

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
GRADUAÇÃO EM DIREITO

ISADORA LUIZA COSTA PIRES

**A INCORPORAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND  
GOVERNANCE) NA GARANTIA CONSTITUCIONAL DA MULHER NO MERCADO  
DE TRABALHO, A PARTIR DA OBRA VIÚVA CLICQUOT**

VITÓRIA  
2023

ISADORA LUIZA COSTA PIRES

**A INCORPORAÇÃO DOS PRINCÍPIOS ESG (ENVIRONMENTAL, SOCIAL, AND GOVERNANCE) NA GARANTIA CONSTITUCIONAL DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO NO CONTEXTO DO DIREITO EMPRESARIAL, A PARTIR DA OBRA VIÚVA CLICQUOT**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Dra. Alessandra Lignani de Miranda Starling e Albuquerque.

VITÓRIA

2023

## RESUMO

A presente pesquisa pretende analisar o mercado de trabalho feminino, à luz dos princípios ESG, atualmente em evidência, sob a perspectiva, principalmente, da mulher trabalhadora e mãe. Para tal, recorre-se ao caso da Viúva Clicquot, por meio da obra de Mazzeo (2009), de modo a demonstrar alguns dos obstáculos enfrentados pela mulher que decide ingressar no mercado de trabalho e explorar sua carreira profissional. O artigo é dividido em três etapas visando a discutir a participação da mulher no mercado de trabalho e a discriminação que acompanha a quebra de um papel social enraizado pelo patriarcado. No primeiro capítulo, discute-se o contexto histórico da inclusão da mulher no mercado de trabalho à luz da obra “Viúva Clicquot”, abordando a divisão social de papéis entre homens e mulheres. Em um segundo momento, discute-se o direito constitucional à inclusão da mulher no mercado de trabalho, havendo vedação expressa à diferença salarial e previsão legal de proteção ao trabalho feminino. Discute-se, também, a influencia do patriarcalismo na realidade da mulher contemporânea. No último capítulo, discutem-se as práticas ESG como possível solução à divisão sexual no mercado de trabalho, tendo em vista a preocupação crescente com a sustentabilidade empresarial e com a diversidade de gênero. Adentram-se, assim, temas relevantes como a inserção da mulher no mercado de trabalho, a dupla jornada da mulher mãe e trabalhadora, a dificuldade de inserção da mulher em cargos de liderança para, ao final, discutir a responsabilidade social das empresas na transformação dessa realidade.

**Palavras-chave:** Direito da mulher. Igualdade de gênero. Patriarcado. Mercado de trabalho. Viúva Clicquot. ESG.

## ABSTRACT

The present research aims to analyze the female labor market in light of ESG principles, currently in the spotlight, primarily from the perspective of working women and mothers. To do so, the case of Viúva Clicquot is examined through Mazzeo's work (2009) to demonstrate some of the obstacles faced by women deciding to enter the workforce and explore their professional careers. The article is divided into three stages, aiming to discuss women's participation in the labor market and the discrimination that accompanies the breaking of a socially rooted role by patriarchy. In the first chapter, the historical context of women's inclusion in the labor market is discussed in light of the work "Viúva Clicquot," addressing the social division of roles between men and women. In a second moment, the constitutional right to women's inclusion in the labor market is discussed, with explicit prohibition of wage differences and legal provisions for the protection of female labor. The influence of patriarchy on the reality of contemporary women is also explored. In the final chapter, ESG practices are discussed as a possible solution to gender division in the labor market, considering the growing concern for corporate sustainability and gender diversity. Relevant topics such as women's integration into the labor market, the double burden of motherhood and employment, the challenges of women in leadership positions are explored, ultimately discussing the social responsibility of companies in transforming this reality.

**Keywords:** Women's rights. Gender equality. Patriarchy. Labor market. Viúva Clicquot. ESG.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>UMA ANÁLISE DO CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA OBRA “VIÚVA CLICQUOT” ...</b>	<b>7</b>
2.1	ANÁLISE DA OBRA “A VIÚVA CLICQUOT” .....	7
2.2	A DIVISÃO SOCIAL DE PAPÉIS ENTRE HOMENS E MULHERES .....	9
<b>3</b>	<b>O DIREITO À INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.</b>	<b>13</b>
3.1	AS IDENTIDADES MASCULINA E FEMININA: RESPONSABILIDADES DIFERENCIADAS ENTRE OS GÊNEROS .....	15
3.2	O IMPACTO DO PATRIARCALISMO NA MULHER CONTEMPORÂNEA ..	17
<b>4</b>	<b>AS PRÁTICAS ESG COMO UMA SOLUÇÃO PARA A DIVISÃO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
4.1	A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL .....	20
4.2	A DUPLA JORNADA DA MULHER MÃE E TRABALHADORA.....	22
4.3	A MULHER EM CARGOS DE LIDERANÇA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE A SITUAÇÃO ATUAL DA MULHER E A VIÚVA CLICQUOT .....	25
4.4	A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS.....	28
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>32</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>34</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho é um fenômeno persistente que continua a impactar negativamente a vida profissional das mulheres em todo o mundo. Apesar dos avanços nas últimas décadas em relação aos direitos das mulheres, ainda existem disparidades significativas em termos de salários, oportunidades de avanço na carreira e representação em cargos de liderança, tendo a maternidade, muitas vezes, como um fator complicador, com mulheres sendo penalizadas profissionalmente por terem filhos.

Dessa forma, o presente estudo visa a analisar as raízes da divisão social de papéis de gênero na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, que, até os dias atuais, apresenta resistência à participação igualitária de mulheres, em especial nos cargos de liderança.

Recorre-se ao exemplo da Viúva Clicquot, exposto na obra de Mazzeo (2009), de modo a demonstrar as dificuldades cotidianas da mulher trabalhadora. Ademais, demonstra-se como a incorporação dos princípios ESG ao mundo empresarial pode colaborar com a evolução social em prol da igualdade de gênero no mercado de trabalho.

No primeiro segmento deste trabalho, explora-se o contexto histórico relacionado à participação das mulheres no cenário profissional, utilizando como referência a obra "Viúva Clicquot". Nesse contexto, são analisadas as distinções sociais de funções entre homens e mulheres, remetendo às suas raízes históricas, tais quais a construção de gênero e a colonização brasileira.

Em uma segunda etapa, examina-se o direito constitucional que respalda a integração da mulher no mercado de trabalho, enfatizando a proibição explícita da disparidade salarial e as disposições legais que asseguram a proteção das mulheres no ambiente laboral. Também é abordada a influência do patriarcado no cotidiano da mulher contemporânea.

