XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

CARMEN HEIN DE CAMPOS

RENATO DURO DIAS

Copyright © 2018 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 - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

G326
Gênero, sexualidade e direito III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNISINOS
Coordenadores: Carmen Hein de Campos; Renato Duro Dias. – Florianópolis: CONPEDI, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN:
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Tecnologia, Comunicação e Inovação no Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVII Encontro Nacional do CONPEDI (27 : 2018 : Porto Alegre, Brasil).

CDU: 34

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

Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Porto Alegre – Rio Grande do Sul - Brasil
http://unisinos.br/novocampuspoa/

XXVII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI PORTO ALEGRE – RS

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO III

Apresentação

O debate sobre as relações de gênero, sexualidades e direito tornou-se tão importante no Conpedi, que pelo XXX ano consecutivo, estrutura-se em três grupos, tamanha a relevância, atualidade e necessidade dessa discussão. O Grupo de Trabalho III que discutiu esses temas foi composto por 15 trabalhos. Estruturamos as apresentações, em três blocos, a partir da proximidade temática. Assim, no primeiro bloco discutiu-se o tema da criminalização dos direitos reprodutivos com os trabalhos intitulados "A criminalização de condutas como reconhecimento de direitos a partir dos movimentos feministas, de autoria de Taisa Gabriela Soares , Fernanda Bestetti de Vasconcellos. As autoras examinaram a atuação dos movimentos feministas para o reconhecimento de direitos a partir da criminalização de condutas., identificando os contextos de ocultação de gênero, verificando o papel dos atores do sistema penal para o (não) reconhecimento de direitos. Já o artigo intitulado "O controle reprodutivo e a inscrição biopolítica sobre o corpo feminino: contornos do estado de exceção no Brasil contemporâneo, de Joice Nielsen, analisou a complexa relação entre a noção de estado de exceção, democracia e autoritarismo. A autora demonstra, a partir de uma análise biopolítica e Giorgio Agamben, como a ideia de estado de exceção e ditadura, aparentemente opostos e distintos à democracia convivem na democracia, e que a exceção habita dentro da democracia configurando verdadeiros espaços de exceção em plena vigência democrática. A autora demonstra que "um sistema político-jurídico democrático pode ser facilmente utilizado para a realização de propósitos autoritários, que se manifestam especialmente nos corpos, tidos como territórios da inscrição de espaços de exceção conforme a vontade saberana." Por sua vez, o artigo "A criminalização do aborto no Brasil: breve análise das propostas legislativas enquanto estratégias democráticas de proteção dos direitos fundamentais, de autoria de Michele Rocha Cortes Hazar e Samantha Braga Pereira, analisou as estratégias democráticas para a construção do discurso de resistências das mulheres e as propostas legislativas de descriminalização e legalização do aborto voluntário e diversos projetos de lei que estão na contramão dos direitos das mulheres. O trabalho conclui que há necessidade de desenvolvimento constante do projeto democrático para que os direitos fundamentais das mulheres sejam respeitados. O artigo "esterilização e violação dos direitos humanos no caso Janaína, de autoria de Adalene Ferreira Figueiredo da Silva e Carmen Hein de Campos analisa o processo de esterilização de Janaína Aparecida Quirino, negra e pobre, com então 36 anos de idade e mãe de sete filhos, e que foi, contra sua vontade, esterilizada a pedido do Ministério Público da cidade de Mococa/SP. O artigo analisa os principais

argumentos da promotoria e do poder judiciário que autorizou a esterilização e demonstra as graves violações aos direitos humanos de Janaína, especialmente, à sua autonomia reprodutiva. Revela como as interseccionalidades de raça/etnia e classe foram determinantes para a esterilização forçada. O segundo bloco destinou-se a analisar as relações entre identidades e subjetividades de gênero. O artigo "Um estudo das identidades sexuais e de gênero dos sujeitos dissidentes ou divergentes na relação binária na BNCC do ensino médio, de autoria de Paulo Roberto De Souza Junior examinou as identidades sexuais e de gênero dos sujeitos dissidentes ou divergentes da relação binária de gênero na BNCC – Ensino Médio" – ou sua omissão - e as consequências ao movimento LGBTTQIs. Devido a este retrocesso é importante uma (re)avaliação da legislação atual para fins de mensurar o caminho a ser percorrido pela sociedade na busca do respeito a tais identidades. Os resultados permitem concluir que há necessidade deste enfrentamento da temática, na busca da revisão desta postura conservadora. Por sua vez o artigo "Parâmetros para reconhecimento da condição de transgênero na aplicação da Lei Maria da Penha de autoria de Simone Matos Rios Pinto e Paulo César D'Alessandro Reis, analisou diversos processos judiciais que garantiram o direito ao reconhecimento da condição de transgênero na aplicação da LMP, especialmente a decisão do magistrado XXXX, considerada paradigmática porque garante a aplicação da LMP a pessoas transgêneras femininas. O artigo "A identidade pessoal e social da pessoa humana: reflexões na perspectiva das relações sociais e a decisão do STF sobre o nome social em defesa da dignidade humana, de Cleide Aparecida Gomes Rodrigues Fermentão e Luiz Ricardo Anselmo examina a decisão do Supremo Tribunal Federal que garantiu o uso do nome social por pessoas trans, concluindo que a decisão do STF fortalece o princípio da dignidade da pessoa humana. Já o artigo "O reconhecimento do direito à extimindade na sociedade em rede: desafios e limites ao fortalecimento da identidade de gênero não binária, de Valéria Ribas do Nascimento e Isadora Forgiarini Balem, analisa como o fluxo de dados da Sociedade em Rede transformou relações e o desejo de visibilidade esvaziou o direito à privacidade, que de “dever” de recato passa a efetivador da fruição da personalidade. Com isso, o direito à extimidade emerge como alternativa, pois permite ao seu titular divulgar parte da intimidade para fortalecer a própria identidade através de trocas enriquecedoras. Conclui que o reconhecimento da extimidade pode contribuir para o fortalecimento da identidade de gênero não binária, dissociando-a do mero exibicionismo e da utilização seletiva, apenas por aqueles que se adequam aos padrões sociais de “normalidade”. O artigo "Relacionamento homossexual: da invisibilidade à assimilação, de Cynthia Barcelos dos Santos e XXXX, analisa a o discurso presente nos acórdãos do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul no que se refere ao reconhecimento judicial de uniões mantidas por pessoas do mesmo sexo a partir do julgamento da ADPF 132 (Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental). Conforme as autoras, a maioria dos discursos são assimilacionistas, pois "assimilam" a ideia das relações heterossexuais e procuram

"enquadrar" as relações homossexuais nos parâmetros hetonormativos.

