%, e os homens, 15,1%, em contrapartida, constatou-se que as mulheres são minoria em se tratando da conquista de cargos gerenciais nas empresas, visto que, ocupavam somente 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam 77,7% do rendimento dos homens (IBGE, 2021a).

Tais dados atestam a presente injustiça no meio laboral, dado que, as mulheres são maioria no tocante a capacitação profissional, todavia, como corrobora os fatos expostos, não têm iguais oportunidades de colocar sua capacitação em prática. Diversas são as dificuldades que as mulheres enfrentam no desenvolvimento de suas carreiras e liderança, estes associados a fatores como a dupla jornada com as tarefas domésticas e cuidados com a família, culturas organizacionais de promoção baseadas em normas e critérios de avaliação masculinos e vieses inconscientes e estereótipos de gênero, dificultam a progressão nas suas carreiras (IBGE, 2021).

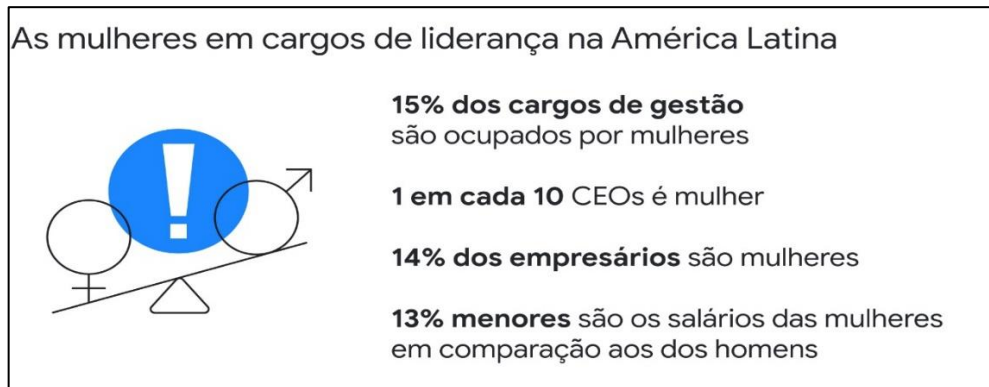
Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) realizada em 2019, mostrou que mulheres se dedicam mais aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos do que homens. Foram 21,4 horas semanais feitas pelas mulheres contra 11 horas semanais feitas pelos homens (IBGE, 2020).

Isto demonstra o modo como a mulher é vista e colocada em um papel de cuidadora, na qual as práticas de discriminação podem ser diretas, no caso do assédio sexual, e as claras, como também podem ser diretas veladas de “síndrome da secretária”. A “síndrome da secretária” se trata da visão de que por sua relação com a maternidade e por seu papel social construído, a mulher é associada a com maior generosidade e talento para cuidar, e por consequência, ela acaba sendo engessada nas posições de serviço, sendo esquecida quando, por exemplo, abrem-se vagas para cargos gerenciais e executivas (IBGE, 2021).

Na população com 25 anos ou mais, 15,1% dos homens e 19,4% das mulheres tinham nível superior completo em 2019, todavia, as mulheres representavam menos da metade (46,8%) dos professores de instituições de ensino superior no país. Em cursos de graduação resultaram como minoria entre os alunos nas áreas ligadas às ciências exatas e à esfera da produção: apenas 13,3% dos alunos de Computação e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) são mulheres, enquanto elas ocupam

88,3% das matrículas na área de Bem-Estar, que contempla cursos como Serviço Social. Apesar de mais instruídas, as mulheres ocupavam 37,4% dos cargos gerenciais e recebiam 77,7% do rendimento dos homens, ver também a imagem 1 (IBGE, 2021).

Imagem 1 – Mulheres em cargos de liderança na América Latina.



Fonte: BID – Banco Internacional de Desenvolvimento, 2021.

Assim como os dados citados comprovam, um exemplo do viés inconsciente que predomina na sociedade é que as áreas de STEM (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática), são tradicionalmente estereotipadas como ramos de domínio masculino. Este é o viés de percepção, uma crença, sem bases concretas, de que os homens são mais habilidosos quando o assunto são números. Isso desmotiva e afasta as mulheres das áreas de exatas, seja por falta de identificação, seja por enfrentarem preconceito quando desbravam esses segmentos, mas isto ocorre não somente nestas áreas e ou nesta situação, visto que, até mesmo o papel de liderança ainda é ligado aos estereótipos masculinos (KERR, 2020).

A maior presença das mulheres, especialmente em cargos de maior qualificação gera ganhos importantes para o crescimento da economia. Isso ocorre por uma razão muito simples, se há o entendimento que os talentos e habilidades das pessoas não são determinados pelo gênero, e sim pela capacidade, o eficiente é escolher a melhor pessoa para cada trabalho e não o melhor homem. Em outras palavras, as barreiras existentes no ingresso das mulheres no mercado de trabalho incidem em um desperdício de mulheres talentosas na economia. As empresas que buscam atuar de modo sustentável e com uma visão de futuro precisam investir na mudança de padrão impetrada pelos vieses de gênero, através da adoção de ações

afirmativas e inclusivas, sendo inúmeras alternativas para isso, como treinamentos e workshops continuados (KERR, 2020).

