IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS: FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E REGULAÇÃO DO ESTADO PARA INCLUSÃO DE MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS EMPRESAS

COMPANIES AND HUMAN RIGHTS: THE SOCIAL FUNCTION OF BUSINESS AND STATE REGULATION FOR THE INCLUSION OF WOMEN IN LEADERSHIP POSITIONS IN COMPANIES

Ana Clara Vasques Gimenez [1]
Elaine Cristina Vieira Brandão [2]
Ilton Garcia Da Costa [3]

Resumo

A violência e a vulnerabilidade de gênero se verificam em várias camadas sociais. Mecanismos como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS prevêm ações que adotem e fortaleçam políticas sólidas e legislação exequível para promoção da igualdade de gênero, e empoderamento de todas as mulheres e meninas, com especial atenção para as necessidades das pessoas em situação de vulnerabilidade, como destaque a ODS - 5.1, que busca acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas. As diretrizes compreendem que a atuação da iniciativa privada na comunidade precisa ser sustentável e estabelece orientações para práticas empresariais que respeitem os direitos humanos, meio ambiente e a ética para mitigar impactos adversos de suas operações, incentivando projetos que viabilizem o empoderamento feminino e integrem mulheres em seus quadros diretivos. Entretanto, os discursos de diversidade de inclusão não atingem cargos de liderança nas companhias, destacando a necessidade de uma abordagem mais integrativa entre o Estado, a sociedade civil e as empresas para promoção de uma cultura empresarial mais responsável que contribua efetivamente com a redução das vulnerabildiades de gênero.

Palavras-chave: Gênero, Desenvolvimento sustentável, Direito empresarial, Ods, Responsabilidade corporativa

such as the Sustainable Development Goals (SDGs) provide for actions that adopt and strengthen solid policies and enforceable legislation to promote gender equality and empower all women and girls, with special attention to the needs of people in situations of vulnerability, in particular SDG 5.1, which seeks to end all forms of discrimination against all women and girls. The guidelines understand that the actions of private initiative in the community need to be sustainable and establish guidelines for business practices that respect human rights, the environment and ethics to mitigate the adverse impacts of their operations, as well as encouraging the development of projects that enable female empowerment and integrate women into their management. However, diversity and inclusion discourse does not reach leadership positions in companies, highlighting the need for a more integrative approach between the state, civil society and companies to promote a more responsible business culture that effectively contributes to reducing gender vulnerabilities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Gender, Sustainable development, Business law, Sdgs, Corporate responsibility

INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho e a sub-representação feminina em cargos de liderança corporativa são questões persistentes que refletem desafios estruturais na sociedade. A função social da empresa e a regulação estatal são elementos fundamentais para promover a inclusão de mulheres em posições de tomada de decisão, contribuindo para a redução das vulnerabilidades de gênero.

Neste contexto, o presente artigo busca analisar os mecanismos normativos e práticos que possibilitam a equidade de gênero no ambiente empresarial, bem como discutir os desafios enfrentados pelas mulheres para alcançar posições de liderança.

A discussão é pautada nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 5, que visa a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas. No entanto, a realidade demonstra que as políticas de diversidade e inclusão implementadas por muitas empresas ainda não têm sido eficazes na ampliação da presença feminina em cargos de alto escalão, evidenciando a necessidade de uma maior intervenção estatal e regulamentação específica.

A metodologia adotada para o desenvolvimento deste estudo compreende uma abordagem qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental. Foram analisadas legislações nacionais pertinentes ao tema, bem como relatórios de organismos nacionais e estudos acadêmicos sobre a temática da inclusão de mulheres no mercado de trabalho. A pesquisa também se vale de análises de dados estatísticos fornecidos por instituições como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), que trazem informações atualizadas sobre a participação feminina no setor empresarial.

O estudo se insere no debate acadêmico e político sobre a necessidade de implementar medidas concretas para garantir a equidade de gênero, promovendo não apenas a inclusão, mas também a justiça social dentro do ambiente corporativo.

Ao longo do texto, serão abordadas as barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, as soluções normativas e práticas para sua inclusão e a necessidade de uma regulação mais efetiva para garantir a equidade de gênero nas empresas. Espera-se que este estudo contribua para a compreensão do papel da função social da empresa e da atuação estatal na promoção de um ambiente corporativo mais inclusivo e justo.

2. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E A EQUIDADE DE GÊNERO

Os princípios jurídicos são mandamentos que auxiliam na ordenação do Estado e na interpretação das normas, muito embora acredita-se no sistema de pesos e contrapesos, em que se adequam os princípios de acordo com as especificidades dos casos em que se aplicam, até mesmo afastando sua incidência em certo grau.

A base do princípio é a ponderação (Ávila, 2014, p. 74). E o exercício hermenêutico de interpretação das normas por vezes se faz munido de perspectivas culturais e sociais previamente instauradas no âmbito interno do intérprete. A compreensão de que a interpretação dos princípios basilares do ordenamento jurídico nacional pode, e é, enviesada nos critérios pessoais, culturais e sociais daquele que os analisa, é crucial para que se exercite uma aplicação mais justa e adequada do direito.