Inclusive, discutem-se as diferenças entre as responsabilidades e os comportamentos impostos aos gêneros, com o homem sendo considerado o único provedor da família, por meio do trabalho externo, enquanto são atribuídas à mulher as tarefas de cuidados domésticos e familiares. Nesse ponto, destaca-se a importância para o capitalismo patriarcal de manter a mulher nesse posto de trabalhadora sem remuneração no ambiente doméstico.

No capítulo final, são abordadas as práticas de ESG como uma potencial solução para a disparidade de gênero no mercado de trabalho, levando em consideração a crescente ênfase na sustentabilidade empresarial e na promoção da diversidade de gênero. As estatísticas indicam que, apesar das mudanças no cenário global do trabalho, tais transformações ocorrem a passos curtos, sendo necessário manter os esforços em prol da emancipação feminina.

Exploram-se tópicos como a inclusão das mulheres no mercado de trabalho, o equilíbrio entre as responsabilidades de mãe e profissional, bem como os obstáculos enfrentados pelas mulheres na ascensão a cargos de liderança. Ao final, é analisada a responsabilidade social das empresas na promoção de mudanças nessa realidade, discutindo-se formas de reduzir o impacto do patriarcado na realidade da mulher contemporânea.

## **2 UMA ANÁLISE DO CONTEXTO HISTÓRICO DA INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO À LUZ DA OBRA “VIÚVA CLICQUOT”**

Vivemos em uma sociedade capitalista, na qual a principal forma de o homem garantir a sua sobrevivência é a troca entre força de trabalho e remuneração financeira, por meio do desenvolvimento de forças produtivas em um processo coletivo. Assim, o trabalho é o fundamento ontológico do ser social, razão pela qual possui um importante papel na organização das relações interpessoais e da vida social (SAFIOTTI, 1987)

Importante ressaltar que a inclusão da mulher no mercado de trabalho é fenômeno relativamente recente. Essa inclusão ocorreu com o advento da Primeira e da Segunda Guerras Mundiais, tendo em vista que, enquanto os homens estavam nas batalhas, as mulheres cuidavam dos negócios da família e da economia do país. A “primeira onda” do feminismo almejou a participação das mulheres nas esferas políticas e de tomada de decisões das sociedades às quais faziam parte (NARVAZ; KOLLER, 2006). Apesar disso, até os dias atuais, a população feminina enfrenta muitos preconceitos no mercado de trabalho

Um dos principais responsáveis pela reprodução dessa mazela social é o capitalismo patriarcal, que fundamenta toda a construção social de divisão de gêneros no mercado de trabalho. Nesse contexto, a história da “Viúva Clicquot” surge como demonstração de um caso de sucesso do empreendedorismo feminino, em uma época na qual não se falava sobre a inclusão da mulher no mercado de trabalho.

Serve, assim, de exemplo para a temática atual sobre uma sociedade mais inclusiva, na qual as mulheres estão cada vez mais conquistando o seu espaço na atividade empresarial.

### **2.1 ANÁLISE DA OBRA “A VIÚVA CLICQUOT”**

Serve este tópico, integralmente, para sintetizar e destacar os pontos principais da obra “A Viúva Clicquot” de Tilar J. Mazzeo (MAZZEO, 2009), que tem como base um estudo realizado pela autora sobre a vida e as realizações notáveis de Barbe-Nicole



Clicquot Ponsardin. Desse modo, todas as considerações a seguir se remetem ao mencionado livro.

Barbe-Nicole Clicquot se tornou uma das mulheres mais influentes na história do mundo do champanhe entre os séculos XVIII e XIX, tendo se consagrado como uma das primeiras mulheres a liderar um império comercial internacional, sob a marca Champagne *Veuve Clicquot Ponsardin* – em português, Champanhe Viúva Clicquot Ponsardin. O nome da marca provém do fato de que, após se tornar viúva, ela assumiu os negócios da família e foi responsável por tornar o champanhe um produto de luxo, sendo considerada uma lenda na França.

A obra concentra-se na vida da “Viúva Clicquot”, como ficou conhecida Barbe-Nicole, devido ao seu papel na expansão e no aprimoramento da renomada marca de champanhe *Veuve Clicquot Ponsardin*. O livro aborda diversos aspectos da biografia de Barbe-Nicole, incluindo sua herança, sua ascensão à liderança da empresa de champanhe após o falecimento de seu marido, François Clicquot, e sua resiliência ao enfrentar desafios, transformando a empresa em um ícone no universo do champanhe.

A obra também contextualiza historicamente a França do século XIX, período marcado por transformações políticas e sociais significativas, tais quais as Guerras Napoleônicas e a Revolução Industrial. A obra salienta como Barbe-Nicole Clicquot prosperou em meio a essas circunstâncias adversas e emergiu como uma figura proeminente no setor vinícola.

Não obstante, o livro proporciona detalhamento sobre a produção de champanhe e a contribuição da Viúva Clicquot para a disseminação dessa efervescente bebida, incluindo inovações técnicas e estratégias de marketing que desempenharam um papel fundamental na disseminação global do champanhe.

Além de ser uma bibliografia que descreve a história do champanhe e a influência da marca *Veuve Clicquot Ponsardin*, a obra mostra a trajetória de uma mulher empreendedora dentro do contexto do século XIX, em que as convenções sociais

consideravam a mulher como dotada de um papel secundário em relação ao homem, desempenhando um papel majoritariamente de cuidados com a casa e com os filhos.

Sendo assim, mesmo diante dos desafios impostos pela sociedade com diretrizes patriarcais, Barbe se tornou uma das empresárias mais bem-sucedidas da França na época. Atualmente, em um contexto social em que as mulheres vêm cada vez mais ocupando espaços importantes no mercado de trabalho e no ambiente empresarial, a história de sucesso de Barbe serve como exemplo para o empoderamento feminino no mercado do trabalho.

Isso porque ela assumiu o comando do negócio após a morte de seu marido e demonstrou grande habilidade empresarial. Sua história destaca a capacidade das mulheres de serem empreendedoras de sucesso e líderes de negócios, mesmo diante de um contexto em que não há espaço para esse tipo de inclusão, demonstrando como o empreendedorismo feminino se pratica.

Barbe estabeleceu um padrão elevado para a indústria do champanhe, focado na excelência e na inovação. Ademais, a obra demonstra o reconhecimento das contribuições das mulheres no ambiente empresarial, reconhecendo que o gênero não influencia a capacidade de alguém liderar e transformar um negócio, sendo a Viúva Clicquot a prova disso.