Tendo em vista a amplitude das ações das empresas privadas, a Federação das Indústrias do Estado de Goiás em parceria com o SEBRAE lançou a Cartilha “A Responsabilidade Social Empresarial uma Ferramenta de Gestão de Negócios Sustentáveis e Competitivos”, em 2006, na qual orienta como as empresas a como iniciar a Gestão SER, onde informa que (SEBRAE, 2006):

Uma organização ou empresa, para iniciar a prática da Responsabilidade Social Empresarial, deverá partir de uns princípios básicos, para deixar claro a postura adotada pela instituição com os stakeholders:

- Crie em sua empresa uma declaração de Missão, Visão, Valores e Código de Ética;
- Compartilhe sua declaração com seus públicos;
- Crie um ambiente de trabalho onde essas questões possam ser discutidas e revise a declaração periodicamente.
- Eduque os funcionários sobre ética;
- Avalie regularmente o desempenho da empresa;
- Obtenha feedback sobre suas primeiras avaliações;
- Compartilhe sua avaliação

“A Responsabilidade Social Empresarial uma Ferramenta de Gestão de Negócios Sustentáveis e Competitivos” (2006), Federação das Indústrias do Estado de Goiás Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas de Goiás - Sebrae/GO.

Em relação a outras ações que podem ser adotadas pelas empresas, agora, mais especificamente relacionadas a implementação de uma política de igualdade de gênero, a ONU Mulheres e o Pacto Global criaram os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs), estes são um conjunto de considerações que ajudam a comunidade empresarial a incorporar em seus negócios valores e práticas que visem à equidade de gênero e ao empoderamento de mulheres, estes sendo (ONU MULHRES, 2022):

1. Estabelecer liderança corporativa sensível à igualdade de gênero, no mais alto nível.
2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação.
3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as mulheres e homens que trabalham na empresa.
4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional para as mulheres.
5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de suprimentos e marketing.
6. Promover a igualdade de gênero através de iniciativas voltadas à comunidade e ao ativismo social.

7. Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero.

Pesquisa do Bureau para Atividades dos Empregadores da OIT, divulgada em 2019, informou que, oportunidades iguais de salário e promoção a cargos de chefia, tornam as empresas mais competitivas e lucrativas, levando em consideração que, das 14 mil empresas ouvidas em 72 países, 60% disseram ter aumentado lucro e produtividade ao implantar programas de igualdade de gênero; 56%, que passaram a ter mais habilidade para atrair e manter talentos; e 36% perceberam maior habilidade para atrair o interesse e atender à demanda dos clientes (OIT, 2018).

Por último, nítida a magnitude e a relevância da adoção de programas e ações afirmativas em prol da inclusão das mulheres no mercado de trabalho, a fim da igualdade de gênero, pois isto reflete diretamente na diminuição da pobreza e no progresso frente ao desenvolvimento econômico sustentável, objetivo central da Agenda 2030 da ONU (BRASIL, 2022b).

3 A RSE NO ENFRENTAMENTO DA DESIGUALDADE DE GÊNERO EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19

A pandemia da Covid-19 refletiu significativamente em todas as esferas da sociedade, o que resultou na preocupação de instituições internacionais, dos governos, das organizações privadas e da sociedade. Em quaisquer perspectivas ponderadas, o objetivo primordial no decorrer da pandemia foi a preservação da vida (PAIXÃO; BARBOSA; SALES, 2020).

Globalmente, as mulheres representam 55,8% das pessoas que trabalham nas indústrias de serviços, enquanto no G7 as mulheres representam cerca de 88% da força de trabalho da indústria de serviços. A maioria não pode trabalhar remotamente e pode exigir apoio adicional para crianças ou pessoas mais velhas da família quando saem de casa para trabalhar. (OECD, 2020)

Conforme notícia do site do IBGE quanto ao Relatório Especial COVID-19 Nº 9 referente a Autonomia econômica das mulheres na recuperação sustentável e com igualdade, houve um retrocesso de mais de uma década respectivo a participação do gênero feminino no mercado de trabalho, sendo que, esta taxa em 2019 foi de 52%, e dos homens 73,6%, e em 2020 decaiu para 46%, enquanto a dos homens foi de 69% (IBGE, 2020,):

A taxa de desocupação do país no 2º trimestre de 2020 foi de 13,3%, aumento de 1,1 ponto percentual em relação ao 1º trimestre de 2020 (12,2%). Na comparação com o mesmo trimestre de 2019 (12,0%), houve acréscimo de 1,3 p.p.

A crescente saída da mulher no mercado de trabalho se deu, sobretudo, por sua tripla jornada de trabalho, visto que, por conta das medidas de afastamento social, adotou-se o regime de trabalho em casa (Home office), na medida em que as mulheres ainda assumem grande parte do papel de cuidadora, seja dos filhos, que estavam com aulas suspensas, de familiares portadores de alguma deficiência ou incapacidade, e de cuidados com a casa (FACHIN MELINA GIRARDI, artigo de jornal – Jota, 2020), segue:

A interrupção das atividades acadêmicas e escolares e dos serviços domésticos subcontratados, desde logo, sobrecarrega as mulheres que necessitam harmonizar os esforços do trabalho remoto com o cuidado dos filhos e da casa, que, em muitos casos, seguem como ônus exclusivos seus.

Na divisão sexual do trabalho, as múltiplas jornadas ainda pendem sobre os ombros femininos.

Recente relatório (Lawson et al. 2020) afirmou que as mulheres são as mais afetadas pela COVID-19 porque elas já enfrentavam questões sociais antecedentes à crise sanitária, tais como: conviver com risco de violência, o que foi endossado por (Silva et al. 2021), serem as principais vítimas dos processos de migração forçada por crises climáticas e conflitos armados, assim como por exemplo, a guerra na Ucrânia, além de serem a maioria nos postos de trabalhos informais e conviver com a sobrecarga do trabalho pelo papel atribuído as mesmas de cuidadoras. Estes aspectos históricos foram confirmados em diversos estudos, o que salienta o fato de que as mulheres estão sujeitas a mais pressões e estresses pertinentes ao trabalho por comparação aos homens, englobando ainda, uma constante luta contra a discriminação sexual (Doyle and Hind 1998), privação de promoção, reconhecimentos e apoio organizacional (Knights and Richards 2003), inclusive estereótipos de gênero e assédio (Foley et al. 2020). Consequentemente, é evidente que tais questões que envolvem o dia a dia da mulher no local de trabalho, resultam em uma excessiva pressão, como também, colaboram para uma exaustão tanto física, quanto mental.