Quando refletimos sobre a nova ordem jurídica instaurada no Brasil em 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã, verificamos que desde a Assembleia Nacional Constituinte, convocada em 1985 pelo atual presidente José Sarney, reuniu 81 Senadores (Brasil, 2024), infelizmente nenhuma representante do gênero feminino, e 512 Deputados (Brasil, 2024), dos quais somente 26 eram mulheres, conhecidas como o "Lobby do Batom". Lista de Mulheres Deputadas presentes na Constituinte (Brasil, 1988). São elas: Abigail Feitosa - PMDB/BA; Anna Maria Rattes - PMDB/RJ; Benedita Da Silva - PT/RJ; Bete Mendes - PMDB/SP; Beth Azize - PSB/AM; Cristina Tavares – PMDB/PE; Dirce Tutu Quadros - PSC/SP; Eunice Michilles – PFL/AM; Irma Passoni – PT/SP; Lídice Da Mata - PCDOB/BA; Lúcia Braga - PFL/PB; Lúcia Vânia - PMDB/GO; Márcia Kubitschek - PMDB/DF; Maria De Lourdes Abadia - PFL/DF; Maria Lúcia - PMDB/AC; Marluce Pinto - PTB/RR; Moema São Thiago - PDT/CE; Myriam Portella - PDS/PI; Raquel Cândido - PFL/RO; Raquel Capiberibe - PSB/AP; Rita Camata - PMDB/ES; Rita Furtado - PFL/RO; Rose De Freitas - PMDB/ES; Sadie Hauache - PFL/AM; Sandra Cavalcanti - PFL/RJ; Wilma Maia - PDS/RN.

O movimento feminista participante do movimento sufragista foi fundamental para inclusão de novos conceitos e interpretações legais, inclusive adicionando na própria normativa e texto constitucional artigos que diziam respeito aos direitos das mulheres na saúde, educação, trabalho e na busca por igualdade de gênero.

> Formar um movimento de massas dentro de uma tal estrutura político-familiar e diante de tamanho peso de subjugação era não apenas impossível, como também desnecessário, uma vez que a política brasileira era tradicional dominada pela elite, um contexto em que não entrava em jogo a pressão das massas, despolitizadas e ignorantes. A técnica empregada pelas sufragistas no Brasil foi, portanto, a da influência pessoal, estratégia facilitada pelo número restrito de participantes no

> mundo político, sempre de alguma forma relacionados entre si. (Alves, apud Buarque, p. 79, 2019)

Em discurso proferido pela deputada Lídice da Mata, em 7 de julho de 1988, sobre a análise do texto constitucional nos pontos que se referem à situação da mulher, conseguimos observar desde já a aplicação da responsabilidade social corporativa, na qual debate a postura do empresariado à época da constituinte sobre a licença maternidade de 120 dias para mulheres trabalhadoras, com a justificativa rasa de que tal benefício acabaria por ampliar as situações de desemprego.

> É preciso que o empresariado dê sua cota de sacrifício. São, pois, inadmissíveis as tentativas de se suprimir da Constituição esta conquista das mulheres trabalhadoras. Garantir os 120 dias de licença-maternidade neste segundo turno é impedir que se crie um fosso entre o ingresso da mulher no mercado de trabalho e sua possibilidade de ser mãe; é garantir à mulher trabalhadora o direito de ser igual às mulheres que não trabalham, amamentando seu filho no mínimo de tempo necessário, três meses, para que ele se desenvolva de forma saudável (Brasil, 1988, p. 87).

Notamos que desde as primeiras discussões aos discursos definitivos de nossa norma constitucional, que atualmente fortalece o ordenamento e embasa as demais normas e regras infraconstitucionais, foi eivada de uma participação feminina ínfima que se esforçou para conquistar os direitos hoje cravados como irrevogáveis, como direitos fundamentais em cláusulas pétreas. Contudo, não obstante tais esforços, a baixa representatividade à época reflete ainda hoje na interpretação e aplicação desta normativa, exigindo-se uma atualização destas compreensões para que valha efetivamente tais mandamentos. Nesse sentido, o pronunciamento da Deputada Constituinte Rita Camata:

> Somos apenas 25 mulheres num Congresso de 533 Constituintes homens. Tivemos um trabalho difícil, intenso, para fazer desta Constituição uma Carta moderna, capaz de responder às necessidades de mudanças numa nação em desenvolvimento, como o Brasil. A participação igualitária entre homens e mulheres na sociedade é vital para a concretização de nossos direitos. Sr. Presidente, Sras e Srs. Constituintes, com muito orgulho registramos a participação desta pequena bancada, que se multiplica na hora da batalha. Luta de todas as mulheres (Brasil, 1988, p. 169).

A conjugação de esforços trazida pelos primeiros artigos constitucionais representam o Estado Social que nosso país se propôs, com a compreensão de ser uma nação de terceiro mundo, em ascensão, considerada atualmente a 10ª economia mundial pelo Fundo Monetário Internacional – FMI em seu último relatório (FMI, 2024). É urgente a equalização dos recursos e investimentos internos para redução das desigualdades e vulnerabilidades. Nosso sistema econômico capitalista se conecta fortemente com as empresas e negócios produtores e

circuladores de bens e serviços, como combustível à economia, mas para que seus efeitos sejam claros, a população depende de poder aquisitivo.