Em resumo, "A Viúva Clicquot" é uma história inspiradora que destaca a capacidade das mulheres de serem líderes empresariais bem-sucedidas e inovadoras. Essa narrativa histórica contribui para a inclusão da mulher no mercado de trabalho ao desafiar estereótipos de gênero e mostrar que as mulheres têm um papel vital no mundo dos negócios e na economia.

## 2.2 A DIVISÃO SOCIAL DE PAPÉIS ENTRE HOMENS E MULHERES

A princípio, é fundamental para o entendimento da divisão social de papéis entre homens e mulheres, o esclarecimento do contexto social de gênero. O conceito originário da palavra gênero, durante um longo período histórico, foi compreendido como apenas uma definição biológica de homem e mulher.

Entretanto, atualmente considera-se que o gênero é a forma de organização social a partir da diferença de papéis, atributos, valores, deveres e obrigações entre os sexos (SCOTT, 2018). Assim, as desigualdades entre sexos foram criadas e construídas socialmente, sempre colocando o sexo masculino em posição de superioridade em relação ao feminino.

A determinação social dos papéis de gênero recai sobre fatores biológicos e físicos, por exemplo, a questão reprodutiva da mulher, que é determinante para a construção do papel da mulher na sociedade (DEMO, 2002). Portanto, o que, a princípio, se tratava de mera diferença biológica, se demonstra ao longo do desenvolvimento da sociedade como determinante para a associação da mulher à ideia de submissão e incapacidade laboral, por meio de uma visão patriarcal pela qual a única função da mulher é a maternidade.

Além disso, a diferenciação construída entre os gêneros se reforça por meio do sistema de educação, além dos costumes e dos valores sociais conservadores. Quanto ao modelo educacional voltado à reprodução de valores machista, importante ressaltar que a educação legítima a ser adotada deve ser aquela em consonância com os valores constitucionais, prezando pelo combate aos preconceitos e pela diversidade (MUGRABI; BASTOS; FRANCISCHETTO, 2011, p. 11), o que, muitas vezes, não ocorre na prática.

Assim, se reconhece o patriarcado como uma constante universal nos sistemas políticos e econômicos, o que, conseqüentemente, afeta a posição da mulher no mercado de trabalho (BEAUVOIR, 1949). Agrava-se a discriminação da mulher no mercado de trabalho quando esta passa pela maternidade (DEMO, 2002).

Outro esclarecimento essencial ao presente trabalho é quanto à ideia de “papel social”. Sociologicamente, ele diz respeito às funções e atividades exercidas pelo indivíduo em sociedade, principalmente, em meio às relações coletivas. Esse comportamento do indivíduo deriva de expectativas geradas pela sociedade, que espera que cada indivíduo cumpra determinada função, conforme seu espaço social (SAFIOTTI, 1987).

A partir desse processo, criam-se padrões comportamentais baseados em diversos fatores, como a posição na divisão social do trabalho, a classe social, o grau intelectual, a crença religiosa e, principalmente, para os fins desse estudo, o sexo biológico.

Esta perspectiva se baseia na falsa ideia de uma identidade considerada comum a todas as mulheres, ou seja, todas as pessoas nascidas do sexo feminino seriam consideradas pertencentes ao gênero “mulher”, passando a ser pensadas como submetidas ao sexo masculino, sendo, portanto, alvos da mesma forma de opressão.

Quanto ao papel social da mulher no ambiente social, existe uma clara separação entre as atividades masculinas e as atividades femininas impostas, delimitando-se o que a mulher pode ou não fazer. Nesse sentido:

A identidade social da mulher, assim como a do homem, é construída através de distintos papéis que a sociedade espera ver cumpridos pelas diferentes categorias de sexo. A sociedade delimita com bastante precisão os campos em que pode operar a mulher, da mesma forma que escolhe os terrenos em que pode atuar o homem. [...] Rigorosamente, os seres humanos nascem machos e fêmeas. É através da educação que se tornam homens e mulheres (SAFIOTTI, 1987, p. 88).

O sexo biológico é, dessa forma, um fator determinante para a ocupação da mulher no mercado de trabalho que, apesar dos avanços, ainda sofre com o estigma de que o homem é o exclusivo provedor da família, enquanto a mulher deve ser responsável pelos cuidados domésticos e familiares.

Abrangendo essa ideia de divisão social entre homens e mulheres na cultura brasileira, é importante considerar que o Brasil, colonizado por um país dotado de ideologia patriarcal, reproduziu estes mesmos moldes sociais.

Assim, desde o período colonial, a exigência de submissão, recato e docilidade foi imposta às mulheres. Essas exigências levavam à formação de um estereótipo que relegava o sexo feminino ao âmbito doméstico, onde sua tarefa seria a de cuidar da casa, dos filhos e do marido, sendo sempre submissa a ele (FOLLADOR, 2009).

Nesse contexto, a cultura patriarcal trazida pelos europeus foi um dos grandes responsáveis pela ideia de superioridade masculina que acarretou, dentre diversas outras mazelas sociais, a discriminação à mulher no mercado de trabalho. Veja-se:

No período colonial, a legislação advinha da metrópole, o que acabou por atrasar o desenvolvimento moderno do direito brasileiro e, consequentemente, a positivação de garantias para as mulheres. Conquanto, mesmo após sua independência, o Brasil permaneceu importando modelos estrangeiros, que não guardavam relação com os aspectos sociais da realidade nacional (LEITE; BORGES; CORDEIRO, p. 134).

Isso porque o patriarcado consiste em um regime de dominação e subordinação, no qual o homem ocupa a posição de provedor da família e de autoridade máxima dentro do contexto familiar, enquanto a mulher deve-lhe obediência plena. Assim, é possível afirmar que toda a ideia do patriarcalismo é concretizada na organização conservadora do mercado de trabalho, segundo a qual as mulheres são importantes, exclusivamente, para a geração de herdeiros e para os cuidados com a organização familiar.

Nesse ponto, aduz-se que, historicamente, o homem se apropria dos espaços com maior valor social, razão pela qual o trabalho do homem sempre valerá mais que o da mulher. Desse modo, a divisão sexual do trabalho se demonstra como um dos fatores principais para a hierarquia introduzida pelo sistema patriarcal (HIRATA, KERGOAT, 2007).

Assim, é possível concluir que as desigualdades de gênero entre homens e mulheres ainda se encontram muito presentes na cultura contemporânea. A divisão sexual no mercado de trabalho não passa de mais um mecanismo de reprodução e concretização do sistema patriarcal, especificamente, do capitalismo patriarcal.

Apesar das diversas conquistas das mulheres brasileiras em matéria de equidade de gênero, a discriminação à mulher está suficientemente enraizada, ao ponto de que a sociedade é educada para separar socialmente o papel do homem e o da mulher, reproduzindo papéis de gênero que influenciam a perpetuação da divisão sexual do trabalho.