Ao passo que as empresas precisam enfrentar novos desafios proporcionados pela pandemia, são também solicitadas a contribuir com uma sociedade afetada frontalmente e que terá de superar múltiplas situações desafiadoras, sendo que ambas terão que aprender a conviver com um novo normal. O momento exige que as empresas adotem uma postura de sensibilidade e contribuição com a sociedade (BATISTA et al., 2020).

Salvador e Ikeda (2018) ressaltam que a atitude que as organizações assumem durante uma crise influenciam a percepção da sociedade e dos consumidores sobre as suas marcas. Assim sendo, a maneira como as empresas reagiram à pandemia teve influência nas decisões de compra dos consumidores (BATISTA et al., 2020). Uma pesquisa denominada “Confiança nas marcas e pandemia de coronavírus”, realizada pela empresa Edelman (2020) 5 em 12 países, mostra que no Brasil dentre os mais de 1.000 participantes, 65% dos respondentes partilham da mesma opinião, de que as empresas brasileiras deveriam proteger o bem-estar e segurança financeira de seus funcionários, mesmo que provenha em perdas econômicas significativas até

que a pandemia terminasse, se eles quisessem conquistar ou manter a confiança de seus consumidores.

Como empregador é um motor de crescimento econômico, o setor privado teve um papel de grande importância a desempenhar, não apenas na mitigação do impacto da Covid-19, mas na redução da propagação do vírus (EDELMAN, 2020).

A exemplo disto, a ONU Mulheres fez uma publicação “Covid-19 e igualdade de gênero: um apelo à ação para o setor privado”, em abril de 2020, no qual ressaltou a importância da adoção dos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) na orientação às empresas sobre como promover a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres no local de trabalho, mercado e comunidade (ONU, 2020).

Nesta publicação a ONU Mulheres informou que as empresas devem não só cumprir as políticas e mandatos locais e nacionais relacionados à Covid-19, como também levar em consideração três prioridades transversais estabelecidas pelo secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres (ONU, 2020):

1. Garanta a representação igual das mulheres em todo o planejamento e tomada de decisões da Covid-19;
2. Promova mudanças transformadoras pela igualdade, abordando questões de assistência remunerada e não-remunerada;
3. Segmente mulheres e meninas em todos os esforços para lidar com o impacto socioeconômico da Covid-19.

Todavia, a abordagem de gênero não recebeu a devida atenção durante a pandemia, o que demonstra o relatório da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS), “Gendered Health Analysis: COVID-19 in the Americas”, lançado em 8 de março de 2022, que acentuou que a pandemia de COVID-19 teve um impacto desproporcional sobre as mulheres nas Américas, ameaçando seu desenvolvimento e bem-estar e contribuindo para o aumento da desigualdade de gênero na saúde. O papel de cuidadora expôs as mulheres a um risco aumentado de contrair COVID-19. As mulheres compuseram a grande maioria dos profissionais de saúde, estiveram na linha de frente, cuidando de pacientes, e representaram 72% de todos os casos de COVID-19 entre profissionais de saúde da região (PAHO, 2021).

Levantamento elaborado pelo Programa "Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios", para identificar os efeitos da pandemia nos empreendimentos geridos por mulheres, demonstrou que mães foram colocadas em

situação de sobrecarga por conta do acúmulo de atividades, no qual o tempo dedicado às atividades foram separados em: 92% no cuidado com os filhos e filhas; 85% na rotina de cuidado da casa; 74% do tempo gasto nas atividades escolares; 59% nas atividades do negócio e "diminuiu" ou "diminuiu muito", para 64% das mães, o tempo disponibilizado ao lazer e ao autocuidado (ONU MULHERES, 2021).

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) a pandemia foi responsável pela saída de sete milhões de mulheres do mercado de trabalho, assim como, um levantamento da ONU Mulheres apresentou que, a participação de mulheres com filhos e filhas de até dez anos, no mercado, caiu de 58,3% no segundo trimestre de 2019, para 50,6% no segundo trimestre de 2020 (ONU MULHERES, 2021).

Carissa F. Etienne, Diretora do OPAS, declarou que, “se as mulheres tivessem sido melhor protegidas desde o início e com turnos razoáveis, muitas infecções poderiam ter sido evitadas”. Porém, nos resta atualmente as consequências da falta de preparo das empresas em lidar com as desigualdades de gênero, o que resultou em não somente uma crise global de saúde, mas uma crise do mercado de trabalho, social e econômica (PAHO, 2021).

Segundo, também declaração do Secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres: “A igualdade de gênero e os direitos das mulheres são essenciais para superar essa pandemia, recuperar-se mais rapidamente e construir um futuro melhor para todos” (ONU MULHERES, 2020).

Ele também destacou que as consequências devastadoras da pandemia para mulheres e meninas, atravessam todas as esferas: da saúde e economia à segurança e proteção social. E que, naquele momento, quase 60 por cento das mulheres em todo o mundo trabalhava na economia informal, ganhando menos, economizando menos e com maior risco de cair na pobreza. E na medida que os mercados caíam e os negócios fechavam, milhões de empregos femininos desapareciam (ONU MULHERES, 2020).