O mesmo relatório produzido pelo FMI reforça a importância da conjugação de esforços entre Poder Público, Nações, indivíduos e empresas, em escala nacional e global, focada na cooperação internacional para que exista prosperidade compartilhada e crescimento uniforme, beneficiando a todos. (FMI, 2024, p. 24). A existência de blocos econômicos concorrentes promove não só desigualdades como perpetua vulnerabilidades e, em dado momento, limitará o próprio crescimento econômico da nação que se individualizou.

A globalização e o avanço das tecnologias e da inteligência artificial demonstra claramente a irreversibilidade da integração contínua entre os indivíduos em toda parte do mundo. Bem assim, a participação de grandes companhias e empresas com lotação de filiais em diversos países representa como o fechamento dos mercados pode impactar negativamente nos investimentos e desenvolvimento dessas empresas.

> Mesmo que não possamos ainda caracterizar da melhor forma a globalidade da mudança, é evidente que estão a dar-se transformações profundas. Uma transição importante, da perspectiva do "Primeiro Mundo", é a que se refere à passagem de uma fase fordista do capitalismo, centrada na produção em massa, em sindicatos fortes e na normatividade do salário familiar, para uma fase pós-fordista, caracterizada pela produção virada para nichos do mercado, pelo declínio da sindicalização e pelo aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho (Fraser, 2002, p. 7)

No entender de Costa, Gimenez e Freitas (2024, p. 7), as mudanças decorrentes do processo de globalização conjugadas com o desenvolvimento econômico:

> [...] têm implicações na vida humana, em sua cultura, suas relações que se tornaram voláteis e temporárias, cenários de empresas multinacionais que ganham mais poder e domínio em países subdesenvolvidos, os quais precisam de sua internalização como alternativa de melhora da economia, geração de trabalho e renda. Ao passo que estes governos se socorrem de políticas públicas e tributárias atraentes, contribuindo para o agravamento das desigualdades sociais, ainda mais quando há o envolvimento das práticas de corrupção.

O movimento de responsabilidade coorporativa se inicia com as novas formas de consumo, em um cenário mundial, após a segunda grande guerra, todas as nações assumiram o dever de proteção aos direitos humanos, entretanto, o mundo ainda se via refém de uma polarização causada pela guerra fria:

> A empresa, tal qual a concebemos hoje, não é mais uma mera produtora ou transformadora de bens que coloca no mercado. E, antes de tudo, um poder. Representa uma força socioeconômica-financeira determinada, com uma enorme potencialidade de emprego e expansão que pode influenciar, de forma decisiva, o local em que se encontra (Arnoldi; Michelan, 1999, p. 159).

Constata-se que as empresas não são mais vistas como meras produtoras ou transformadora de bens que colocam no mercado. São, antes de tudo um poder que institui comandos sociais através dos produtos e serviços que oferecem: “Representa uma força socioeconômica-financeira determinada, com uma enorme potencialidade de empregos e expansão que pode influenciar, de forma decisiva, no local em que se encontra” (Osmo, 2006, p. 279).

O papel da empresa precisa ser redefinido como de um agente responsável por comandos e induções de comportamento de indivíduos e comunidades, para exercer uma função social em consonância com os preceitos descritos em nossa Constituição Federal.

Em semelhança, verifica-se a função social da propriedade, que de acordo com Eros Grau (2018), no âmbito da economia, a propriedade é considerada como um elemento inserido processo produtivo, onde se convergem interesses que concorrem com o proprietário e a comunidade, condicionando-os e sendo por ambos condicionado.

A alternativa que se compreende seria a inclusão de mais sujeitos interessados nos temas que lhe dizem respeito em locais e cargos de liderança e poder de decisão. Isso quer dizer, mais mulheres nos poderes legislativos federais, estaduais e municipais, elaborando normativas que sejam cabíveis às necessidades do grupo e, por consequência, aprimorem a sociedade como um todo.

Esse é o entendimento de Nancy Fraser. Para que a paridade participativa seja alcançada, duas condições essenciais devem ser atendidas. A primeira é a distribuição equitativa de recursos materiais, garantindo que todos tenham independência e voz, eliminando dependências e desigualdades econômicas que impedem a participação igualitária. Isso exclui sistemas que perpetuam privação, exploração e disparidades de riqueza, renda e lazer. A segunda condição exige que os valores culturais institucionalizados respeitem igualmente todos os participantes, oferecendo oportunidades justas de reconhecimento social. Eliminando padrões que depreciam certos grupos ou características, negando a alguns o status de parceiros plenos em interações. Ambas as condições são interdependentes e necessárias, refletindo uma justiça bidimensional que combina distribuição equitativa e reconhecimento cultural (Fraser, 2002, p. 13).

Para aumentar a presença feminina em cargos de liderança, é crucial garantir tanto a igualdade material quanto o respeito cultural, sem reduzir uma dimensão à outra, através de políticas públicas que desde a primeira infância possam melhorar o ensino, ampliando as chances de participação no mercado de trabalho e o acesso às universidades, superando a

cultura de que mulheres são dependentes – sejam de suas famílias ou companheiros –, mas plenamente capazes de perseguirem seu desenvolvimento pessoal.