### 3 O DIREITO À INCLUSÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O sistema jurídico positivo busca proteger as mulheres da desigualdade de gênero e das injustiças presentes no mercado de trabalho. A Constituição Federal de 1988 - que representa um marco na promoção da igualdade de direitos, combatendo preconceitos de origem, raça e gênero, dentre outras formas de discriminação - serve como um instrumento robusto para a salvaguarda das minorias sociais, grupos marginalizados por se desviarem do padrão dominante.

Nesse sentido, o artigo 7º, incisos XX e XXX, da Constituição Federal estipula medidas de proteção ao trabalho feminino, bem como veda a diferença salarial por motivo de sexo:

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

[...]

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

[...]

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (BRASIL, 2023).

Assim sendo, a inserção da mulher no mercado de trabalho, sem discriminação de gênero ou diferença salarial em relação ao homem, se configura como direito social consagrado pela Constituição, representando um alicerce essencial dentro do arcabouço do Estado Democrático de Direito.

Importante destacar que o direito feminino à igualdade no mercado de trabalho foi fruto de amplos esforços – tanto acadêmicos quanto sociais – em busca de um constitucionalismo voltado à proteção dos direitos da mulher, que não mais se sujeitou às imposições sociais e, hoje, caminha em direção à emancipação. Assim, reivindicou-se um constitucionalismo inclusivo, de conteúdo feminista, ensejador de diversas mudanças legislativas e sociais (MARTINS, 2023).

No que tange ao mercado de trabalho atual, o ambiente corporativo passou a incorporar essa tendência social, se preocupando com a responsabilidade social das empresas e, nos últimos anos, o debate em torno da igualdade de gênero e da sustentabilidade empresarial tem ganhado destaque em âmbito global.

Nesse sentido, o termo “Environmental, Social and Governance” (ESG) – em evidência no mundo empresarial – é uma sigla em inglês que se traduz em “Ambiental, Social e Governança”. Consiste em um acrônimo que se refere a três pilares inter-relacionados e utilizados para avaliar o desempenho e a responsabilidade corporativa das empresas e organizações.

A crescente conscientização sobre os desafios ambientais, sociais e de governança levou à formulação do conceito de ESG, voltado a uma abordagem integrada para avaliar o desempenho das empresas não apenas do ponto de vista financeiro, mas, também, em termos de impacto ambiental, responsabilidade social e práticas de governança, avaliando a reação e o retorno esperado pela sociedade e pelos *stakeholders* (IRIGARAY; STOCKER, 2022).

Investidores, acionistas, reguladores e consumidores estão cada vez mais focados em avaliar as práticas ESG das empresas como parte de suas decisões de investimento, colaboração ou consumo (ESG..., 2023). O objetivo é incentivar práticas empresariais responsáveis, reduzir riscos financeiros e operacionais, e promover um impacto positivo mais amplo na sociedade e no meio ambiente.

Cada uma dessas letras representa uma área específica de consideração. O “E”, relacionado ao ambiental, refere-se ao impacto das atividades empresariais no meio ambiente, levando em consideração possíveis práticas ambientais para minimizar os danos. O “S”, de social, diz respeito aos aspectos sociais da operação empresarial e suas relações com funcionários, parceiros, *stakeholders* e sociedade. Por sua vez, o G, relacionado à governança, refere-se à estrutura de governança e às práticas de gestão de uma empresa (ESG..., 2023).

Apesar da proteção constitucional à mulher e da implementação de práticas ESG, a igualdade de gênero continua sendo um desafio persistente, especialmente no mercado de trabalho. Disparidades de gênero ainda persistem em diversas áreas, incluindo oportunidades de emprego, salários e progressão na carreira, afastando as mulheres de cargos de direção e gerência (FEIJÓ, 2023).

Dessa forma, para compreender como as práticas ESG podem ser um mecanismo de inclusão da mulher no mercado de trabalho, se faz necessário entender a construção social do papel da mulher e suas implicações.

### 3.1 AS IDENTIDADES MASCULINA E FEMININA: RESPONSABILIDADES DIFERENCIADAS ENTRE OS GÊNEROS

A construção das identidades masculina e feminina é um processo complexo que envolve fatores sociais, culturais e individuais. Ao longo da história – e em diferentes sociedades – foram atribuídas responsabilidades e tarefas diferenciadas para homens e mulheres com base em papéis de gênero estereotipados.

Essas atribuições de responsabilidades e tarefas diferenciadas são influenciadas por normas de gênero, que são padrões de comportamento socialmente construídos que definem o que é considerado apropriado para homens e mulheres. Essas normas variam de acordo com a cultura e o contexto histórico, mas geralmente refletem as expectativas e valores da sociedade em relação aos papéis de gênero.

Até a década de 1960, o sexo biológico, bem como os papéis sociais de homens e mulheres, sempre foi abordado como uma questão ligada à natureza. Com o advento da ideologia feminista, bem como diversos estudos quanto à construção social de gênero, passou-se a atacar o problema da hierarquização entre homem e mulher (ZAFALON, 2014).

No contexto da construção da identidade masculina, os homens são frequentemente encorajados a adotar características consideradas "masculinas", como força física, assertividade, competitividade e controle emocional. Esses estereótipos de gênero podem levar à atribuição de responsabilidades tradicionais, como ser o provedor financeiro da família, assumir cargos de liderança e tomar decisões importantes. Os homens também podem ser encorajados a reprimir emoções e demonstrar um comportamento dominante ou agressivo.

Ocorre que a construção da identidade masculina serve para reafirmar a ideia de inferioridade das mulheres, o que não deixa de ser uma espécie de violência. Saffioti



(1987, p. 49), nesse sentido, expõe que o patriarcado instaurado na sociedade “[...] não abrange apenas a família, mas atravessa a sociedade como um todo”, afetando os sujeitos em todos os aspectos de suas vidas, desde a convivência familiar até as interações sociais e profissionais.

Desta forma, referindo-se ao processo de dominação associado ao de exploração de gênero, as mulheres sofrem com a banalização das agressões sofridas na órbita social, bem como com a naturalização do pensamento patriarcal, o que induz as vítimas a sujeitarem-se à força de dominação de gênero (SAFFIOTI, 1987).

Assim, a dominação masculina se manifesta como forma de manter a ordem social do patriarcado, sendo que os papéis prestados pelo homem e pela mulher na sociedade são frutos da ordem simbólica, que, mediante uma construção social, naturaliza a dominação masculina, convencendo a todos de que cada gênero deve se limitar às funções socialmente definidas (BOURDIEAU, 2009).