De acordo com o artigo “O papel das empresas para garantir igualdade de gênero durante a pandemia de Covid-19” do site “A economia B”, as empresas podem contribuir com as metas dos ODSs aderindo a tais possibilidades:

1. Ter uma participação ativa para garantir que homens e mulheres tenham oportunidades iguais no mercado de trabalho;

2. Assegurar que as mulheres sejam tratadas de maneira justa e com equidade em seus processos internos;
3. Agir para assegurar o apoio necessário a vítimas de abuso e se posicionar a respeito do problema;
4. Promover ou apoiar programas focados no empoderamento feminino;
5. No contexto da pandemia, garantir a segurança e o acesso a serviços de saúde para as mulheres também pode ser uma forma de contribuir para o avanço da igualdade de gênero.
“O papel das empresas para garantir igualdade de gênero durante a pandemia de Covid-19”, 2020.
<https://www.aeconomiab.com/igualdade-de-genero-pandemia/>

A cultura da responsabilidade social está cada vez mais presente nas pautas das organizações, isso porque há inúmeras evidências de que as empresas que adotam estas estratégias alavancam as suas reputações no médio e longo prazo, além de gerarem impactos positivos para a sociedade (FARIA e SAUERBRONN, 2008). É comum hoje em dia que as empresas se preocupem com a maneira como se relacionam com os seus colaboradores, fornecedores, investidores, consumidores e as comunidades em que operam, desta maneira buscam através de vários instrumentos e ferramentas atuar de forma socialmente responsável (CARROLL e SHABANA, 2010; FREEMAN, 2010).

A Coca-Cola é um exemplo das empresas que aderiram a programas de empoderamento econômico das mulheres em prol da igualdade de gênero, visto que, firmou aliança global com a ONU Mulheres, o que resultou no Brasil na capacitação de 22 mil mulheres e 13 mil homens de comunidades de baixa renda que perpassam a cadeia de valor da empresa (empreendedorismo, reciclagem e varejo, e igualdade de gênero, empoderamento das mulheres e direitos humanos). A empresa também incluiu um capítulo sobre igualdade de gênero e raça no Manual de Compras Sustentáveis do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável, o que somou a sua agenda a adoção de princípios de igualdade de gênero nas políticas de compras das empresas para privilegiar negócios liderados por mulheres (ONU MULHERES, 2022).

Também em parceria com a Aliança Empreendedora, a Danone desenvolveu um projeto denominado Kiteiras, focado no desenvolvimento profissional de mulheres de comunidades menos favorecidas, no qual estas realizam a venda de seus produtos de porta a porta. Segundo a mesma afirmou, no ano de 2019, em torno de 11 milhões de reais foram inseridos nas comunidades brasileiras, através da venda de mais de 2.400 toneladas de iogurtes (PEREIRA, 2020).

Porém isto não evitou que, ainda assim, durante a pandemia, muitas das participantes do programa fossem prejudicadas com a queda de suas rendas. Para apoiar as empreendedoras, a Danone ofereceu o Auxílio Kiteiras 2020, uma iniciativa que auxiliou mais de 2 mil Kiteiras que foram impactadas econômica e socialmente pela pandemia (PEREIRA,2020).

Outro exemplo seria o Instituto Lojas Renner, no qual a ONU Mulheres desenvolve o projeto Empodera, com foco na promoção da igualdade de gênero em toda a sua cadeia de valor, que engloba colaboradores, fornecedores e a sociedade em geral, através de investimentos financeiros no empreendedorismo de mulheres (ONU MULHERES, 2022).

Neste mesmo sentido, o Instituto Avon, responsável pelo Grupo Natura & Co, que é uma unidade de negócios que também inclui as marcas Avon, Natura, The Body Shop e Aesop, criaram o programa “Você Não Está Só”, que foi desenvolvido por meio da colaboração de 10 órgãos do setor público, privado e da sociedade civil. O objetivo do programa é fornecer serviços essenciais e proteção a mulheres e meninas marginalizadas, trabalhando em conjunto com várias organizações, com objetivo de fornecer suporte, ferramentas de denúncia e informações sobre abuso isoladamente por meio de uma campanha de divulgação pública durante a pandemia (PEREIRA, 2020).

O relatório Diversity Matters: América Latina, sobre o impacto da diversidade nas organizações na América Latina, lançado pela empresa McKinsey & Company em junho de 2020, baseado no estudo de 700 grandes empresas e em uma pesquisa com cerca de 4.000 funcionários em toda a região, mostra que as empresas que adotam a diversidade são mais inovadoras, colaborativas e rentáveis do que seus pares que não a adotam (CASTILHO, 2020).

Empresas que adotam a diversidade têm probabilidade até uma vez e meia maior de ter funcionários mais felizes em todas as funções e níveis da organização, incluindo funcionários de nível inicial e gerentes e executivos de alto nível. O estudo também serviu para apontar que funcionárias do gênero feminino ou outro de empresas compromissadas com a diversidade têm probabilidade 12% a mais de querer alçar o próximo nível em sua organização em comparativamente a seus pares de outras empresas (CASTILHO, 2020).

Assim, Gomes (2021, p.6-7) retrata que os objetivos das ações afirmativas são:

Os objetivos das ações afirmativas são: induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, visando a tirar do imaginário coletivo a ideia de supremacia racial versus subordinação racial e/ou de gênero; coibir a discriminação do presente; eliminar os efeitos persistentes (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar e que se revelam na discriminação estrutural; implantar a diversidade e ampliar a representatividade dos grupos minoritários nos diversos setores; criar as chamadas personalidades emblemáticas, para servirem de exemplo as gerações mais jovens e mostrar a elas que podem investir em educação, porque teriam espaço.