3. **BARREIRAS ENFRENTADAS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO E EM AMBIENTES EMPRESARIAIS.**

O número de mulheres no Brasil, de acordo com o último censo demográfico elaborado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, corresponde a 51,5% da população, enquanto a população masculina representa 48,5%. A partir do grupo etário dos 25 a 29 anos, a população feminina se torna a maior residente no país (IBGE, 2022), justamente a idade em que se iniciam as maiores inserções no mercado de trabalho e, consequentemente, como contribuintes tributários mais assíduos, além de impactarem mais no mercado de consumo de serviços e produtos.

Embora representem mais da metade a população nacional, às mulheres ainda estão restritas as funções de cuidadoras, donas de casa e o anseio por submissão, dependência e cuidado, seja da família ou de seus companheiros, como um "complexo de Cindelera":

> [...] uma rede de atitudes e temores profundamente reprimidos que retêm as mulheres numa espécie de penumbra e as impedem de utilizar plenamente seu intelecto e criatividade. Como Cinderela, as mulheres de hoje ainda esperam por algo externo que venha transformar sua vida (Dowling, 2022, p. 26).

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

De acordo com a pesquisa *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) de 2023, conduzida pela Associação Nacional de Estudos e Pesquisas em Empreendedorismo (Anegepe) em parceria com o Sebrae, houve um aumento na participação feminina entre os empreendedores estabelecidos (aqueles com mais de 3,5 anos de atividade). Em 2023, as mulheres representavam aproximadamente 35% dos empreendedores estabelecidos, um crescimento em relação aos 33,7% registrados em 2022. No entanto, a proporção de mulheres entre os empreendedores iniciais (com até 3,5 anos de atividade) diminuiu de 44,2% em 2022 para 40,2% em 2023 (SEBRAE, 2024).

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

A diferença salarial até mesmo no empreendedorismo é dado alarmante que nos indica justamente a ausência de maior representatividade de mulheres nos poderes da república, em especial no poder legislativo, incentivando a criação de normativas e, posteriormente, de políticas públicas que culminem na mudança cultural de valorização do trabalho feminino.

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

Ainda que se apresente uma lista farta de desafios ao empreendedorismo feminino, este se destaca na América Latina na aplicação de práticas para maximizar a sustentabilidade ambiental em seus negócios, incluindo objetivos de sustentabilidade social (GEM WE, 2022/2023), além de se equipararem ao número de contratações de funcionários quando comparadas aos homens empreendedores, mesmo representando uma porcentagem ainda menor de mulheres proprietárias do próprio negócio. (PNADC, 2021, apud MDIC 2024).

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

O estudo “Panorama da Mulher 2019” indica que para os cargos de presidência e vice-presidência nas empresas se verificam as maiores barreiras: “A probabilidade de uma mulher ocupar o cargo é 50% menor do que liderar como diretora e 60% menor do que ser vice-presidente” (Movimento Mulher 360, 2025):

> mesmo com a apresentação de dados positivos, como o aumento de mulheres em cargos de liderança nos últimos dois anos – 23% das empresas têm mulheres em cargos de vice-presidência, 26% na diretoria e 16% nos conselhos administrativos, o cenário ainda sofre com lacunas significativas. Somente em 13% das corporações têm a presidência ocupada por uma gestora, o que significa 2 pontos percentuais abaixo se comparado com levantamentos feitos no ano anterior (Movimento Mulher 360, 2019).

Verificadas as barreiras e obstáculos enfrentados pelas mulheres ainda atualmente, passaremos à análise de possíveis soluções e alternativas que minimizem as vulnerabilidades de gênero, promovendo mais equidade, inclusão e diversidade nas empresas, com base no princípio constitucional da função social da empresa.

4. A CONTRIBUIÇÃO DO ESTADO E EMPRESAS PARA A SUPERAÇÃO DOS OBSTÁCULOS

Segundo os estudos de Nancy Fraser, as condições objetivas são aquelas que excluem níveis de dependência econômica e desigualdade que impeçam a igualdade de participação, isto é, que excluem arranjos sociais que institucionalizam a privação, as grandes disparidades de renda, riqueza, e tempo de lazer, impedindo a possibilidade de algumas pessoas de interagirem com outras como iguais. A condição subjetiva para a igualdade de participação requer que os padrões institucionalizados de valores culturais expressem igual respeito por todos os participantes e garanta a oportunidade igual para que cada qual alcance a estima social (Fraser, 2002).

O papel do Estado na promoção da equidade de gênero nas empresas, através de Leis de cotas de gênero em cargos de liderança em corporações e empresas, gera impacto e eficácia para o reconhecimento do trabalho da mulher e sua maior inserção no mercado de trabalho e consumo.