Por outro lado, na construção da identidade feminina, as mulheres são frequentemente associadas a características consideradas socialmente como "femininas", como empatia, sensibilidade, cuidado e submissão. Esses estereótipos resultam na atribuição de responsabilidades sempre relacionadas ao cuidado de terceiros, como os trabalhos domésticos e o cuidado dos filhos e dos maridos. Ademais, as mulheres são encorajadas a se adequarem aos padrões de beleza estabelecidos pela sociedade, sofrendo ampla pressão estética.

Contra esses hábitos cristalizados pela tradição patriarcal, encontra-se, do outro lado desta polêmica ordem social, um contexto novo e atual no qual não há dúvidas de que as mulheres se encontram “[...] em quase todas as profissões, que ocupem dinamicamente os múltiplos espaços da vida social e que circulem pelas ruas da cidade com toda desenvoltura, determinando decididamente os rumos das próprias vidas” (RAGO, 2012, p. 1).

Toda a projeção social advinda dos movimentos feministas propagados desde o começo do século XX, no entanto, ainda não trouxe estabilidade à trajetória feminina

no cenário histórico-social, uma vez que a identidade dos sexos permanece determinada por uma cultura patriarcal de dominação feminina.

Contra a inferiorização da mulher perante o homem, surge a ideia pós-moderna de desconstrução das perspectivas de identidade, destacando-se a subjetividade feminina em detrimento dos conceitos essencialistas de sujeito. Nesse sentido:

Em contraste com o “naturalismo” dessa definição, a abordagem discursiva vê a identificação como uma construção, como um processo nunca completado – como algo sempre “em processo”. Ela não é, nunca completamente determinada – no sentido de que se pode, sempre, “ganha-la” ou “perde-la”; no sentido de que ela pode ser, sempre, sustentada ou abandonada. (HALL, 1998, p. 106)

Percebe-se que a identidade é um fator construído paulatinamente no interior do discurso e que obedece à hierarquia de poder. Sendo assim, o discurso produz um sentido específico para os gêneros, solidificando a divisão sexual do trabalho, estabelecendo diferenças que são “naturalizadas” arbitrariamente. A identidade feminina é constituída, portanto, a partir do ato de liderança e dominação do homem, conferindo à mulher, como resultado, a exclusão.

Todo esse processo resulta em atribuições de responsabilidades e tarefas direcionadas, exclusivamente, ao sexo feminino, determinadas por essa construção social da identidade feminina (SAFIOTTI, 1987). A construção das identidades masculina e feminina é influenciada por normas culturais e pode variar em diferentes contextos e sociedades. Desafiar esses estereótipos de gênero e promover a igualdade de oportunidades e direitos para homens e mulheres é fundamental para alcançar uma sociedade mais justa e inclusiva.

### 3.2 O IMPACTO DO PATRIARCALISMO NA MULHER CONTEMPORÂNEA

No campo dos estudos feministas, o termo patriarcalismo foi comumente utilizado para explicar a condição feminina na sociedade e as bases da dominação masculina. As abordagens, contudo, se mostraram bastante heterogêneas e controversas, a ponto de alguns intelectuais optarem por não fazerem uso do conceito.

O conceito de patriarcado tem três momentos principais. O primeiro diz respeito ao patriarcado como forma de organização social na antiguidade e surge da ideia de pater familias (DELPHY, 2009). Relacione-se com o sentido de autoridade, na realidade, mas sempre concedido ao homem.

Assim, os autores que escrevem antes do século XIX utilizaram este conceito para descrever situações sociais otimistas, levando o sentido ao grau de ordem social, principalmente para descrever a vida no campo. Cumpre destacar, quanto a esse momento histórico, que:

Durante muito tempo o homem foi considerado, em todos os aspectos, o chefe da família. Ele representava o sistema todo em qualquer situação religiosa, política e econômica, inclusive administrando seus membros, bem como a esposa. Havia uma visão da família como sendo um núcleo de procriação [...] (SILVA JÚNIOR; SEVERINO, 2014, p. 214).

Em um segundo momento, no século XIX, autores socialistas passaram a atribuir um conceito negativo ao patriarcado, o reconhecendo como uma forma de dominação:

São Morgan e Bachofen que lhe dão seu segundo sentido histórico, aquele que se manterá até os anos 70. Eles postulam a existência de um direito materno que teria sido substituído pelo direito paterno, explicitamente chamado por Bachofen de patriarcado. Ele é seguido por Engels e depois por Bebel (DELPHY, 2009, p. 174).

Em um terceiro momento, o conceito de patriarcado da teoria feminista utiliza a mesma conotação do conceito de pater familias, porém, denunciado-o como um sistema de opressão às mulheres.

Atribui-se a invenção do terceiro sentido – o sentido feminista contemporâneo – a Kate Millet, em *Sexual politics* (Política sexual) (1971). Esse terceiro sentido está em clara continuidade com o segundo. Mas, diferentemente dos autores socialistas – ainda que Engels seja discutido até muito antes nos anos 70 –, as feministas, a exemplo de Simone de Beauvoir, não creem na existência de um matriarcado original, e a maioria não se interessa pelas teorias evolucionistas, desacreditadas pelas atuais Ciências Sociais (DELPHY, 2009, p. 175).

Nesse ponto, analisa-se como as diferentes ideias sobre o patriarcado perpassam as ciências humanas, atingindo, ao final, o conceito da teoria feminista, que entende o patriarcado como uma estrutura social e política negativa, na qual o homem domina a mulher oprimida.

Conclui-se que o patriarcado é um sistema social e cultural que coloca os homens em uma posição de poder e privilégio em relação às mulheres. Assim, tal processo também influencia na inserção das mulheres no mercado de trabalho, dificultando-a e, conseqüentemente, impacta nos debates jurídicos e empresariais sobre a licença maternidade.

O patriarcado tende a reforçar estereótipos de gênero que atribuem às mulheres a responsabilidade principal pelos cuidados infantis, resultando em pressões sociais e culturais que encorajam as mulheres a assumirem a maior parte de seu tempo dedicado aos cuidados dos filhos.

Não obstante, a forma de opressão patriarcal impulsiona os efeitos da divisão sexual do trabalho na vida das mulheres, que perpetua valores tradicionalistas e até mesmo irracionais que influenciam no papel da mulher no mercado de trabalho capitalista, alocando as mulheres no papel reprodutivo e os homens no papel de produção, conforme afirma Elizabeth Alves (2013, p. 274) “em dois pressupostos organizadores, o da ‘separação’, que distingue trabalhos de homens e trabalhos de mulheres, e o da ‘hierarquização’, que indica ser maior o valor do trabalho de homens”.