O terceiro bloco de apresentações foi composto por trabalhos que discutiram temas como violência contra mulheres, mulheres e prisão, mulheres e tráfico, igualdade de gênero no trabalho abuso incestuoso e economia solidária. Assim, o trabalho "Cultura, violência e direitos humanos: uma tríade do cenário de violência contra mulheres no Brasil, de Paulo Adroir Magalhães Martins e Rosângela Angelin examinou que os avanços sociais e jurídicos não romperam com o domínio patriarcal que culmina em violências contra as mulheres. Conforme as autoras, a mera tipificação do Feminicídio como crime não cessará as violências cometidas contra mulheres, mas serve como ponte simbólica capaz de gerar mudanças sociais e culturais e que a apropriação de direitos humanos pelas mulheres é primordial para alterar o atual contexto de violência. O artigo, "Consequências concretas da ausência da perspectiva feminista na aplicação constitucionalmente inadequada da lei maria da penha: um estudo de caso" de Ariane Patrícia Goncalves , Saulo De Oliveira Pinto Coelho discute, a partir de um estudo de caso, os riscos à eficácia das medidas protetivas de urgência da Lei Maria da Penha, quando interpretada sob uma ótica androcêntrica. Com base teórica de Alda Facio, para quem a aplicação do direito por pessoas e instituições insensíveis às relações de poder entre os gêneros tende a provocar desvio androcêntrico na interpretação dos marcos regulatórios, propugna por um segundo giro paradigmático como propõe Carmen Hein de Campos, para uma reconstrução das bases interpretativas e ontológicas do Direito, para além das reformas na regulação protetiva da mulher. O trabalho "A seletividade da lei nº. 11.343 /06 como instrumento de controle social em relação à mulher negra, de Fernanda da Silva Lima e Carlos Diego Apoitia Miranda, examinou a relação entre racismo e a política de combate às drogas realizadas pelo Brasil, salientando a atuação preponderantemente proibicionista e influenciada pela lógica punitivista norte-americana, com o encarceramento feminino em razão do tráfico ilícito de entorpecentesA partir da Criminologia Crítica demonstra que a atual política de drogas é responsável pelo aumento do encarceramento das mulheres no Brasil, sobretudo as mulheres negras. O artigo "A dupla negação da subjetividade da criança vítima do abuso incestuoso" de Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães discutiu o duplo processo de negação da subjetividade da criança quando ela é vítima da violência do abuso incestuoso e argumentou que essa prática abusiva acarreta a negação da condição de sujeito de desejo e que o processo de judicialização dessa violência ocasiona a negação da condição de sujeito de direito das meninas vítimas. Isto porque na violência do incesto, a criança é colocada como objeto de satisfação do desejo sexual do pai, no âmbito do judiciário, é posta como objeto probatório.Por fim, o trabalho "Economia solidária como alternativa de reintegração social de mulheres após o cárcere" de Marilia Soares de Mattos e Claudia Maria Barbosa, discutiu como as mulheres nos presídios brasileiros sofrem cotidianamente violações de direitos humanos e fundamentais, que

decorrem de sua própria condição de mulher. Essas violações resultam em uma dupla penalização, pois ao desamparar as presidiárias, o Estado negligencia seu direito à dignidade humana, de forma que a privação da liberdade se estende também a outros direitos. Violações no cárcere alcançam também a mulher egressa, pós-cárcere. Nesse cenário, empreendimentos de economia solidária, pelos princípios que os regem, poderiam ser eficazes na promoção da sua ressocialização, pois além de permitir trabalho e renda, ainda favorece uma ideia de pertencimento, rede de afeto, compromisso e solidariedade.

As discussões sobre gênero e as sexualidades devem ser uma marca da contemporaneidade. O entendimento do Grupo de Trabalho, que deu origem a Revista do CONPEDI de mesmo nome, é de que o fortalecimento destas temáticas poderá produzir uma nova lógica discursiva contra-hegemônica no campo do direito e, assim, buscar uma sociedade mais igualitária, solidária e justa socialmente.

Prof. Dr. Renato Duro Dias - Universidade Federal do Rio Grande - FURG

Profa. Dra. Carmen Hein de Campos - UniRitter

Trabalhos apresentado

A CRIMINALIZAÇÃO DE CONDUTAS COMO RECONHECIMENTO DE DIREITOS A PARTIR DOS MOVIMENTOS FEMINISTAS - Taisa Gabriela Soares , Fernanda Bestetti De Vasconcellos

O CONTROLE REPRODUTIVO E A INSCRIÇÃO BIOPOLÍTICA SOBRE O CORPO FEMININO: CONTORNOS DO ESTADO DE EXCEÇÃO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO - Joice Graciele Nielsson

A CRIMINALIZAÇÃO DO ABORTO NO BRASIL: BREVE ANÁLISE DAS PROPOSTAS LEGISLATIVAS ENQUANTO ESTRATÉGIAS DEMOCRÁTICAS DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DAS MULHERES - Michele Rocha Cortes Hazar , Samantha Braga Pereira

ESTERILIZAÇÃO E VIOLAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES NO CASO JANAÍNA - Adalene Ferreira Figueiredo da Silva , Carmen Hein De Campos

UM ESTUDO DAS IDENTIDADES SEXUAIS E DE GÊNERO DOS SUJEITOS DISSIDENTES OU DIVERGENTES DA RELAÇÃO BINÁRIA DE GÊNERO NA BNCC – DO ENSINO MÉDIO - Paulo Roberto De Souza Junior

PARÂMETROS PARA RECONHECIMENTO DA CONDIÇÃO DE TRANSGÊNERO NA APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA - Simone Matos Rios Pinto , Paulo César D'Alessandro Reis

A IDENTIDADE PESSOAL E SOCIAL DA PESSOA HUMANA: REFLEXÕES NA PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES SOCIAIS, E A DECISÃO DO STF SOBRE O NOME SOCIAL EM DEFESA DA DIGNIDADE HUMANA - Cleide Aparecida Gomes Rodrigues Fermentão , Luiz Ricardo Anselmo.

O RECONHECIMENTO DO DIREITO À EXTIMIDADE NA SOCIEDADE EM REDE: DESAFIOS E LIMITES AO FORTALECIMENTO DA IDENTIDADE DE GÊNERO NÃO BINÁRIA - Valéria Ribas Do Nascimento , Isadora Forgiarini Balem

RELACIONAMENTO HOMOSSEXUAL: DA INVISIBILIDADE À ASSIMILAÇÃO - Cynthia Barcelos dos Santos , Valéria Nahas Fagundes

DIRETRIZES INTERNACIONAIS PARA A PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER E A PRÁXIS DO FUNCIONAMENTO DE UMA DELEGACIA DE POLÍCIA - Vanessa Dorneles Schinke

CULTURA, VIOLÊNCIA E DIREITOS HUMANOS: UMA TRÍADE DO CENÁRIO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES NO BRASIL - Paulo Adroir Magalhães Martins , Rosângela Angelin

CONSEQUÊNCIAS CONCRETAS DA AUSÊNCIA DA PERSPECTIVA FEMINISTA NA APLICAÇÃO CONSTITUCIONALMENTE INADEQUADA DA LEI MARIA DA PENHA: UM ESTUDO DE CASO. - Ariane Patrícia Goncalves , Saulo De Oliveira Pinto Coelho

A SELETIVIDADE DA LEI Nº. 11.343/06 COMO INSTRUMENTO DE CONTROLE SOCIAL EM RELAÇÃO À MULHER NEGRA - Fernanda da Silva Lima , Carlos Diego Apoitia Miranda

A DUPLA NEGAÇÃO DA SUBJETIVIDADE DA CRIANÇA VÍTIMA DO ABUSO INCESTUOSO - Sandra Suely Moreira Lurine Guimarães

ECONOMIA SOLIDÁRIA COMO ALTERNATIVA DE REINTEGRAÇÃO SOCIAL DE MULHERES APÓS O CÁRCERE - Marilia Soares de Mattos , Claudia Maria Barbosa

Prof. Dr. Renato Duro Dias – FURG

Prof. Dr. Carmen Hein De Campos - UVVES

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: O HIPOTÉTICO EMPODERAMENTO DAS MULHERES TRABALHADORAS REALIZADO SOB A CHANCELA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

GENDER EQUALITY AT WORK: THE HYPOTHETICAL EMPOWERMENT OF WOMEN EMPLOYED CARRIED OUT UNDER THE RUBRIC OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Sheila Stolz [1]

Resumo

Partindo-se da premissa de que o reconhecimento da igualdade formal entre as mulheres e os homens representou uma ruptura parcial do desenho dicotômico e desigual da sociedade brasileira que todavia mantém ativa uma peremptória divisão sexual do trabalho entre o trabalho público (produtivo) e o trabalho privado (reprodutivo/improdutivo), buscar-se-á atender aos objetivos da pesquisa aqui transcrita, analisando, primeiramente, a persistente desigualdade entre mulheres e homens no âmbito laboral brasileiro, para, em seguida, avaliar o grau de eficácia e efetividade dos programas e projetos de inclusão e empoderamento das mulheres trabalhadoras realizados sob a rubrica da responsabilidade social empresarial.