As mulheres são consideradas as maiores consumidoras (SPC, 2013) as principais destinatárias de publicidades de bens e serviços, logo, devem ser elencadas como possíveis diretoras, gerentes e líderes nas empresas que realizam tal divulgação, por fazerem parte do público-alvo e para dar maior credibilidade às reivindicações das consumidoras. Além de

conquistarem salários justos que possam condizer com o volume do consumo que recai às mulheres:

> De acordo com o levantamento, 43% das mulheres e 41% dos homens chegam ao final do mês sem conseguir guardar nada de seus rendimentos. Dentre os que conseguem poupar, 70% das mulheres e 76% dos homens juntam dinheiro para garantir uma reserva financeira para ser usada em momentos de emergência. O percentual dos que guardam dinheiro para aplicar em poupança ou comprar bens de consumo duráveis, como casas e automóveis, é maior entre os homens: 41% e 34%, respectivamente, contra 35% e 29% das mulheres. 'Ainda que a participação das mulheres no mercado de consumo tenha aumentado e tomado uma importância cada vez maior, a posição de ambos os sexos no ambiente de trabalho persiste de maneira desigual. Como em média a mulher recebe menos, é natural que ela poupe em razões de emergência, caso fique desempregada ou doente, em detrimento de outros tipos de investimentos mais caros, explica Ana Paula Bastos (SPC, 2013, p. 2-3).

O remédio, de acordo com Nancy Fraser, é o reconhecimento de forma a abarcar não só as reformas que visam revalorizar as identidades desrespeitadas e os produtos culturais de grupos discriminados, como também os esforços de reconhecimento e valorização da diversidade e de transformação da ordem simbólica, de desconstrução dos termos que estão subjacentes às diferenciações de estatuto existentes, de forma a mudar a identidade social de todos. (Fraser, 2002, p. 11)

A pesquisa "Mulheres na Indústria 2023", realizada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2023), identifica diversas oportunidades para promover a equidade de gênero no setor industrial brasileiro. As principais recomendações incluem: 1. **Implementação de Programas de Mentoria e Capacitação**: Desenvolver iniciativas que ofereçam suporte e orientação para mulheres, visando aprimorar habilidades técnicas e de liderança, facilitando seu avanço para cargos de maior responsabilidade. 2. **Políticas de Recrutamento e Seleção Inclusivas**: Adotar processos seletivos que eliminem vieses de gênero, garantindo igualdade de oportunidades desde a contratação até a promoção dentro das empresas. 3. **Ambientes de Trabalho Flexíveis**: Estabelecer políticas que promovam equilíbrio entre vida profissional e pessoal, como horários flexíveis e possibilidade de trabalho remoto, atendendo às necessidades de todos os colaboradores. 4. **Sensibilização e Treinamento sobre Diversidade e Inclusão**: Realizar workshops e treinamentos para conscientizar todos os níveis hierárquicos sobre a importância da diversidade de gênero e os benefícios de um ambiente inclusivo. 5. **Estabelecimento de Metas de Diversidade**: Definir objetivos claros para aumentar a participação feminina em diferentes áreas e níveis hierárquicos, monitorando o progresso e ajustando estratégias conforme necessário.6. **Criação de Redes de Apoio e Grupos de Afinidade**: Fomentar a formação de grupos dentro das organizações que ofereçam suporte mútuo, compartilhem experiências e promovam o desenvolvimento profissional das mulheres.

7. **Revisão de Políticas de Remuneração e Benefícios**: Garantir que as políticas salariais sejam transparentes e equitativas, eliminando disparidades de gênero na remuneração e nos benefícios oferecidos.

De acordo com a pesquisa, a implementação dessas estratégias visa não apenas aumentar a representatividade feminina na indústria, mas também criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e produtivo, beneficiando toda a organização.

O princípio da função social da empresa, hoje mandamento com caráter mais sugestivo do que impositivo, pode ser extraído como a base que sustenta o ordenamento jurídico do direito de empresa, ao previamente afirmar as diretrizes que precisam ser acolhidas até o momento em que surja a pessoa jurídica que sediará as ações do que se define no Código Civil como "empresário". São vontades que se conectam em busca de crescimento econômico (auferir lucro dos bens ou serviços ofertados) sustentável.

> Na exposição dessa titularidade, quer-se ressaltar que as empresas possuem capacidade para responder por seus atos, e estes devem dotar-se de prerrogativas principiológicas que determinam um agir ético e em conformidade com o ordenamento pátrio. Quando o Estado atribuiu personalidade jurídica às empresas, além de direitos, ele outorgou deveres inerentes a sua atuação no seio social, e tais deveres expressam-se por meio do instituto da função social empresarial (Pompeu; Santiago, 2019, p. 6).

A iniciativa do poder público, em uma ação conjunta do legislativo e executivo, através de Leis que incentivem a contratação de mulheres e de projetos educacionais, contribuem para a redução das vulnerabilidades de gênero. Como exemplo, a Lei 14.457/22, sancionada em setembro de 2022, representa mais um marco importante relativo ao tema.

A legislação institui o "Programa Emprega + Mulheres", um conjunto de ações que visam incentivar a empregabilidade, a manutenção e o aperfeiçoamento do público feminino no mercado de trabalho, com a adoção de medidas capazes de proporcionar a criação de ambientes de trabalho mais seguros e inclusivos (Contato Seguro, 2023).