Como resultado, tem-se que o papel da mulher permanece sendo a de reprodutora e responsável pelos cuidados familiares, razão pela qual, em muitos países e culturas, a licença-maternidade é geralmente mais longa do que a licença-paternidade, por exemplo, refletindo a expectativa de que as mulheres assumam a maior parte do trabalho de cuidado familiar.

Observa-se, portanto, que os padrões de expectativas de gênero reforçados pelo patriarcado contribuem para a desigualdade de gênero no ambiente de trabalho e na distribuição do trabalho doméstico.

## 4 AS PRÁTICAS ESG COMO UMA SOLUÇÃO PARA A DIVISÃO SEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO

O mercado empresarial tem aumentado os estudos sobre a influência dos fatores ambientais, sociais e de governança sobre as corporações e contribui para a evolução do sistema capitalista ao direcionar investimentos para empresas que adotam padrões éticos sólidos (GALINDO, 2023, p.23). Isso porque, atualmente, a sociedade está se deparando com a necessidade de enfrentar desafios referentes ao desenvolvimento sustentável, fazendo com que essa temática esteja em discussão na maioria das empresas.

Nesse sentido, as práticas ESG surgem como uma forma de enfrentamento dos problemas referentes ao desenvolvimento sustentável na sociedade, no meio ambiente e no mercado financeiro, estando atualmente no enfoque das empresas para a arrecadação de investimentos:

Como se nota, o grande desafio para o crescimento dos investimentos ESG não é precisamente convencer investidores da importância das pautas ambientais e sociais, mas principalmente: a) estabelecer mecanismos de controle e *enforcement* para reduzir o risco ESG do negócio e b) ao mesmo tempo, alcançar crescimento e lucratividade para proporcionar o retorno esperado do investimento. O primeiro desafio é enfrentado dentro do contexto da integridade corporativa, através de uma aferição responsável dos indicadores ESG, afastando práticas inidôneas de *greenwashing*. Para isso as empresas precisam comunicar melhor suas ações e apresentar dados de forma mais clara e precisa. De fato, uma medida crucial para persuadir os investidores a investir em modelos de negócios ESG é a adoção de métricas confiáveis e internacionalmente padronizadas para a divulgação de informações em relatórios de governança, impacto social e sustentabilidade ambiental (cf. Capítulo 5) (GALINDO, et al, 2023, p. 24)

Contudo, apesar de a responsabilidade social das empresas estar em pauta entre os gestores e consumidores, observa-se que a desigualdade entre gêneros ainda é uma problemática para a maior parte das mulheres no mercado de trabalho e no ambiente empresarial.

### 4.1 A INSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO ATUAL

É incontestável que, no cenário atual, as mulheres conquistaram uma representação considerável no mercado de trabalho. Entretanto, a presença delas em posições de

liderança ainda é notavelmente escassa, conforme inúmeros estudos sobre o tema (FEIJÓ, 2023).

É importante destacar que a desigualdade de gênero e a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho formal e digno afetam, de maneira mais acentuada, as mulheres socialmente vulneráveis, enquanto aquelas dotadas de maiores recursos financeiros possuem maiores chances de estabelecer uma estrutura familiar que lhes permita desempenhar atividades profissionais fora de seu lar (BETIOL; TONELLI, 1991).

Essa tendência se manifesta devido a uma série de fatores, tendo a educação superior como fator central de distinção. Isso se deve ao fato de que as mulheres que buscam especialização desfrutam de um maior leque de oportunidades no mercado de trabalho, embora, em alguns casos, possam não receber o mesmo apoio institucional que os homens normalmente recebem.

Além disso, há uma redução na taxa de natalidade entre as mulheres integrantes de classes sociais mais abastadas, visto que as mudanças sociais, como o crescimento econômico e o aumento do nível de instrução das mulheres, têm contribuído para uma menor quantidade de filhos. Por fim, as mulheres que adquirem conhecimentos acadêmicos têm a liberdade de escolher entre opções de carreira mais satisfatórias, já que estão mais bem preparadas para eleger qual atividade profissional melhor atende às suas preferências (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 19).

Diante disso, é possível compreender que, devido à estruturação social patriarcal, é necessário um investimento maior das mulheres em capacitação e formação acadêmica, em relação aos homens, para ocupar cargos equivalentes.

Contudo, a transformação ocorre de maneira progressiva e contínua. Isso se deve à incorporação de direitos das mulheres, que foram gradualmente positivados ao longo das diferentes Constituições brasileiras. Esses direitos incluem o pleno acesso à cidadania, como o direito de voto, à educação, à liberdade de associação, bem como a participação nos meios de comunicação e o direito de acesso a métodos contraceptivos, os quais tiveram um impacto significativo no movimento de autoafirmação das mulheres (BETIOL; TONELLI, 1991).

Nesse contexto, as mulheres começaram a demandar uma participação mais igualitária dos homens na divisão das responsabilidades familiares e domésticas. Isso porque, quando as mulheres ingressam no mercado de trabalho, especialmente em ocupações que provocam maior desgaste físico e mental, tendem a exigir de seus parceiros um maior envolvimento nas tarefas familiares:

As mulheres começaram a demandar uma participação mais equitativa dos homens na divisão das responsabilidades familiares. Isso se deve ao fato de que, quando as mulheres entram no mercado de trabalho, especialmente em ocupações que requerem um comprometimento físico e mental prolongado, ao retornarem para casa, frequentemente experimentam um nível significativo de exaustão. Isso tem gerado uma necessidade premente de maior envolvimento por parte dos parceiros nas tarefas familiares (BETIOL; TONELLI, 1991).

Nesta perspectiva, a geração mais jovem de mulheres concebe o trabalho como uma manifestação de liberdade, independência e insurgência, visando a romper com o papel tradicionalmente atribuído a elas. Esse papel, de natureza pouco flexível, perdurou por um longo período para sustentar uma ordem social antiquada.

Portanto, em virtude desses comportamentos contemporâneos e dos processos sociais abordados que as mulheres conquistaram as condições necessárias para ingressarem no mercado de trabalho e, além disso, buscarem posições de liderança. Contudo, independentemente do grau de sucesso que alcancem, ainda precisarão enfrentar um obstáculo adicional: o machismo profundamente enraizado que questiona suas ações como profissionais.