Palavras-chave: Igualdade no trabalho, Mulheres, Direitos humanos, Teto de vidro e labirinto de cristal, Responsabilidade social empresarial

Abstract/Resumen/Résumé

Based on the premise that the recognition of formal equality between women and men represented a partial rupture of the dichotomous and unequal design of Brazilian society, which nevertheless maintains a peremptory sexual division of labor between productive work and private work (reproductive/ unproductive), we will seek to meet the objectives of the research transcribed here, analyzing, first, the persistent inequality between women and men in the Brazilian labor context, for, after, to evaluate the effectiveness and effectiveness of programs and projects for the inclusion and empowerment of working women carried out under the rubric of corporate social responsibility.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Equality in work, Women, Human rights, Glass ceiling and crystal labyrinth, Corporate social responsibility

[1] Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social (Mestrado) da Universidade Federal de Rio Grande (FaDir/FURG/RS). Doutora em Direito pela (PUC/RS) e bolsista CAPES.

Introdução

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) ou Responsabilidade Social Corporativa (RSC) considerada por muitos a questão empresarial por excelência do século XXI, ocupa cada vez mais espaço nos debates mais amplos sobre globalização e desenvolvimento sustentável. A RSE também tem sido um tópico de considerável importância tanto nas legislações como nas políticas públicas de âmbito nacional e internacional.

Não há uma definição de RSE unanimemente aceita e as diferentes formas de defini-la, compreendê-la e coloca-la em prática, deram origem a inúmeras controvérsias, mas também a muitos diálogos. E, ainda que não exista uma definição exata desta responsabilidade ela costuma estar associada as conquistas socioambientais levadas a termo pelas empresas seja alabando a satisfação e o bem-estar de suas(seus) empregadas(os), concedendo prêmios, contribuindo financeiramente para instituições de caridade e/ou publicizando suas próprias lutas por causas nobres que vão desde o combate a mortalidade infantil e/ou até a preservação de espécies ameaçadas, por exemplo. A expressão "investimento socialmente responsável" predominante nos meios de comunicação social de massa, costuma estar associada ao chamado "investimento ético" que revela o compromisso de algumas empresas em alcançar o bem público através de suas ações (DION, 1998).

Não obstante, deve ficar claro que, apesar do caráter voluntário da responsabilidade social, as empresas têm, de fato, responsabilidades obrigatórias com a sociedade, com os países nos quais operam e com as pessoas que empregam. Todas as empresas devem, portanto, respeitar as normas internacionais do trabalho e a legislação trabalhista nacional. E os governos, por sua vez, têm o dever de assegurar a plena aplicação das legislações nacional e internacional, o que inclui o pelo respeito, salvaguarda e efetivação dos Direitos Humanos e Fundamentais das pessoas que trabalham. Portanto, não se pode permitir que a responsabilidade social das empresas ocupe o lugar dos governos em termos de garantir a plena observância dos Direitos Humanos e Fundamentais daquelas(es) que trabalham. Em outros termos, a responsabilidade social deve consistir em mais do que apenas o cumprimento da legislação vigente: ela deve refletir o impacto das empresas nas necessidades e objetivos da sociedade, o que não é o mesmo que tentar redefinir as expectativas da sociedade nos termos das necessidades empresariais.

A existência, há algumas décadas, de práticas voltadas à valorização da diversidade encontra-se inserida em um complexo e amplo cenário globalizado no qual constata-se, entre outros atributos, não somente o declínio da política de classes sociais vigente durante o

apogeu do modelo fordista de produção, típico do então Estado providência keynesiano[1] (instaurado após o término da Segunda Guerra Mundial) – fenômeno coetâneo a igualmente indelével proliferação do trabalho atípico[2] e dos chamados Estados mínimos ou minimizados, mas também a atual proeminência da politização generalizada da cultura[3] refletida nas lutas pelo reconhecimento das particularidades/diferenças e pela desconstrução do imaginário social tomado por preconceitos, estereótipos e negatividades que resultaram e todavia seguem derivando em desigualdades e exclusões das diferenças sexuais, de "raça"/etnicidade, de sexualidade, de capacidades diferentes, de configuração corpórea[4], de religião e de nacionalidade em todos os âmbitos da vida em sociedade.

Este conjunto de exigências éticas e de direitos também passou a ser demandado do setor empresarial. Incluir, aceitar e respeitar as diferenças, democratizar o ambiente de trabalho e proporcionar condições não somente para o acesso ao trabalho/emprego, mas também para permanência e a ascensão na carreira de toda e qualquer pessoa, são fatores decisivos para uma gestão empresarial com responsabilidade social – tema que vem sendo exaustivamente e, não raro, com intenções bastante distantes do verdadeiro propósito, explorado pelas empresas multinacionais, transnacionais e/ou nacionais de grande porte de todos os segmentos, ao redor do mundo.

Na pesquisa levada a termo e aqui transcrita teve como fontes, entre outros, os seguintes instrumentos, impressos e digitais: artigos e livros científicos e relatórios técnicos, estatísticos e de pesquisa de instituições oficiais de âmbito nacional e internacional. Ademais, partiu-se da premissa de que o reconhecimento da igualdade formal entre as mulheres e os homens representou uma ruptura parcial do desenho dicotômico e desigual da sociedade

---

[1] Teoria baseada nas ideias do economista inglês John Maynard Keines, que defendeu em sua mais conhecida obra datada de 1936 e intitulada "*General Theory of Employment, Interest and Money*" (Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda) a participação do Estado na economia com o objetivo atingir o pleno emprego que seria alcançado, segundo Keynes, com o equilíbrio entre a demanda e capacidade de produção. Dita teoria foi aplicada durante algumas crises econômicas que ocorreram no século XX.

[2] Entende-se por trabalho atípico todas as formas de trabalho precarizado. Em outros termos, a subcontratação, a terceirização, a flexibilidade laboral externa, a deslaboralização das relações de trabalho e o trabalho não registrado ou informal, são termos distintos para nomear a exteriorização dos riscos que empresários/empresas descarregam sobre as pessoas que trabalham, que, sem o apoio das garantias do Direito do Trabalho, ficam submetidas as pressões dos contratos de prestação de serviços normatizados pelos códigos de Direito Civil e/ou de Direito Empresarial. Mais obre o tema em STOLZ, 2018.

[3] Expressão utilizada por Nancy Fraser (2002, p.8).

[4] Com este termo se pretende fazer referência a lipofobia, termo empregado por Claude FISCHLER em 1987 e que está diretamente associado a obsessão sociocultural contemporânea de valorização excessiva da magreza e o rechaço brutal da obesidade. De acordo com o Relatório global que busca observar o seguimento da Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho intitulado "*Equality at work: The continuing challenge*" (Igualdade no trabalho: Um desafio contínuo, 2011), as formas de discriminação baseadas no estilo de vida têm crescido em todo o mundo, entre este tipo de discriminação se encontram aquelas agressões que sofrem as pessoas que fumam e/ou que possuem sobrepeso ou são obesas.

brasileira que, desde sua formação estabeleceu e continua mantendo ativa, uma peremptória divisão sexual do trabalho em função do sexo/gênero de cada pessoa, entre o chamado trabalho público (produtivo) e o trabalho privado (reprodutivo/improdutivo) – este último destinado majoritariamente as mulheres.