As inovações trazidas pela norma se verificam já no primeiro capítulo:

> Art. 1º Fica instituído o Programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e à manutenção de mulheres no mercado de trabalho por meio da implementação das seguintes medidas:
> I - para apoio à parentalidade na primeira infância:
> a) pagamento de reembolso-creche; e
> b) manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais autônomos;
> II - para apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho:
> a) teletrabalho;
> b) regime de tempo parcial;
> c) regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;

> d) jornada de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, quando a atividade permitir;
> e) antecipação de férias individuais; e
> f) horários de entrada e de saída flexíveis;
> III - para qualificação de mulheres, em áreas estratégicas para a ascensão profissional:
> a) suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional; e
> b) estímulo à ocupação das vagas em cursos de qualificação dos serviços nacionais de aprendizagem por mulheres e priorização de mulheres hipossuficientes vítimas de violência doméstica e familiar;
> IV - para apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade:
> a) suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos; e
> b) flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade, conforme prevista na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008;
> V - reconhecimento de boas práticas na promoção da empregabilidade das mulheres, por meio da instituição do Selo Emprega + Mulher;
> VI - prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e
> VII - estímulo ao microcrédito para mulheres.
> Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, parentalidade é o vínculo socioafetivo maternal, paternal ou qualquer outro que resulte na assunção legal do papel de realizar as atividades parentais, de forma compartilhada entre os responsáveis pelo cuidado e pela educação das crianças e dos adolescentes, nos termos do parágrafo único do art. 22 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). (Brasil, 2022 – grifo nosso).

A norma representa o compromisso em garantir à mulher o acesso amplo ao mercado de trabalho, com segurança, sem receio de discriminação por serem mães, incentivando a formação e o desenvolvimento profissional, inclusive com estímulo ao microcrédito, superando a barreira da dependência financeira para mulheres.

O emprego de “selos de boas práticas” tem aspectos positivos para além de compartilhar ao público, representando para a empresa que se adeque ao programa uma assertividade no mercado, tendo em vista a urgência do consumo sustentável e o número de consumidores que apoiam tais medidas. O relatório da pesquisa da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) em agosto de 2024, constatou o crescente interesse dos consumidores pela sustentabilidade, embora a dificuldade ainda exista na disponibilidade de produtos e nos valores correspondentes, tornando-os, de certo modo, menos acessíveis.

Além de representarem mais da metade da população brasileira, as mulheres se preocupam mais com o consumo sustentável que os homens. A pesquisa da CNC (2024) apontou que 36% das entrevistadas afirmaram que deixam de comprar produtos de fabricantes ou vendedores com práticas nocivas ao meio ambiente, enquanto 39% rejeitam empresas envolvidas com escândalos e desrespeito aos empregados, e 38% recusam as envolvidas com corrupção.

O Estado, assim, se torna responsável por garantir a melhoria na oferta de trabalho digno para mulheres, com paridade salarial – rumo à execução do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – e imperando empresas fazerem o mesmo. Sobre a iniciativa estatal, Costa e Tosawa: "O trabalho vem sofrendo transformações significativas em muitos casos criando abismo entre os diversos tipos de trabalhadores, necessita que a sociedade e o Estado estejam atentos e acompanhe as mudanças objetivando a redução das diferenças" (2021, p. 453).

Contudo, o incentivo de práticas inclusivas nas empresas demanda fiscalização do poder público para que seja genuína e não uma espécie de "maquiagem corporativa" que projete uma imagem socialmente aceitável, garantindo benefícios fiscais e fixação da marca, nas custas de projetos pouco eficazes e ações incongruentes no cotidiano empresarial, como por exemplo o observado nas avaliações internas de funcionários versus o que se prega ao consumidor externo.

Tal prática é denominada *"Greenwashing"*, como uma espécie de lavagem de dinheiro "verde", ou seja, uma máscara de sustentabilidade onde se camuflam atitudes de baixo bem-estar no ambiente de trabalho, assédio, e falso interesse em causas sociais. O *Greenwashing* é então:

> [...] uma estratégia de marketing de promover discursos, ações e propagandas sustentáveis que não são executadas na prática. Funciona como uma maquiagem para esconder, disfarçar ou aumentar os dados e resultados do impacto gerado. [...] O clássico aviso "não contém CFC", que pode ser observado em várias marcas de aerossol. O CFC é realmente um gás perigoso para a camada de ozônio, mas foi comercialmente proibido e, portanto, não é mais utilizado por nenhum fabricante (Civico, 2022).

No mesmo sentido, o *"Social Wanshing"* (Cívico, 2022), compreendido como toda prática de maquiagem social utilizada para disfarças as inatividades éticas, incluindo aqui os direitos humanos e trabalhistas, igualdade de gênero e inclusão, como CEOs de marcas com produto direcionado ao público do gênero feminino, que na verdade não compactua com mulheres em cargos de liderança[1].

De acordo com o *Center for the New Economy and Society,* Fórum Econômico Mundial, em relatório divulgado em janeiro de 2025, *"Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025",* os métodos para identificar empresas e programas considerados como

[1] Presidente do conselho consultivo da marca HOPE deixou o cargo após publicar nas redes sociais a seguinte expressão: "Deus me livre de mulher CEO". Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/21/tallis-gomes-deixa-conselho-da-hope-apos-dizer-deus-me-livre-de-mulher-ceo.ghtml. Acesso em: 29 jan. 2025.