#### 4.2 A DUPLA JORNADA DA MULHER MÃE E TRABALHADORA

A visão social sobre a mulher sempre esteve atrelada a uma ambiguidade de opiniões, conforme exposto a seguir:

Ao longo da história, a imagem do feminino esteve ligada a ambigüidades. Os homens, aqueles a quem cabiam os relatos à posteridade, expressavam seus sentimentos e opiniões de forma dupla, ora demonstrando amor e admiração às mulheres, ora demonstrando ódio e repulsa. O olhar masculino reservava às mulheres imagens diferentes, sendo em determinados momentos um ser frágil, vitimizado e santo, e, em outros, uma mulher forte, perigosa e pecadora. Essas características levaram a dois papéis impostos às mulheres: o de Eva, que servia para denegrir a imagem da mulher por ele

maculada; e o de Maria, santa mãe zelosa e obediente, que deveria ser alcançado por toda mulher honrada (FOLLADOR, 2009, p. 6)

Nesse sentido, vale acrescentar que a participação feminina no sistema produtivo é definida pelas condições oferecidas no mercado de trabalho, bem como pelas potencialidades da mulher para inserir-se nesse espaço. Assumem importância, nesse contexto, as características individuais como estado civil, número de filhos, idade e escolaridade que, entre outros atributos, também determinam e facilitam ou dificultam a sua inserção no mercado de trabalho.

No século XIX, a Viúva Clicquot foi um perfeito exemplo da dupla jornada da mulher mãe e trabalhadora. Ao assumir o negócio familiar, após o falecimento precoce de seu marido, com uma filha pequena, Barbe-Nicole precisou se dividir entre a criação de sua filha e os cuidados domésticos e o trabalho extradomiciliar na produção de champanhe.

Por mais que a inserção feminina no mercado de trabalho tenha provocado alterações significativas na organização social, o capitalismo coloca a mulher em um local de desprestígio em relação ao homem no mundo do trabalho, por meio da divisão de tarefas entre homens e mulheres, fruto do patriarcado capitalista, que se vale de uma educação sexista dos indivíduos para torná-los reprodutores deste sistema, conforme exposto por Cisne (2015).

Desse modo, tem-se que a divisão sexual do trabalho, baseado no papel social do homem e da mulher, não passa de um resultado de toda essa construção social capitalista patriarcal, pela qual as mulheres, por serem vistas de forma desvalorizada em relação aos homens, possuem baixo prestígio social e são submetidas a cargos de subordinação ou a salários inferiores. Assim:

A divisão sexual do trabalho resulta de um sistema patriarcal capitalista que por meio da divisão hierárquica entre os sexos, confere às mulheres um baixo prestígio social e as submete aos trabalhos mais precarizados e desvalorizados (CISNE, 2015, p.177).

Em vista disso, aplicando ao tema uma perspectiva econômica, é benéfico para o funcionamento do sistema capitalista que a mulher continue sendo vista como a responsável pelo trabalho doméstico. Isso porque, por ser uma função propriamente



da mulher, este trabalho de cuidados com a família e, especialmente, com os filhos não precisará ser remunerado, já que, na visão capitalista patriarcal, não passa de obrigação da mulher, não sendo visto como um trabalho propriamente dito (CISNE, 2015).

Tal interesse do patriarcado em manter a mulher nessa posição de submissão, servindo ao lar e o marido, também esteve presente na história da Viúva Clicquot, cujo casamento foi arranjado e motivado por questões financeiras:

Embora os mais terríveis excessos da revolução tivessem passado, na nova era republicana, a França ainda não havia atingido um equilíbrio social e político. Nesse clima, aos 20 anos de idade, Barbe-Nicole estava prestes a se casar. Seu pretendente era um achado: o ambicionado François Clicquot, belo filho de outra família de prósperos mercadores do ramo têxtil, cujos interesses se estendiam ao setor vinícola da região (MAZZEO, 2009, p. 30).

Sem o trabalho doméstico não remunerado desempenhado por mulheres, o Estado capitalista teria que arcar, por exemplo, com restaurantes, lavanderias e escolas públicas em tempo integral em grande escala, de modo a atender a classe trabalhadora. Outra opção seria aumentar o salário mínimo, de tal forma que o trabalhador pudesse pagar por alguns serviços necessários à reprodução de sua força de trabalho. De qualquer forma, todas as alternativas implicariam em um ônus econômico significativo que afetaria diretamente os lucros do capital (CISNE, 2015).

Portanto, mesmo que, atualmente, a mulher tenha ocupado um espaço social de maior respeito e reconhecimento, ainda restam desarmonia e desigualdade entre as relações entre os gêneros feminino e masculino, devido a uma divisão social enraizada.

Sendo assim, apesar de, assim como o homem, a mulher possuir um papel importante no mercado de trabalho, esta ainda se vê como a principal responsável pelos cuidados domésticos e familiares, não deixando de ocupar a sua posição de dona de casa, esposa e mãe, assumindo, portanto, uma dupla jornada de trabalho.

Remetendo-se à história da Viúva Clicquot, é possível perceber que esta já possuía interesse pelos negócios com seu marido ainda em vida, entretanto, a ela era imposto o papel de ser dona de casa e cuidar exclusivamente da família:

Naquelas noites de verão, Barbe-Nicole ouvia a tudo passivamente, talvez com sua filha de cinco anos sonolenta no colo. Ela e François estavam aprendendo juntos os segredos do negócio e, com uma paixão tão intensa quanto a dele, ela desejava que seus planos obtivessem o sucesso que se anunciava no horizonte (MAZZEO, 2009, p. 84).

Este é apenas um dos relatos que, embora sutis, demonstram uma clara divisão de papéis entre os gêneros, além de expor o dever naturalizado e internalizado da mulher em arcar, senão integralmente, majoritariamente com os trabalhos domésticos e familiares.

#### 4.3 A MULHER EM CARGOS DE LIDERANÇA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE A SITUAÇÃO ATUAL DA MULHER E A VIÚVA CLICQUOT

Relativamente superada a complexidade de se ingressar no mercado de trabalho, as mulheres enfrentam, agora, o novo desafio de assumir posições de liderança no âmbito de suas atividades profissionais. Surgem, nesse momento, duas características distintivas em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, observando-se que "muitas delas atuam em setores que frequentemente estão relacionados com o universo feminino, como moda, vestuário infantil, cosméticos, alimentação, entre outros" (BETIOL; TONELLI, 1991, p. 25).

De fato, as mulheres que optam por ocupar cargos de liderança em segmentos predominantemente femininos enfrentam menos desafios relacionados à desigualdade de gênero que aquelas que buscam posições em setores tipicamente masculinos, como a engenharia e a administração de empresas.

A Viúva Clicquot, em sua empreitada no mundo do champanhe, enfrentou obstáculos para se consolidar em um segmento majoritariamente masculino, como relata o seguinte trecho da obra: "As histórias conhecidas sobre as origens do champanhe nos dizem que os homens sempre controlaram o negócio do vinho. De fato, os entusiastas do champanhe logo aprendem que foi um homem que o descobriu" (MAZZEO, 2009, p. 10).