E, dado a complexidade e relevância do tema tanto desde uma perspectiva laboral como também de gênero, o carácter exploratório, descritivo e explicativo dos estudos realizados objetivaram: 1) entender a persistente desigualdade entre mulheres e homens no âmbito laboral brasileiro, tema da primeira seção deste *paper*, que analisou tanto a dessemelhança entre a remuneração que recebem homens e mulheres – cabendo-lhes, a estas, auferir menos e, quando negras, aquém de todos os outros grupos sociais –; bem como sua quase imutável dedicação, ainda que trabalhadoras ativas, ao âmbito doméstico e de cuidados; e, 2) avaliar o grau de eficácia e efetividade dos programas e projetos de inclusão e empoderamento das mulheres trabalhadoras realizados sob a rubrica da RSE, tema da segunda seção deste artigo.

1. A persistente desigualdade no âmbito laboral brasileiro

No Brasil, a diferença de outros países[5] inexiste uma política de Estado e uma legislação sólida que trate de incentivar práticas proativas de emprego e trabalho com vistas a aumentar a representação dos grupos sociais discriminados e diminuir as desigualdades. O descaso estatal em desenvolver políticas públicas nesta seara, também se reflete no fato de que foi somente no final da década de 1990 que alguns setores do empresariado, vinculado sobretudo a empresas multinacionais e transnacionais, passaram a se ocupar, ainda que de forma incipiente, da questão da valorização da diversidade da força de trabalho. Convém recordar que, durante aquele período histórico, eram baixíssimas as taxas de crescimento econômico que, combinadas com as profundas mudanças nas formas de gestão do trabalho em curso tanto no Brasil como no mundo desde os anos 1970, resultaram não somente na redução generalizada dos salários e na ampliação do emprego informal e do desemprego, mas, sobretudo, no aumento do número de pessoas assoladas pela pobreza, circunstâncias que persistiram até 2003 quando, entre os anos de 2004 a 2012, uma reversão deste quadro

[5] No Canadá, por exemplo, na década de 1980, foi levado a termo uma investigação de âmbito nacional para avaliar a igualdade no trabalho/emprego e, em 1984, tornou-se público o Relatório da Comissão sobre Igualdade no Trabalho (ABELLA, 1984). Quase uma década depois, em 1995, foi promulgado o *Equal Employment Act*, – legislação de âmbito federal direcionada as empresas do setor privado com mais de 100 empregadas(os) com o objetivo de incentivar as práticas proativas de emprego e trabalho com vistas a aumentar a representação de quatro grupos sociais: mulheres, pessoas com deficiência, aborígenes e minorias visíveis. Processo similar ocorreu na Irlanda do Norte, que instituiu, em 1998, o *Fair Employment and Treatment Order*, normativa que contém disposições que buscam eliminar a discriminação no emprego.

começou a acontecer e, simultaneamente, as demandas por reconhecimento foram ganhando voz.

No período de maior dinamismo do mercado de trabalho, entre os anos de 2004 a 2012, houve uma redução expressiva do desemprego e, consequentemente, um certo grau de inclusão dos grupos vulneráveis ao mercado de trabalho como, por exemplo, das pessoas com capacidades diferentes. Neste período incrementou-se também, a força de trabalho feminina que, recorde-se, sempre existiu desde o período escravocrata para as mulheres negras e pobres, sendo também uma realidade que se intensificou nos últimos quarenta anos (desde a década de 1980[6]), para as mulheres brancas e melhor escolarizadas.

Ademais, ao longo dos últimos dez anos, o Brasil experimentou, conforme dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), um movimento de contínuo crescimento da renda do trabalho. Entre 2004 e 2014, o rendimento médio da população ocupada[7] apresentou um aumento de quase 50%, passando de pouco mais de R$ 1.000 em 2004 para R$1.595 em 2014. Este crescimento foi maior para as mulheres (61%) – em particular para as mulheres negras (77%) – do que para os homens (44%).

---

[6] Neste sentido pode-se afirmar que uma das demandas do feminismo (particularmente do feminismo liberal) foi atendida: as mulheres foram inseridas, de alguma forma, ao mercado de trabalho.

[7] O levantamento de dados e a produção de estatísticas no Brasil no que concerne ao conceito de trabalho caracteriza-se pelas ideias de produção e mercantilização. O trabalho realizado em âmbito privado e não-remunerado é, no que concerne as estatísticas oficiais brasileiras, totalmente invisibilizado e compreendido, portanto, como atividade não produtiva que confere as(os) suas(seus) executoras(es) a condição de inativas(os). Este conceito também é bastante inadequado para a discussão do trabalho no meio rural, particularmente para as mulheres que se dedicam, simultaneamente, tanto para a agricultura de subsistência e/ou familiar como também para as atividades domésticas, pois como a linha divisória entre estas atividades é tênue, não raras vezes estas mulheres são enquadradas como inativas, responsáveis "unicamente" pelo trabalho doméstico não-remunerado, tendo sua contribuição para a agricultura de subsistência e/ou familiar totalmente invisibilizada. Ressalta-se que, mesmo sendo os dados apresentados neste *paper* oficiais, eles pouco refletem sobre a realidade de muitas mulheres, já que desconsideram a totalidade do trabalho executado por elas no âmbito doméstico em seu dia a dia. Uma discussão sobre estes conceitos, assim como aquela realizada pela Comunidade Europeia, é de fundamental importância para que se possa avançar no desvelamento da contribuição feminina para a reprodução social e para a atividade econômica produtiva brasileira. Frisa-se que, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o conceito de trabalho adotado para a contabilização da população ativa e ocupada de 16 anos ou mais, equivale apenas ao trabalho realizado em atividades econômicas que se dê no exercício de: "a) Ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) na produção de bens e serviços; b) Ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) no serviço doméstico; c) Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana: - em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem trabalho como empregado na produção de bens primários (as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta própria ou empregador; - em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou - como aprendiz ou estagiário; ou d) Ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana: - na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou - na construção de edificações, estradas privativas, poços e outras benfeitorias exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar" (IBGE, 2015, p. 128).

A princípio poderia arguir-se que houve uma redução nas desigualdades salariais entre homens e mulheres e entre negras(os) e brancas(os) no período analisado pelo IBGE, mas a renda dos homens brancos, que constituem o grupo situado no topo da pirâmide social e salarial, segue sendo muito maior, mesmo perante as mudanças que sucederam no período. E, ainda que em 2014, por exemplo, as mulheres conseguiram ganhar, por vez primeira, 70% da renda masculina, cabe recordar que dez anos antes esta proporção era de 63% e há vinte anos, em 1995, de 53%. Contudo, quando utiliza-se o filtro gênero/"raça", os dados revelam que a interseccionalidade [8] de gênero e raça gera um quadro de dupla e persistente desigualdade/discriminação, pois, se em 1995 as mulheres negras recebiam 25% da renda recebida pelos homens brancos, ainda agora (2014), o percentual não ultrapassa os 40% da renda recebida por aqueles, o que indica a existência de uma dupla barreira de discriminação baseada no gênero e na "raça" a ser transposta pela sociedade brasileira em busca da igualdade e da justiça social.

E, embora o movimento de aproximação dos rendimentos seja um fato real, é preciso enfatizar, na esteira dos dados comentados, que este adveio de forma lenta e radicalmente desigual entre os grupos sociais, não alterando, de fato, a estrutura das desigualdades e, no que tange a renda (dados concernente a 2014), os homens (R$1.831) continuam ganhando mais do que as mulheres (R$1.288) e as mulheres negras seguem sendo a base da pirâmide (R$946 reais) em contraposição aos homens brancos que se mantém, inabalavelmente, no topo (R$2.393).