“faróis da diversidade, equidade e inclusão”, que indicam um caminhar na direção da sustentabilidade e de projetos que efetivamente funcionam, são:

> 1) Significância: avaliar a magnitude do impacto com base nas mudanças em relação a uma linha de base, número de pessoas afetadas em relação ao tamanho do público-alvo definido e ao tamanho da organização, e o grau de impacto transformador nos grupos-alvo;
> 2) Quantificação: utilizar métricas para mensurar e dirigir os possíveis impactos, baseados em definições claras das métricas, regularidade do rastreamento e uso de métricas para prestação de contas;
> 3) Escalabilidade: avaliar o potencial de impacto futuro dentro ou fora da organização, com base na configuração da iniciativa, como foi dimensionada até o momento, as metas futuras e a definição de um caminho a seguir, e;
> 4) Sustentabilidade: assegurar a sustentabilidade da iniciativa e o potencial de impactos à longo prazo, baseado no tempo em que a iniciativa estará em execução, a estrutura e governança da iniciativa e até que ponto a organização está integrando a iniciativa em as estratégias de negócios principais (WEF, 2023-2025, p. 10).

Com essas metodologias utilizadas pelo Fórum Econômico Mundial para identificação de empresas que se destacam nas iniciativas de diversidade, inclusão e equidade, o poder público na fiscalização dos empreendimentos instalados em território nacional e sujeitos à lei brasileira, poderá aplicá-las para providenciar selos de boas práticas que correspondam à realidade, evitando, assim, o *Greenwashing* e o *Social Washing.*

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

O presente artigo visa promover a paridade de participação no campo corporativo, entendendo que a justiça social não pode ser alcançada por meio da implementação de uma única reivindicação, mas sim por um arranjo que atenda tanto à redistribuição de oportunidades quanto ao reconhecimento das capacidades e direitos das mulheres.

O estudo conclui pela necessidade de uma regulamentação mais robusta da temática, equilibrada e estratégica para uma responsabilidade social que harmonize objetivos econômicos, compromissos sociais e ambientais, para um desenvolvimento sustentável e inclusivo no setor empresarial brasileiro.

A partir da compreensão do cenário brasileiro, desde a promulgação da Constituição Federal até os dias atuais, entende-se pela necessidade urgente de uma aliança e cooperação efetivas entre empresas e poder público. O Estado com suas demandas orçamentárias consideráveis, em uma nação em crescimento econômico e expansão, não possui condições financeiras e de pessoal para implementar políticas públicas de diversidade, inclusão e equidade de gênero, especialmente no setor privado, sem interferir no domínio econômico.

Ao implantar cotas progressivas nas empresas, por meio do exercício legislativo, estabelecendo objetivos claros e fiscalizáveis e ao fornecer mecanismos de incentivo e capacitação, uma norma legal inovadora poderia transformar o espaço corporativo em um ambiente mais inclusivo, onde homens e mulheres possam participar como pares, sem que o gênero se constitua em uma barreira para o acesso aos cargos de liderança.

A paridade de participação é, portanto, uma medida necessária para garantir a igualdade real de oportunidades, alinhada à justiça social, ao respeito à diversidade e à promoção do desenvolvimento sustentável das organizações e da sociedade, cujo resultado é o crescimento econômico das empresas e, consequentemente, do Estado, coletor dos tributos, que poderá investir melhor em políticas públicas de base como saúde e educação.

Dessa forma, considerando ser diminuta a disponibilidade de recursos financeiros do Estado, uma proposta legislativa se impõe como alternativa para implementar e fortalecer o princípio da função social da empresa, no sentido de promover a equidade em uma área estratégica para o futuro do nosso país: as corporações.

Acreditamos que a justiça social e a paridade de gênero devem ser princípios fundamentais combinados com a função social da empresa na ordem econômica, para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 15ª ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

ARNOLDI, Paulo Roberto Colombo; MICHELAN, Taís Cristina de Camargo. **Novos enfoques da função social da empresa numa economia globalizada.** Revista de direito mercantil: industrial, econômico e financeiro. Ano 2000, v. 39, n. 117, mês JAN/MAR, páginas 157-162.

MOREIRA, Branca. Ideologia e Feminismo: a luta pelo voto no Brasil. Petrópolis, Vozes, 1980. Apud. HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto** / Angela Arruda... [et al.], Rio de Janeiro, Bazar do Tempo, 2019. p. 400.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Senadores Constituintes**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/senadores-constituintes. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Deputados Constituintes**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/constituintes/parlamentaresconstituintes/deputados-constituintes. Acesso em: 20 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Mulheres Constituintes**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividadelegislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/destaque-de-materias/mulher-constituinte. Acesso em: 20 jan. 2025.

BRASIL. Câmara Dos Deputados. **Mulheres constituintes de 1988**. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/mulher-constituinte/mulheres-constituintes-de-1988. Acesso em: 27 jan. 2025.