O mesmo, define as ações afirmativas como “um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e o emprego” (GOMES, 2001).

Conforme acima, pode-se observar a correlação entre a saúde organizacional e a performance do negócio, visto que, o Índice de Saúde Organizacional (OHI) revela que as empresas com saúde organizacional no quartil superior têm um retorno total aos acionistas três vezes maior do que as empresas no quartil inferior. Essa correlação é verdadeira na América Latina: as empresas com pontuações mais altas no Índice de Saúde Organizacional têm probabilidade 59% maior de superar a performance financeira de seus pares (CASTILHO, 2020).

Enganam-se aqueles que pensam que a responsabilidade pela população em um momento de pandemia é somente dos órgãos públicos e dos governos. As empresas também precisam se ater a uma gestão empresarial em tempos de pandemia, aderindo a ações sociais imediatas e eficazes, tendo em vista que, esta é uma obrigação de todos os agentes da sociedade, especialmente de empresas que possuem capital para colaborar no enfrentamento da crise causada pela pandemia do Covi-19 (MANZINE, et al., 2020).

Ao aderirem a um comportamento socialmente responsável e assumirem a pandemia, as empresas transformam-se importantes agentes de mudança e de transformação social. Com isto, estas além de aliviar os efeitos da crise, podem usufruir de diversos benefícios, tais como os destacados por Ethos (2007), a saber: Diminuição de conflitos com os seus públicos; Valorização da imagem institucional e da marca; Maior lealdade do consumidor; Maior capacidade de recrutar e manter

talentos; Flexibilidade e capacidade de adaptação; Sustentabilidade do negócio no longo prazo; Acesso a mercados e Acesso a capitais (Ethos, 2007).

Segundo Claro (2020), uma empresa faz parte de um ecossistema e é influenciada pelo ambiente em que está inserida. Portanto, corre-se o risco de não reconhecer, compreender e considerar o contexto, tanto positivo quanto negativo, no processo de tomada de decisão. Isso coloca em perspectiva o momento atual da pandemia de Covid-19, pois responsabilidade social significa fazer a coisa certa da maneira certa (TENÓRIO, 2015). Portanto, é necessário implementar um modelo de governança que leve em consideração não apenas os interesses de parceiros corporativos específicos, mas também os interesses de stakeholders mais amplos em seus ecossistemas (FREEMAN, 1984; FREEMAN, 2010). As empresas precisam de políticas claras e decisões consistentes sobre os interesses dos stakeholders e seu posicionamento de responsabilidade social, para que assim, atinjam seus objetivos. Dessa forma, as que já possuem práticas e culturas que incorporam os interesses dos stakeholders em seus processos decisórios são mais ágeis em tempos de crise provocada pela Covid-19.

CONCLUSÃO

Assim sendo, conclui-se que a adoção de programas afim da mitigação das desigualdades de gênero é necessária por parte das empresas, tendo em vista a retomada da mulher no mercado de trabalho, e esta atitude gera benefícios tanto internos quanto externos às organizações privadas, refletindo e influenciando na recuperação da economia brasileira no pós-crise da covid19.

Em meio a reflexões de tais problemáticas sociais, nota-se a necessidade da execução de tratativas e medidas afirmativas que tornem possíveis o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis números 5 e 8, em se tratando do alcance da igualdade de gênero no mercado de trabalho, com objetivo de transformar a realidade nos diversos seguimentos de empresas privadas no Brasil, retirando este debate do âmago de somente idealizações futuras, posto que, mesmo nítida a necessidade da tomada de atitude em favor de avanços necessários, ainda sejam grandes os retrocessos sociais.

Por fim, há a necessidade de uma mudança de perspectiva em relação ao papel da RSE para se alcançar a igualdade de gênero, afim de ascender a faísca da necessidade de uma transição cultural no domínio econômico privado, para que, através da junção dos aspectos jurídicos e sociais, exerça os direitos das cidadãs que são resguardadas pela nossa atual legislação, e promova sua real função social, atuando de modo consciente e agindo com feitiço para que tenhamos até 2030 um impacto positivo em parâmetro nacional e mundial, tanto social, jurídico e até mesmo econômico, pois caso contrário, segundo estudo publicado em 2019 pelo Fórum Econômico Mundial, a jornada pela paridade de gênero levará 99,5 longos anos para ser eliminada.

REFERÊNCIAS

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo: A experiência vivida**. Tradução de Sérgio Milliet. 2. ed. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1967. Disponível em: <https://joaocamillopenna.files.wordpress.com/2018/03/beauvoir-o-segundo-sexo-volume-11.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2022.

BORGER, F.G. Responsabilidade social empresarial e sustentabilidade para a gestão empresarial. **Instituto Ethos**. 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/responsabilidade-social-empresarial-e-sustentabilidade-para-a-gestao-empresarial/>. Acesso em 02 out. 2022.

BORIS, G. D. J. B.; CESÍDIO, M. H. Mulher, corpo e subjetividade: uma análise desde o patriarcado à contemporaneidade. **Revista Mal Estar e Subjetividade**, v.7, n.2, 2007.

BRASIL. **Conferências Mundiais da Mulher**. Onu Mulheres Brasil. 2022. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: 11 set. 2022a.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002**. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm; acesso em: 29 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das->

leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43#art-461>. Acesso em: 30 de ago. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 10 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.** Lei Maria da Penha, Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm>. Acesso em:14 set. 2022.

BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável: Igualdade de gênero.** Nações Unidas Brasil. 2022. Disponível em < <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5> >. Acesso em: numulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE_GANAR-GANAR_2021_PORTUGUES.pdf. Acesso em: 01 set. 2022.11 set. 2022b.

BRASIL. **Projeto de Lei 5631, de 22 de dezembro de 2020.** Institui o Programa de prevenção às desigualdades de gênero e raça no âmbito das empresas que especifica. 2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267962>>. Acesso em: 01 set. 2022.

BID. **Banco Internacional de Desenvolvimento.** Disponível em: <https://www.iadb.org/pt>. Acesso em: 4 out. 2022.

CARROLL, A. B.; SHABANA, K. M. The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. **International Journal of Management Reviews**, v. 12, n. 1, p. 85-105, 2010.

CASTILHO, P. **Diversity Matters: América Latina.** McKinsey & Company. Jul. 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/our-insights/diversity-matters-america-latina>.

CASTRO, G. DA S.; OLIVEIRA, C.V. A. DE. O Discurso da Responsabilidade Social nas Empresas Contemporâneas: valorização da humanização das marcas nas campanhas publicitárias. **Revista Comunicação Midiática**, Bauru, SP, v. 7, n. 1, p. 173–191, 2012. Disponível em: <https://www2.faac.unesp.br/comunicacaomidiatica/index.php/CM/article/view/306>. Acesso em: 4 out. 2022.

CLARO, P. **Responsabilidade social corporativa e sustentabilidade ambiental em época de crise**. São Paulo: Insper, 2020. [Entrevista]. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/responsabilidade-social-corporativa-epoca-crise/>. Acesso em: 30 outubro de 2022.

CEBDS. Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável. **Os desafios e vantagens da sustentabilidade empresarial aplicada. Sustentável blog**. 2018. Disponível em: <https://cebds.org/sustentabilidade-empresarial/#.Yzzwaz3MLIU>. Acesso em: 30 set. 2022.

DONAGGIO, A.; MIDORI, F. **O valor de uma mulher no mercado de trabalho. Época**; 2017. Disponível em: <https://epoca.oglobo.globo.com/economia/noticia/2017/07/o-valor-de-uma-mulher-no-mercado-de-trabalho.html>. Acesso em: 12 set. 2022.

DOYLE, C. and Hind, P. (1998). **Occupational stress, burnout and job status in female academics**. *Gender, Work & Organization*, 5(2):67–82.

EDELMAN, R. **Relatório Especial do Edelman Trust Barometer 2020: Confiança nas Marcas e a Pandemia de Coronavírus**. Eldemam, 2020. Disponível em: <https://www.edelman.com.br/estudos/confianca-nas-marcas-e-pandemia-de-coronavirus>. Acesso em: 12 ago. 2022.

ETHOS, Instituto. **Conceitos básicos e indicadores de responsabilidade social empresarial**. 5. ed. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2007. Disponível em: https://www.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2014/05/Conc_Bas_e_Indic_de_Respon_Soc_Empres_5edi.pdf. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

FACHIN, M. G. **Mulheres em tempo de pandemia: 5 razões que nos demandam incorporar viés de gênero na preparação e avaliação das intervenções.** Jota.info, 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-em-tempo-de-pandemia-06042020>. Acesso em: 01 ago. 2022.

FACHIN, Melina Girardi. **Jornal Jota: Mulheres em tempo de pandemia.** Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/mulheres-em-tempo-de-pandemia-06042020>. Acesso em: 31 de agosto de 2021.

FARIA, A.; SAUERBRONN, F. F. A Responsabilidade social é uma questão de estratégia? Uma abordagem crítica. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 1, p. 07- 33, 2008.

FERREIRA, E. N. **Teorias dos Direitos Humanos: debate entre universalismo e relativismo cultural.** Conteúdo Jurídico. Abr. 2016. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/46552/teorias-dos-direitos-humanos-debate-entre-universalismo-e-relativismo-cultural>>. Acesso em: 10 set. 2022.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. **Lições de direito econômico.** 5ª ed. - Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 45.

FOLEY, M., Oxenbridge, S., Cooper, R., and Baird, M. (2020). **‘I’ll never be one of the boys’: Gender harassment of women working as pilots and automotive tradespeople.** Gender, Work & Organization.

FREEMAN, R. Edward et al. **Stakeholder theory: The state of the art.** Cambridge University Press, 2010.

GIANG, Vu Minh. **Renovação no Vietnã: crescimento, integração global e redução da pobreza.** In NUNNENKAMP, Peter et al. **Cadernos Adenauer IV** (2003) nº 4. Experiências asiáticas: modelo para o Brasil? Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2003, p. 115-132.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social.** A experiência dos EUA. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

GUIMARÃES, L. M. P.; FERREIRA, T. M. T. B. C. **Myrthes Gomes de Campos (1875-?):** Pioneirismo na Luta pelo Exercício da Advocacia e Defesa da Emancipação Feminina. Revista Gênero, Niterói, v. 9, n. 2, p. 135-151, 2009. Disponível em: < file:///C:/Users/Ant%C3%B4nio/Downloads/30908-Texto%20do%20Artigo-106174-1-10-20120625%20(1).pdf >. Acesso em: 13 ago. 2022.

HAJE, L. **Projeto institui programa de prevenção de desigualdades de gênero e raça em empresas.** Sincovagas, 2021. Disponível em:< <https://sincovaga.com.br/projeto-institui-programa-de-prevencao-de-desigualdades-de-genero-e-raca-em-empresas/>>. Acesso em: 10 set. 2022.