Outrossim, convém recordar, que a organização social do trabalho se dá sob a égide da divisão sexual do trabalho e da jornada extra de trabalho realizada em âmbito doméstico. E, a partir destas constatações, pode-se compreender a particular e persistentemente realidade desigual das mulheres nas relações de trabalho no Brasil e em todo o mundo. No Relatório

[8] Termo empregado desde o século 19, nos Estados Unidos, entre outras ativistas abolicionistas e dos direitos das mulheres, por Anna Julia Cooper (1858-1964, doutora em história pela Sorbonne – Universidade de Paris – em 1924) e Maria Stewart (1803- 1879, professora e jornalista). Posteriormente outras feministas estadunidenses, entre elas, como Bell Hooks e Angela Davis e/ou vozes vindas de movimentos sociais como, por exemplo, as do grupo Combahee River (organização negra feminista ativa em Boston (U.S) no período de 1974 a 1980), expressavam e analisavam a diversidade existente entre as mulheres e como suas experiências de desigualdade social e política foram construídas em termos de desigualdade de gênero, raça, classe social e/ou orientação sexual. Segundo a antropóloga social e teórica feminista afro-dominicana, Rosa Inés Curiel Pichardo (conhecida como Ochy Curiel, 2007), na América Latina, os estudos sobre racismo e sexismo existem desde os anos 1980, neste sentido destacam-se, entre outras, as autoras Maria Lugones, Cheriee Moraga e Gloria Anzaldúa. Não obstante, o termo interseccionalidade se estabeleceu no âmbito acadêmico com a publicação do artigo intitulado "*Demarginalising the intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*" (1989) de autoria da jurista e professora estadunidense Kimberlé Crenshaw (1991). Em seus trabalhos, Crenshaw analisa, por um lado, a interseccionalidade estrutural que indica a experiência da desigualdade interseccional na vida de pessoas e grupos sociais. Sua análise conclui que as experiências das mulheres negras estadunidenses revelam como as estruturas de classe, raça e gênero interagem entre si e não são independentes umas das outras.

"*Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights*"[9], da United Nations for Women[10], demostra-se que no mundo, em média, os salários das mulheres são 24% inferiores aos dos homens na mesma função. Como a vida laboral costuma ser realizada majoritariamente em trabalhos informais e atípicos e, como tal, piores remunerados, as mulheres têm, igualmente, menores probabilidades que os homens de receber uma aposentadoria, por exemplo, o que resulta em grandes desigualdades em termos de recursos recebidos ao longo da vida laborativa e pós laborativa.

No que concerne ao trabalho não-remunerado e, por conseguinte, não computado nas estatísticas oficiais brasileiras como renda, os trabalhos domésticos e de cuidados ainda são uma tarefa essencialmente realizada pelas mulheres tanto no mundo como no Brasil e, ao contrário do que se costuma pensar, no Brasil a participação dos homens nestes serviços não evoluiu muito nos últimos anos. A pesquisa realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), intitulada "*Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014*", mostra que o percentual de homens que assume as tarefas não remuneradas no âmbito doméstico passou, em uma década, de 46% (2004) para 51% (2014), não obstante, seguem sendo as mulheres as principais responsáveis por 90% (2014) das tarefas não remuneradas. O tempo gasto com estes afazeres é outro dado importante para retratar a persistente desigualdade. Nos 10 anos analisados pela Pesquisa, as mulheres aumentaram a presença no mercado de trabalho, mas pouco reduziram o tempo gasto com os trabalhos domésticos e de cuidados, que passou de 27,1 horas semanais para 25,3 horas semanais. Horas de trabalho não remunerado que, em relação aos homens, se manteve inalterado: 10,9 horas semanais, menos da metade da dedicação realizada pelas mulheres. A Pesquisa governamental interinstitucional revela também que a não divisão dos trabalhos domésticos e de cuidados entre homens e mulheres não esta assignada a nenhum grupo social, isto é, independentemente da raça e da classe social das(os) envolvidas(os) ela é sempre reproduzida. O abismo é tão grande que as mulheres ativas no mercado de trabalho – ou seja, que exercem alguma atividade remunerada – chegam a dedicar quase o dobro do tempo aos afazeres domésticos em comparação com os homens inativos (que estão fora do mercado de trabalho remunerado). A diferença é de 21,7 horas semanais para elas contra 13,7 horas semanais para eles.

Outro dado importante diz respeito ao número de filhas(os), pois, quanto maior o maior é número destas(es), maior é o tempo que as mulheres se dedicam a família e menor é a

[9] Progresso das Mulheres no Mundo 2015-2016: Transformar as economias para realizar os direitos.
[10] Organização das Nações Unidas para Mulheres – UN Women/ONU Mulheres.

participação dos homens. Em famílias com cinco filhas(os) ou mais, as mulheres gastam 32,5 horas semanais com os afazeres domésticos e de cuidados, enquanto os homens usam apenas 9,7 horas semanais. A referida Pesquisa mostra ainda que os trabalhos domésticos e de cuidados não estão diretamente vinculados as questões econômicas e de poder, pois, por exemplo, nas moradias onde os homens são chefes da família, as mulheres dedicam 28,7 horas semanais ao lar contra 11,5 horas dedicadas por eles. Quando a situação se inverte, e as mulheres tomam o rol de chefe de família, o trabalho delas continua sendo maior, posto que passam para 25,3 horas semanais, enquanto as dos homens caem para 10,1 horas.

Tal como mencionado na introdução, a pesquisa realizada partiu da premissa defendida pelas teorias e movimentos feministas de que o reconhecimento da igualdade formal entre as mulheres e os homens representou uma ruptura parcial do desenho dicotômico e desigual (conclusão que também é oportuna para a sociedade brasileira) da divisão sexual do trabalho. Não obstante convém recordar, seguindo os feminismos, que a igualdade formal é um ganho jurídico muito importante, mas incompleto.

Primeiro, porque não conseguiu eliminar as desigualdades, exclusões e discriminações entre as mulheres e os homens tanto no espaço público como no privado, pois os dados apontados anteriormente revelam a vivacidade das bases socioculturais brasileiras ancoradas no patriarcado, no sexismo e no racismo. Segundo, porque persiste (e aqui a responsabilidade vai mais além do que os feminismos foram hábeis em realizar ou são aptos a continuar fazendo) a noção de *animal laborans*. Expressão arendtiana que trata sobre o mundo que assistiu a vitória do *animal laborans* – aquele cujo trabalho que serve de manutenção da vida biológica, está mais consagrado, na época presente, ao que "eufemisticamente se chama de cultura de massa" (ARENDT, 2007, p. 174). Em outras palavras, os indivíduos que trabalham são caracterizados hoje não somente por possuir trabalho ou estar destituído dele – circunstância que deixa em suspenso o direito à vida –, mas sobretudo por serem/poderem consumir, ou seja, por destinarem suas horas vagas a eterna e infinita busca pela felicidade que advém do consumo[11], a ponto de que o trabalho e o consumo se fusionem e, muitas vezes constituam "um único movimento – movimento que, mal termina, deve começar novamente" (ARENDT, 2007, p. 111). Atitude social globalizada e que embaraça, por exemplo, a participação política, a associação profissional ou sindical e, por que não enfatizar, a dedicação equânime à alteridade ou ao trabalho não remunerado de cuidados.

[11] Felicidade que, segundo Hannah Arendt (2007), "só pode ser alcançada quando os processos vitais de exaustão e regeneração de dor e de alijamento da dor estão em perfeito equilíbrio" (p.174).