BRASIL**. Código Civil.** Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 29 jan. 2025

BRASIL. Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022. **Institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 29 jan. 2025.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. **Estudo do Empreendedorismo Feminino no Brasil.** Disponível em https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/empreendedor/elas-empreendem/panorama-do-empreendedorismo-feminino-no-brasil/estudo-do-empreendedorismo-feminino.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

CIVI-CO. **Halloween dos negócios de impacto.** [S.l.], 31 out. 2022. Disponível em: https://civi-co.com/halloween-dos-negocios-de-impacto/. Acesso em: 29 jan. 2025.
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Mulheres na Indústria 2023.** Brasília: CNI, 2023. Disponível em: https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/3b/0b/3b0b0b0b-0b0b-0b0b-0b0b-0b0b0b0b0b0b/mulheres_na_industria_2023.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

COSTA, Ilton Garcia; GIMENEZ, Ana Clara Vasques; FREITAS, Paulo Henrique. **Cooperativa de crédito, impacto social para melhorias no transporte urbano como promoção da igualdade de gênero.** IOSR Journal of Humanities and Social Science, v. 29, n. 10, p. 6-15, out. 2024. Disponível em: https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.29-Issue10/Ser-2/B2910020615.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

COSTA, Ilton Garcia da; TOSAWA, Suelyn . Trabalho, capitalismo e globalização: aspectos evolutivos do direito ao trabalho digno. **Argumenta Journal Law**, v. 34, p. 439-459, 202. Disponível em: file:///C:/Users/anacv/Downloads/seer,+ARGUMENTA+34+-+ART+15+-+TRABALHO.pdf. Acesso em: 19 jan. 2025.

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

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR (GEM). **Cresce a participação de mulheres entre os empreendedores mais experientes.** Agência Sebrae de Notícias, 2023. Disponível

em: https://agenciasebrae.com.br/dados/cresce-a-participacao-de-mulheres-entre-os-empreendedores-mais-experientes/. Acesso em: 29 jan. 2025.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**: interpretação e crítica. 19. Ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2018.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 63, outubro 2002, p. 07-20. Disponível em: https://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/63/RCCS63-Nancy%20Fraser-007-020.pdf. Acesso em: 20 jan. 2025.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025.** Disponível:https://reports.weforum.org/docs/WEF_Diversity_Equity_and_Inclusion_Lighthouses_2025.pdf. Acesso em: 25 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Quantidade de homens e mulheres.** Disponível em: https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18320-quantidade-de-homens-e-mulheres.html. Acesso em: 28 jan. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Em 2021, Brasil tinha 13,2 milhões de microempreendedores individuais (MEIs).** Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38044-em-2021-brasil-tinha-13-2-milhoes-de-microempreendedores-individuais-meis. Acesso em: 29 jan. 2025.

INTERNATIONAL MONETARY FUND. **Relatório Anual 2024**. Disponível em: https://cdn.sanity.io/files/yg4ck731/production/54d1dcaff44e0086c5be9844c78fa54b995c5445.pdf/Portuguese%202024%20IMF%20Annual%20Report.pdf\. Acesso em: 28 jan. 2025.
MOREIRA, Matheus**. Tallis Gomes deixa conselho da Hope após dizer 'Deus me livre de mulher CEO'**. G1, São Paulo, 21 set. 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2024/09/21/tallis-gomes-deixa-conselho-da-hope-apos-dizer-deus-me-livre-de-mulher-ceo.ghtml. Acesso em: 29 jan. 2025.

MOVIMENTO MULHER 360. **Mulheres alcançam cargos de liderança, mas são minorias na presidência das empresas.** 2024. Disponível em: https://movimentomulher360.com.br/noticias/mulheres-alcancam-cargos-de-lideranca-mas-sao-minorias-na-presidencia-das-empresas/. Acesso em: 28 jan. 2025.

OSMO, Carla. **Efetividade da função social da empresa**. In: NERY, Rosa Maria de Andrade (Coord.). Função do direito privado no atual momento histórico. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

POMPEU, Gina Vidal Marcílio; SANTIAGO, Andreia Maria. Função social da empresa: análise doutrinária e jurisprudencial face às decisões do STJ. **Revista Brasileira de Direito Empresarial,** Belém, v. 5, n. 2, p. 1-15, jul./dez. 2019. Disponível em: https://pdfs.semanticscholar.org/fadc/64c1be0ff92a199872b0586f2b1709fca6d2.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.

RODRIGUES, Leo. **CNC: mulheres se preocupam mais com consumo sustentável do que homens**. Agência Brasil, Rio de Janeiro, 2 ago. 2024. Disponível em:

https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-08/cnc-mulheres-se-preocupam-mais-com-consumo-sustentavel-do-que-homens. Acesso em: 29 jan. 2025.

SEBRAE. **Cai a diferença da remuneração entre homens e mulheres no empreendedorismo**. Agência Sebrae de Notícias, 2023. Disponível em: https://agenciasebrae.com.br/dados/cai-a-diferenca-da-remuneracao-entre-homens-e-mulheres-no-empreendedorismo/. Acesso em: 29 jan. 2025.

SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO (SPC Brasil); CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE DIRIGENTES LOJISTAS (CNDL). **Mulheres fazem mais compras emocionais do que os homens, aponta estudo do SPC Brasil**. [S.l.]: SPC Brasil, [2015?]. Disponível em: https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st_imprensa/compras_por_impulso_gerero_v3.pdf. Acesso em: 29 jan. 2025.