HUNT, D.V.; YEE, L.; PRICE, S.; DIXON-FYLE, S. **A diversidade como alavanca de performance.** McKinsey & Company, 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em 22 set. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2019.** 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101707_informativo.pdf. Acesso em: 12 set. 2022.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de Gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos.** Estatísticas sociais. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos#:~:text=Na%20popula%C3%A7%C3%A3o%20com%2025%20anos,de%20ensino%20superior%20no%20pa%C3%ADs.>

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua trimestral: desocupação cresce em 11 UFs no 2º trimestre de 2020, com quedas no Pará e Amapá.** Estatísticas Sociais. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28699-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-11-ufs-no-2-trimestre-de-2020-com-quedas-no-para-e-amapa>. Acesso em: 05 set. 2022.

ISO. (2010). **Internacional Organization for Standardization - Iso 26000.** Disponível em: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>. Acesso em 30 de outubro de 2022.

KERR, C. **Como os vieses de gênero prejudicam a carreira das mulheres.** VC S/A. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/coluna/cris-kerr/como-os-vieses-de-genero-prejudicam-a-carreira-das-mulheres/>. Acesso em: 10 set. 2022.

KNIGHTS, D. and Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK academia. *Gender, Work& Organization*, 10(2):213–238.

LAWSON, M., Butt, A. P., Harvey, R., Sarosi, D., Coffey, C., Piaget, K., and Thekkudah, J. (2020). Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. Technical report, Disponível em: OXFAM.<https://www.oxfam.org.br/download/12180/>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

LIMA, L. P.; FREITAS, P. L. **Direito como Processo de Adaptação Social.** Encontro de Iniciação à Pesquisa Jurídica; v. 3, n. 1, 2020. Disponível em: <http://publicacoesacademicas.unicatolicaquixada.edu.br/index.php/eipj/issue/view/104/showToc>>. Acesso em: 28 ago. 2022.

MACÊDO, G. N. S. **A construção da relação de gênero no discurso de homens e mulheres, dentro do contexto organizacional.** 2003. 181 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) –Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2003.

MAIA, A. DA. **O garantismo jurídico de Luigi Ferrajoli – notas preliminares.** Brasília a.37, n. 145, p. 41-46. 2000. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/553/r145-05.pdf?sequence=4>. Acesso em: 03 set. 2022.

MALAMUD, A. C. **Dia Internacional das Mulheres: Igualdade de Gênero**. Ipsos - Especialista em Pesquisa de Mercado e Opinião Pública. 2020. Disponível em: <<https://www.ipsos.com/pt-br/dia-internacional-das-mulheres-igualdade-de-genero>>. Acesso em: 22 de ago. 2022.

MANTOVANI, F. Igualdade de gênero: sete motivos para implementar na sua companhia. **Revista Exame**, 2021. Disponível em: <https://exame.com/colunistas/sua-carreira-sua-gestao/igualdade-de-genero-sete-motivos-para-implementar-na-sua-companhia/>. Acesso em: 03 ago. 2022.

MANZINE, Larissa Alves, et al. – “**Responsabilidade Social Empresarial no Contexto da Pandemia de Covid-19**”. ENGEMA – USP. Ed. XXII, Ano 2020. Disponível em: <http://engemausp.submissao.com.br/22/anais/arquivos/377.pdf?v=1667226139>

MARANGONI, G. Fábio Konder Comparato - “**Não pode haver poder sem controle**”. IPEA – Desafios do desenvolvimento. Ano 8, Ed. 67, 2011. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?index_php?option=com_content&id=2580%3Acatid%3D28&Itemid=23&option=com_content. Acesso em: 22 ago. 2022.

MEDEIROS, A. M. **Olympe de Gouges**. Sabedoria política. 2022. Disponível em: < <https://www.sabedoriapolitica.com.br/products/olympe-de-gouges/> >. Acesso em: 09 set. 2022.

NADAL, P. **Por que 8 de março é o Dia Internacional da Mulher?** Nova Escola. 2018. Disponível em: <<https://novaescola.org.br/conteudo/301/por-que-8-de-marco-e-o-dia-internacional-da-mulher>>. Acesso em: 11 set. 2022.

NERY JÚNIOR, Nélon. Princípios do processo civil à luz da Constituição Federal. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 1999.

OECD, **Small Businesses, Job Creation and Growth: Facts, Obstacles and best practices**, 1997. Disponível em: <https://www.studocu.com/en-gb/document/university-of-oxford/salesforce-certified-marketing-cloud-consultant/2090740-download/30546903>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Mulheres ainda são menos propensas a atuar no mercado de trabalho do que os homens na maior parte do mundo, diz OIT**. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_619819/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 ago. 2022.

ONU MULHERES. **Ganha-Ganha: Igualdade de Gênero Significa Bons Negócios: Relatório geral do Programa Resultados, atividades e recursos para promover a igualdade de gênero no setor privado na América Latina, Caribe e Europa**. Uruguai, ago. 2021. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2021/09/REPORTE_GANAR-GANAR_2021_PORTUGUES.pdf

ONU MULHERES. **Mulheres e meninas devem estar no centro da recuperação da COVID-19, diz chefe da ONU**. 2020. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/mulheres-e-meninas-devem-estar-no-centro-da-recuperacao-da-covid-19-diz-chefe-da-onu/>. Acesso em: 30 de outubro de 2022.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas - Mulheres. **Empresas**. 2022. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/#:~:text=Os%20Princ%C3%ADpios%20de%20Empoderamento%20das,a%20discrimina%C3%A7%C3%A3o%20contra%20as%20mulheres>. Acesso em: 20 set. 2022.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas - Mulheres. **ONU Mulheres faz chamado ao setor privado para garantia da igualdade de gênero na resposta à Covid-19**. 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-faz-chamado-ao-setor-privado-para-garantia-da-igualdade-de-genero-na-resposta-a-covid-19/>. Acesso em: 12 set. 2022.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas – Mulheres. **ONU Mulheres avalia desafio das mães empreendedoras na pandemia Covid-19 e economia no país.** 2021. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-avalia-desafio-das-maes-empreendedoras-na-pandemia-covid-19-e-economia-no-pais/>.