Neste sentido é bastante interessante aludir alguns dados do Relatório apresentado pelo World Economic Forum, "*Global Gender Gap Report 2017*". Segundo o Relatório, o Brasil está na 90ª posição entre os 144 Estados que avalia. Em 2016, estava em 79ª e, em 2006, quando começou a ser realizado este levantamento global, em 67º lugar. A igualdade é medida por este *ranking* em uma escala que vai de 0 a 1 – quanto mais próximo de 1, maior a igualdade entre homens e mulheres. Para o Brasil, a nota registrada em 2017 foi de 0,684, a menor desde 2011, quando estava em 0,668. Ademais, neste período de 10 anos, a diminuição do abismo entre homens e mulheres no país avançou apenas 3%, sendo que as diferenças persistem a pesar de fatos substanciais, como por exemplo, o que aponta para o cenário em que as mulheres são a maioria das(os) estudantes do ensino superior representando 60% das(os) brasileiras(os) que concluíram esta etapa de ensino[12]. Qualificação que não coloca as mulheres em melhores postos de trabalho nem, tão pouco em igualdade salarial com os homens.

Com base na explanação realizada, não restam dúvidas de que, desde o ponto de vista das políticas públicas governamentais, muito ainda precisa ser feito. Convém saber no que segue como o tema tem sido tratado desde a perspectiva empresarial.

2. A Responsabilidade Social nas Empresas Brasileiras

Dado a sua pertinência para as análises que serão realizadas nesta seção, convém recordar a importância do conceito de *glass ceiling barriers* (barreiras teto de vidro), termo empregado por Ann Morrison, Randall White, e Ellen Van Velsor quando da publicação, em 1987, do artigo intitulado "*Breaking the Glass Ceiling: can women reach the top os American's corporations?*". Naquele momento se define o fenômeno do "teto de vidro" como uma barreira tão sutil que se torna transparente, mas que é um forte impedimento para as mulheres se movimentem dentro das hierarquias corporativas. A expressão voltou a ser empregada por Alice Eagly e Linda Carli (2004) para quem o "teto de vidro" se manifesta como uma barreira imposta pelo preconceito e pela discriminação, mas agora as autoras acrescentaram as suas pesquisas e análises outro termo: "labirinto de cristal" – conceito que inclui os múltiplos obstáculos que podem aparecer simultaneamente e de ângulos muito diferentes na ascensão das mulheres a posições de liderança e de direção mais altas dentro das

[12] Nos Estados Unidos da América a proporção mulheres qualificadas e em posto de trabalhos inferiores é semelhante a do Brasil, pois, ainda que constituem a maioria das(os) estudante universitários há três décadas, uma executiva só sucedeu à outra no posto mais alto da hierarquia, na história empresarial estadunidense, em 2009, quando Ursula Burns – única mulher negra a assumir a presidência executiva de uma empresa transnacional (Xerox) – no lugar de Anne Mulcahy. Também nos EUA a participação de mulheres no nível máximo da hierarquia empresarial é de apenas 5% – um patamar que se mantém intacto ao longo dos anos.

organizações.

Considera-se, sem sombra a dúvidas, que as posições mais relevantes das instituições públicas e privadas devem estar ao alcance das mulheres – *locus* que deveriam ser ocupados com base nos seus conhecimentos, nos seus esforços e nas suas capacidades e habilidades, mas, na realidade, ditos postos costumam estar inacessíveis para a grande maioria das mulheres em posições de direção (fato que se corroborará com os dados apresentados a seguir).

Muitos são fatores diretos e indiretos que contribuem para que se mantenham as desigualdades de gênero no mundo corporativo (KAUR, 2013). Entre ditos os fatores, por exemplo, encontram-se os concernentes as estruturas e valores organizacionais que ainda operam com base nos estereótipos tradicionais ou velhas percepções mentais em relação ao verdadeiro compromisso das mulheres com seu trabalho e/ou desempenho de suas funções, pois se alega, vilmente, que elas costumam priorizar a família em detrimento da corporação. Entre os fatores pessoais que afetam a ascensão na carreira, costuma-se dizer que a personalidade, as atitudes e as habilidades comportamentais próprias das mulheres como, por exemplo, a falta de autoestima e de autoconfiança, o fato de que são emocionalmente menos estáveis e a falta de motivação e/ou de aspirações, as tornam institucionalmente invisíveis e sem a indispensável capacidade de lidar com temas de coordenação e direção.

Com base nos fatores históricos, econômicos, políticos e socioculturais apresentados, buscou-se examinar as práticas empresariais relacionadas à promoção da igualdade de gênero no trabalho e, em particular, àquelas que buscam valorizar a força de trabalho das mulheres. Foram identificados os tipos de programas de responsabilidade social realizados pelas empresas e avaliados os seus efeitos e limites. Os dados analisados foram coletados em fontes impressas e digitais, tais como os relatórios técnicos apresentados pelas empresas e, também, os coletados, entre outros, pelo IBGE[13], Ministério do Trabalho e Previdência Social e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), pelo Instituto Observatório Social[14], pelo Instituto Ethos[15], pelo Observatório Brasil da Igualdade de Gênero[16], pelo Instituto Sindical

[13] Sobre estatísticas de Gênero realizadas pelo IBGE, veja-se: https://ww2.ibge.gov.br/apps/snig/v1/?loc=0&cat=&tema=4725.

[14] O Instituto Observatório Social (IOS), organização não governamental, foi fundado em 1997 por uma iniciativa da CUT, Dieese, Cedec e Unitrabalho. Também foi uma das ONG's convidadas a representar trabalhadoras(es) e sindicatos na elaboração da norma ISO 26000. A ISO 26000 é uma norma que estabelece as diretrizes sobre responsabilidade social através de um escopo amplo que incorpora a dimensão social, ambiental e econômica do desenvolvimento sustentável. Foi introduzida no Brasil em 2010.

[15] O Instituto Ethos foi criado em 1998 por um grupo de apenas 11 empresas e conta hoje com 876 associadas, cujo faturamento totalizado equivale a 30% do PIB brasileiro. A promoção da diversidade e a consequente promoção da equidade de gênero são temas bastante presentes nas ações do Instituto Ethos que realiza

Interamericano pela Igualdade Racial (INSPIR[17]), assim como pelo Guia Exame de Mulheres na Liderança e que é fruto de uma parceria realizada entre a Organização Não Governamental Women In Leadership In Latin America (Will) e a Fundação Getúlio Vargas de São Paulo.

Dita pesquisa examinou as respostas de 90 empresas a 71 questões, divididas em duas partes. A primeira, abordando as políticas e os processos referentes ao monitoramento da equidade de gênero e o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e, a segunda, concernente aos dados demográficos da presença de mulheres por nível hierárquico. As empresas que tiveram uma pontuação acima da média foram organizadas por setores.

A análise e comparação entre os dados disponíveis revela uma significativa, mas não surpreendente, realidade sobre as práticas de equidade de gênero (nada igualitárias) realizadas no Brasil. No que diz respeito aos cargos de liderança somente 20% deles são ocupados por mulheres entre as empresas participantes de ambos levantamentos de dados. Entre as 31 empresas destacadas pelo Guia Exame, apenas sete têm uma mulher no cargo de presidente. Os dois setores onde desponta a presença feminina são o de saúde e o farmacêutico respectivamente com 46% e 43% de mulheres na liderança. No setor de energia, em contraste, elas são apenas 11%; denota-se aqui que até mesmo no âmbito produtivo as mulheres são associadas ao cuidado.

Alguns projetos empresariais avaliados, preocupam-se, de fato, em percorrer os caminhos não só teóricos, mas práticos da igualdade de gênero. Dito em outras palavras, tão relevante quanto o formato, o conceito e o volume de um projeto, é a dinâmica de condução pelas(os) responsáveis de sua execução. A inclusão das mulheres (e em particular das mulheres negras) no mercado de trabalho e na ascensão na carreira pode ser formal, sem ser cultural, mas se não for consciente e efetivamente assumida por quem pretende colocá-las em prática, acabará invalidando e/ou enfraquecendo as iniciativas realizadas até o momento. Exatamente este ponto necessita de atenção especial, posto que representa a sustentabilidade

---

periodicamente a pesquisa intitulada "*Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas*".

[16] Lançado em 2009, o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero é uma iniciativa Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL) e da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República, em parceria com outras instituições públicas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais, para a disseminação de informações acerca das desigualdades de gênero e dos direitos das mulheres com vistas a subsidiar o processo de formulação e implementação de políticas de gênero e de políticas públicas com perspectiva de gênero no país. Disponível em: http://www.observatoriodegenero.gov.br/sitemap. Acesso em 26 de nov. 2017

[17] O INSPIR foi criado em 1995 fruto de uma articulação política entre as centrais brasileiras (CUT, CGT e Força Sindical) junto com a organização americana AFL-CIO e a ORIT (CSA-CSI). Sua missão principal é, "proporcionar conhecimentos aos dirigentes sindicais das suas associadas, para a luta eficaz contra a discriminação, com ética, visão humana e social, a percepção do seu papel de agente multiplicador, visando à construção de uma sociedade desenvolvida, humana, justa e diversa" (INSPIR. Disponível em: www.inspir.org.br. Acesso em 26 de nov. 2017).

do propósito de gestão com responsabilidade social[18] e, em uma visão mais ampla, de transformações sociais para além do espaço corporativo.

Inferência que coaduna, ademais, com o dramático cenário laboral de informalidade e desemprego (em maio do corrente ano, 2018, foram computados 13,7 milhões de pessoas desempregadas[19]) no qual a maioria das(os) trabalhadoras(es) estão imersas(os) e onde nenhuma mudança significativa na situação das mulheres no mercado de trabalho foi realmente concretizada pelo Estado brasileiro. Mantendo vívida a subordinação e a exclusão de gênero vivenciada sobre as várias formas como esta dimensão intersecta-se com as desigualdades de etnia/raça, classe social, orientação sexual, geracional, entre outras, ampliando, assim, o fosso das injustiças sociais.

Conclusão

Desde o início dos anos 2000 tanto a *International Labour Organization* (Organização Internacional do Trabalho – ILO/OIT) como a *United Nations* (Nações Unidas – UN/ONU), têm se preocupado precípua e conjuntamente com o mundo do trabalho e sua precarização globalizada. A partir do lançamento em 2004 do Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização intitulado "*A Fair Globalization: Creating Opportunities for All*" (Uma Globalização Justa: Criando Oportunidades para Todos) muitas normativas internacionais têm se debruçado sobre estas temáticas.

Em 2007, durante a 96º sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, o então Diretor-Geral da Organização, Juan Somavia, não duvidou em afirmar que o conceito de trabalho decente/digno para todas(os) resume a missão contemporânea da OIT, pois tal conceito/valor/direito "chamou a atenção em todo o mundo como um objetivo viável que pode fazer uma diferença significativa na vida das pessoas em todos os lugares" podendo, ademais, "ajudar a unir nosso diversificado e às vezes divergente mundo" (ILO, 2007, p. 1).

Chamamento que resultou na paradigmática "*Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*" (Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa) adotada durante a 97ª CIT (2008) e que refletiu, a época, um amplo consenso sobre a necessidade de uma forte dimensão social a ser dada a globalização, crucial dimensão que somente poderia

[18] Pode-se arguir, seguindo a Maria Tereza Leme Fleury (2000), professora da Faculdade de Economia e Administração da USP, que o objetivo principal da gestão da diversidade de gênero e étnico-racial é administrar as relações de trabalho e a composição interna da força de trabalho a fim de atrair e reter os melhores talentos, adicionando valor humano à empresa.

[19] Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD, Contínua) divulgados pelo IBGE, ademais, o índice de desemprego para homens é de 10,7% e para as mulheres, de 13,8%. Veja-se mais sobre os dados coletados em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html.

ser viabilizada desde que os Estados, as empresas e a sociedade dedicassem esforços conjuntos na promoção do pelo emprego, produtivo e digno para todos, "inclusive para mulheres e jovens", um "objetivo central", segundo consta na Declaração, "de nossas políticas nacionais e internacionais relevantes, bem como de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento" (ILO, 2008, p. 2). Como uma bússola para a promoção de uma globalização justa, a referida Declaração inspirou outros documentos internacionais e, mais recentemente, durante a 105ª CIT (2016), seus objetivos foram reafirmados, como, por exemplo, nas conclusões constante do Relatório IV sobre o trabalho decente nas cadeias globais de abastecimento e na consecução da "*Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*" [20] (Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social), adotada em 1977 e modificada por última vez durante a 329ª sessão do Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho em março de 2017.

A referida Declaração Tripartite enfatizou o papel proeminente que desempenham as Empresas no processo de globalização conclamando que os princípios nela constantes e destinados não só, mas principalmente, às empresas multinacionais e transnacionais, aos governos e aos sindicatos e organizações de empregadores e trabalhadoras(es), orientem temas concernentes ao emprego, ao treinamento, ao trabalho e as condições de vida digna de todas as pessoas. Diretrizes que também podem ser utilizadas para fomentar parcerias público/privadas e iniciativas de cooperação internacional que procurem afrontar os imensos desafios de Justiça Social que nem os governos nem as empresas podem resolver sozinhos e/ou isoladamente.

Com base no exposto, pode-se arguir que a RSE deve consistir em mais do que meramente cumprir a legislação vigente e/ou as convenções e acordos coletivos firmados com sindicatos e associações profissionais, pois o impacto das ações e empreendimentos empresariais sobre as necessidades e objetivos da sociedade são, de fato, incomensuráveis. Portanto, a responsabilidade social empresarial deve girar em torno do respeito às instituições, as pessoas e aos processos democráticos.

Ademais, convém recordar que quanto mais os Direitos Humanos e Fundamentais das pessoas que trabalham são plenamente respeitados, maior a propensão de que se criem e fortaleçam espaços para uma sociedade mais justa e, também, para o desenvolvimento sustentável – este último, costuma ser uma meta frequentemente citada como objetivo crucial

[20] ILO. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf. Acesso em 7 de set. 2018.

daqueles que promovem a RSE. Os sindicatos independentes são instituições democráticas e voz legítima das pessoas que trabalham. Portanto, é mais plausível que trabalhadoras(es) sindicalizadas(os) possam falar e agir livremente, tanto em seus locais de trabalho quanto em suas comunidades. Neste sentido, a participação das(os) trabalhadoras(es) e seus sindicatos nas lutas pelo reconhecimento, pela inclusão, pela eliminação da discriminação e das desigualdades, assim como pelo meio ambiente é uma força poderosa tanto para as mudanças culturais/comportamentais necessárias como também para a preservação e melhoria da qualidade de vida, dos locais do trabalho e do meio ambiente em sentido mais amplo.

Assim, a RSE pode ser útil se permitir que as pessoas que trabalham tenham voz, sejam escutadas e definam e defendam seus próprios interesses. E, em se tratando de programas e projetos de inclusão e permanência de mulheres no mercado de trabalho, bem como na ascensão em suas careiras, somente serão possíveis desde que realizados com base no diálogo e em iniciativas educacionais, culturais, sociais e laborais que priorizem o efetivo empoderamento das mulheres e enfrentem de forma criativa e diligente os fenômenos do teto de vidro e do labirinto de cristal.

Referências

ABELLA, Rosalie Silberman. **Report of the Commission on Equality in Employment**. Ottawa: Government of Canada, 1984.

ANNAN, Kofi A. **Help the Third World Help Itself**. Wall Street Journal, Nov.29, 1999.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 10.ed. Tradução de Roberto Raposo e posfácio de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BENTO, Maria Aparecida Silva Bento. **Ação afirmativa e diversidade no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

EAGLY, Alice; CARLI, Linda. Women and men as leaders. In: ANTONAKIS, John; CIANCOLO, Anna e STERNBERG, Robert. (Eds.), **The Nature of Leadership**. Thousand Oaks (California): Sage Publications, 2004, p. 279-301.