ONU MULHERES. Organização das Nações Unidas - Mulheres. **Princípios De Empoderamento das Mulheres. Cartilha ONU;** 2017. Disponível em: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/cartilha_ONU_Mulheres_Nov2017_digital.pdf. Acesso em: 28 ago. 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nações Unidas – Brasil;** 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustentavel>. Acesso em: 30 set. 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, 5 - Igualdade de gênero.** Nações Unidas – Brasil, 2022a. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/5>. Acesso em: 30 set. 2022.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, 8 - Trabalho decente e crescimento econômico.** Nações Unidas – Brasil, 2022b. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 01 out. 2022.

PAHO. Pan American Health Organization. **Análise de Saúde de Gênero COVID-19 nas Américas.** 2021. Disponível em: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/55432/PAHOEGCCOVID-19210006_eng.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 02 set. 2022.

PAIXÃO, R.B.; BARBOSA, A.C. Q.; SALES, J. D. A. A produção científica e a formação em Administração: é possível dissociar relevância e rigor em tempos de pandemia? Editorial. **Revista Eletrônica Gestão e Sociedade**, v.14, n. 39, 2020, p. 3672-3680. Edição Especial COVID-19 – 2020.

PEREIRA, Francine. **O papel das empresas para garantir igualdade de gênero durante a pandemia de Covid-19**, A Economia B, 2020. Disponível em: <https://www.aeconomiab.com/igualdade-de-genero-pandemia/>. Acesso em 30 de outubro de 2022.

PORFÍRIO, Francisco. **"Direitos Humanos"**; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/direitos-humanos.htm>. Acesso em 19 de setembro de 2022.

RICO, E. DE M. A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável. **São Paulo em Perspectiva**, v.18, n.4, p. 73-82, 2004.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração; mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 15, n. 2, p. 5-22, 1990.

SCOTT, Joan. **História das mulheres**. In: BURKE. Peter. A escrita da história: novas perspectivas. São Paulo: Editora UNESP, p. 63-95. 1992.

SEBRAE. **Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas**. A responsabilidade social empresarial: uma ferramenta de gestão de negócios sustentáveis e competitivos. Goiânia, 2006. Disponível em: https://fieq.com.br/repositoriosites/repositorio/portalfieq/download/Publicacoes/Diversos/cartilha_onu.pdf. Acesso em: 20 set. 2022.

SILVA, D. H., Morais, A., and Morais, A. (2021). **Nossa voz: uma plataforma digital para visualização de dados sobre violência contra a mulher no Brasil**. In Anais do XV Women in Information Technology, pages 315–319, Porto Alegre, RS, Brasil. SBC.

SILVA, P.I.N.I.; MUNIZ, I. G. Por um planeta mais justo: a busca por uma igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres. **Revista de Direitos Humanos em Perspectiva**, v. 4, n. 1, p. 98-117, 2018.

SMARTLAB. **Observatório da Diversidade e da Igualdade de Oportunidades no Trabalho**. Brasil: Seleção Atual. 2022. Disponível em: < <https://smartlabbr.org/diversidade/> >. Acesso em: 30 ago. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3^aed. Atualizada e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p.358-359.

TAVASSE, A. P. C.; RÊ, E.; BARROSO, M. C.; MARQUES, M. D. **A história dos direitos das mulheres**. Politize! Instituto Mattos Filho. 2021. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/equidade/blogpost/historia-dos-direitos-das-mulheres/>>. Acesso em: 14 set. 2022.

TELES, G. **Você sabe por que 8 de março é o Dia Internacional da Mulher?** Jusbrasil. Disponível em: <<https://guilhermetelesadv.jusbrasil.com.br/artigos/312300741/voce-sabe-por-que-8-de-marco-e-o-dia-internacional-da-mulher>>. Acesso em: 10 set. 2022.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Responsabilidade social empresarial: teoria e prática**. Editora FGV, 2015.

TOSI, M. **Voto feminino**: a história do voto das mulheres. Politize! Instituto Mattos Filho. 2016. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/conquista-do-direito-ao-voto-feminino/> >. Acesso em: 08 set. 2022.

TSE. Tribunal Superior Eleitoral. **Dia da Conquista do Voto Feminino no Brasil é comemorado nesta segunda (24)**. 2022. Disponível em: < <https://www.tse.jus.br/comunicacao/noticias/2020/Fevereiro/dia-da-conquista-do-voto-feminino-no-brasil-e-comemorado-nesta-segunda-24-1>>. Acesso em: 13 ago. 2022.

UNICEF. **Fundo das Nações Unidas para a Infância**. Declaração Universal dos Direitos Humanos Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. 2022. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 ago. 2022.

VAJSENBEK, M. **Igualdade Feminina e os Direitos Políticos das Mulheres**. Instituto Nelson Wilians. 2021. Disponível em: <<https://inw.org.br/igualdade-feminina-e-os-direitos-politicos-das-mulheres/>>. Acesso em: 10 set. 2022.

VIEIRA, D. C. **Tribunas Democráticas para as Mulheres: O feminismo marxista dos jornais Brasil Mulher e Nós Mulheres (1975-1980)**. 2021. 232 f. Dissertação (Mestrado em História) - Instituto de História da Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2021.