CRENSHAW, Kimberlé. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. **Stanford Law Review**, v. 43, n. 6, Stanford (California), 1991, p. 1241-1299.

____. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. **The University of Chicago Legal Forum**, v. 1989, n. 1, 1989, Chicago, p.139-67.

CURIEL, Ochy. La crítica poscolonial desde las prácticas políticas del feminismo antirracista.

Revista Nómadas (Volumen: Colonialidad y Biopolítica en América Latina) del Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos (Universidad Central), n. 26, Bogotá, 2007, p. 92-101.

DEVA, Surya; BILCHITZ, David. The Human Rights Obligations of Business: A Critical Framework for the Future. In: DEVA, Surya; BILCHITZ, David (Eds.). **Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?** Cambridge: Cambridge University Press, p.1-26, 2013.

DION, Michel. **Investissements éthiques et régie d'entreprise. Entre la mondialisation et la mythologie**. Montréal: Éditions Médiaspaul, Coll. Interpellations, 1998.

EUROPEAN PARLIAMENT. **Résolution sur des normes communautaires applicables aux entreprises européennes opérant dans les pays en développement: vers un code de conduite, [A4-508/98],** Official Journal of the European Communities, C.104, Part II, 14 Avril, Bruxelles, 1999, p.180-184.

FISCHLER, Claude. La symbolique du gros. **Communications** (Parure pudeur étiquette), Le Seuil, v. 46, 1987, Paris, p. 255-278.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas** (Fundação Getulio Vargas, Escola de Administração de Empresas), v. 40, n. 3, jul./set, São Paulo, 2000, p. 18-25.

FRASER, Nancy. **Scales of Justice**: Reimagining Political Space in a Globalizing World (New Directions in Critical Theory). New York: Columbia University Press, 2010.

____ A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. Tradução de Teresa Tavares. **Revista Crítica de Ciências Sociais** (Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra), n. 63, out., Coimbra, 2002, p.7-20

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS; EXAME. **Guia Exame Equidade: elaboração de ranking das melhores empresas em relação à equidade de gênero e à diversidade**. Caderno Especial pela Revista Exame. São Paulo: 2017.

HOYT, Crystal L. Women, Men, and Leadership: Exploring the Gender Gap at the Top. **Social and Personality Psychology Compass**, v. 4, n. 7, Oxford, 2010, p.484–498.

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2015**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015.

ILO. **Decent work in global supply chains. Report IV**. Geneve: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf. Acesso em 5 de mar. 2017.

____. **Equality at work: The continuing challenge**. Geneve: ILO, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_166583.pdf. Acesso em 10 de jun. 2017.

____. **Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. Geneve: ILO, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. Acesso em 10 de jun. 2017.

____. **Decent work for sustainable development**. ILC 96-2007/Report I (A). Geneve: ILO, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf. Acesso em 15 de mai. 2017.

____. **The Promotion of Sustainable Enterprises**. **Report VI**. Geneve: ILO, 2007. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093969.pdf. Acesso em 5 de mar. 2017.

____. **A Fair Globalization: Creating Opportunities for All**. Geneve: ILO, 2004. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079151.pdf. Acesso em 23 de jun. 2018.

INSTITUTO ETHOS**;** ASSOCIAÇÃO MOVIMENTO MULHER 360**. Indicadores Ethos. Guia Temático: Promoção da Equidade de Gênero ("Indicadores Ethos- MM360").** São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, **2016/2017.**

INSTITUTO ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; Banco Interamericano de Desenvolvimento, 2016.

____. **O Compromisso das Empresas com a Valorizaçao da Mulher**. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2004.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014.** Nota Técnica n. 24. Brasília: IPEA, 2016.

KAUR, Parminder. Corporate Social Responsibility and Gender in Workplace. **International Journal of Humanities and Social Science Invention**, v. 2, n. 11, nov., Raipur (Chhattisgarh/India), 2013, p. 36-40.

MAUREL, Olivier; BRABET, Julienne. **La responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme.** Paris: Commission nationale consultative des droits de l'homme, 2009.

MORRISON, Ann; WHITE, Randall e VAN VELSOR, Ellen. **Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?** New York: Addison-Wesley, 1987.

MYERS, Aaron. O *valor* da diversidade racial nas empresas. **Estudos Afro-Asiáticos**, vol.25, n.3, Rio de Janeiro, 2003, p. 483-515.

NATIONS UNIES. **Principes Directeurs Relatifs Aux Entreprises Et Aux Droits De L'homme. Mise en œuvre du cadre de référence "protéger, respecter et réparer" des Nations Unies.** New York e Genève: Nations Unies, 2011.

____. **Document final du Sommet mondial de 2005**. **Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 16 septembre 2005**. A/RES/60/1. New York: Nations Unies, 2005.

QUEK, Megan; SARKER, Tapan. Transnational Corporations in the Extractive Industries Operating in Conflict States. How Far Should Corporate Citizenship Extend**? Journal of Corporate Citizenship** (Greenleaf Publishing), n. 44, winter, Sheffield, 2011, p. 29-44.

RATNER, Steven. Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility. **The Yale Journal of Law**, v. 111, n. 3 , dec., New Haven, 2001, p. 443-545.

STOLZ, Sheila. STOLZ, Sheila. Fim do Trabalho ou Trabalho Sem Fim? A Terceirização Laboral e a necessidade de dotar a legislação trabalhista internacional e local de uma 'grande angular' protetivo-regulatória, *conditio sine qua non* de Justiça Social. In: SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. **Terceirização:** conceito, crítica, reflexões trabalhistas e previdenciários. São Paulo: LTr, 2018, p. 51-66.

____ Os atores sociais e a concretização sustentável do direito fundamental ao trabalho garantido pela Constituição cidadã. In: MACHADO, Ednilson Donisete; BREGA FILHO, Vladimir; KNOERR, Fernando Gustavo (Coord.). **Direitos fundamentais e democracia I** [Recurso eletrônico *on-line*]. Organização CONPEDI/UNICURITIBA CONPEDI/UNICURITIBA. Florianópolis: FUNJAB, 2013a. p. 479-502.

____ Redistribuição, reconhecimento e representação, a concepção de justiça social democrática de Nancy Fraser: uma aproximação ao tema. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Clarice Pires Marques; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). Disciplinas Formativas e de Fundamentos: Fundamentos em Direitos Humanos. **Coleção Cadernos de Educação em e para os Direitos Humanos**. v.7. Rio Grande: FURG, 2013b. p. 83-97.

_____. Movimentos sociais na contemporaneidade: uma aproximação aos movimentos feministas. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Clarice Pires Marques; MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). Disciplinas Formativas e de Fundamentos: Diversidade nos Direitos Humanos. **Coleção Cadernos de Educação em e para os Direitos Humanos**. v.8. Rio Grande: FURG, 2013c. p. 17-28.

_____. Teorias Feministas Liberal, Radical e Socialista: vicissitudes em busca da emancipação das mulheres. In: STOLZ, Sheila; MARQUES, Clarice Pires Marques;

MARQUES, Carlos Alexandre Michaello (Orgs.). Disciplinas Formativas e de Fundamentos: Diversidade nos Direitos Humanos. **Coleção Cadernos de Educação em e para os Direitos Humanos**. v.8. Rio Grande: FURG, 2013d. p. 29-50.

TAYLOR, Charles. **Argumentos filosóficos**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral. São Paulo: Loyola, 2000.

UN. **Guiding Principles for Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework**. New York/Geneve: UN, 2011. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 20 de ago. 2018.