É importante destacar que, quando homens e mulheres ocupam os mesmos cargos nas organizações, os homens ainda sustentam certos estereótipos em relação às

mulheres, como a ideia de que estas carregam o fardo do erro, possuem personalidades cautelosas e atenciosas, e são associadas à sexualidade e sensibilidade.

Nesse contexto, quando um homem comete um erro, este é geralmente considerado parte inerente do processo em direção ao sucesso, estando dentro dos limites aceitáveis para o seu desempenho. Entretanto, quando uma mulher comete o mesmo erro, isso muitas vezes é percebido como vexatório e gera uma cobrança em grau superior, uma vez que ela já carrega o peso das expectativas de gênero.

Além dos estereótipos previamente estabelecidos, a mulher encontra desafios significativos no acesso a posições de liderança, quais sejam:

O desejo da mulher de igualdade de competição sofre sérias restrições: a questão da mobilidade geográfica e a dupla demanda, isto é, da família e da organização. A mobilidade da mulher, tanto solteira quanto casada, se constitui num problema para as organizações. Viagens, compromissos fora da cidade e fora do horário de trabalho, principalmente se ela for casada e com filhos, é um forte fato impeditivo para a ascensão profissional. Acresce-se que a mulher, habitualmente, não desloca o marido e os filhos em função da demanda da empresa (BETIOL; TONELLI, 1991, p.23).

A questão preponderante reside na persistente crença da sociedade de que uma mulher em posição executiva é incapaz de conciliar a maternidade e suas responsabilidades profissionais. Nesse contexto, muitas empresas reproduzem essa forma de discriminação profundamente arraigada na imaginação coletiva, que, fundamentalmente, considera a mulher como inadequada para funções de liderança por razões de gênero e supõe que esta não estará disponível em tempo integral para a organização.

Na obra de Mazzeo (2009), percebe-se que Barbe-Nicole sofreu estes mesmos preconceitos de gênero em seu ingresso no mundo empresarial, como o agravante de se tratar de uma época na qual o patriarcado possuía potência ainda maior. Nesse sentido:

O brilho e a transparência dos vinhos de Barbe-Nicole eram impressionantes. Infelizmente, o clima de intensa competição despertava sentimentos igualmente impressionantes, embora menos agradáveis, em Jean-Rémy Mœt. Suas cartas revelam uma amarga condenação a Barbe-Nicole, indicando o forte preconceito baseado no estereótipo de gênero que ela continuava a enfrentar como mulher de negócios.

Dessa forma, pode-se inferir que o preconceito contra as mulheres ainda perdura e está longe de ser erradicado. Além dos obstáculos que as mulheres em posições executivas enfrentam, no que diz respeito ao acesso a cargos de liderança, elas também precisam lidar com barreiras internas impostas pelo machismo, que restringe a amplitude e a determinação de sua atuação.

Com o intuito de mapear a evolução da diversidade de gênero no Brasil, a B3, Bolsa de Valores do Brasil, realizou a segunda edição do estudo “Mulheres em Ação”, que trouxe importantes dados baseados em informações prestadas pelas empresas em documentos públicos (ESTUDO..., 2022).

A pesquisa foi realizada no final do primeiro semestre de 2022 e conta com a participação de 423 companhias listadas, tendo o seguinte resultado: 61% não têm mulheres entre seus diretores estatutários (mesmo percentual verificado em 2021); 37% não têm mulheres no conselho de administração (em 2021, esse percentual era de 45%); 26% têm apenas uma mulher na diretoria estatutária (eram 25% em 2021); 38% têm uma mulher entre os conselheiros de administração (em 2021, esse percentual era de 32%); 6% têm três ou mais mulheres entre os diretores estatutários (mesmo percentual de 2021); 8% têm três ou mais mulheres como conselheiras de administração (em 2021, eram 6%).

Assim sendo, trazendo a análise para o caso da Viúva Clicquot, uma mulher socialmente concebida para ser mãe e esposa, no século XIX, enfrentou todos os paradigmas sociais e transformou o seu negócio familiar de vinhos em uma das melhores casas de champanhe do mundo.

Dois séculos depois, as mulheres aparentam enfrentar desafios não muito distantes ao enfrentado por ela, nas suas devidas proporções, o que indica que a sociedade permanece reproduzindo a segregação de gênero, conforme demonstram os dados acima expostos.

#### 4.4 A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

No século XX, em contraste com a expansão desenfreada do capitalismo, os princípios sociais deram origem a questionamentos sobre a atividade econômica realizada por indivíduos, ganhando força com as consequências da Primeira Guerra Mundial, quando se estabeleceu um cenário que demandava uma cooperação mais intensa entre a indústria e a sociedade para reconstruir os países envolvidos. Dentro desse contexto, emergiram debates sobre o papel das empresas, especialmente no que diz respeito à importância da responsabilidade social nas suas práticas comerciais (JAQUETA BENINE, 2010).

Esse debate se acentuou nos anos 1970, período em que se originaram questionamentos nos Estados Unidos acerca da dimensão ética e social do mercado privado. Tais questionamentos foram impulsionados pelas críticas direcionadas ao sistema capitalista, à medida que as empresas se transformaram em extensos conglomerados industriais, estendendo suas operações para vários países, demonstrando a forte influência empresarial na sociedade (KREITLON, 2004).

Nesse período, observaram-se variações na economia, exemplificadas pelas crises do dólar e do petróleo, que tiveram profundos impactos no funcionamento do sistema capitalista. Isso culminou em uma diminuição nas atividades econômicas e, como resultado, no aumento do desemprego. Diante desse contexto desafiador, assistimos ao aumento das tensões entre diferentes estratos sociais.

Para enfrentar essa situação crítica, as empresas optaram por introduzir uma maior burocratização em suas estruturas organizacionais, o que resultou na partilha do controle do negócio entre acionistas, diretores e gerentes (KREITLON, 2004). Diante disso, Kreitlon (2004, p. 4) afirma que:

Dentro de um cenário geral de contestações e turbulência social, as empresas tornam-se o alvo de reivindicações cada vez mais numerosas e variadas. Inúmeros movimentos da sociedade civil passam a exercer pressão sobre elas, particularmente em questões tocantes à poluição, consumo, emprego, discriminações raciais e de gênero, ou natureza do produto comercializado (são alvos preferenciais a indústria bélica e de cigarros). As demandas por mudanças tornam-se centrais e generalizadas, não mais marginais ou localizadas.

Assim, nos anos subsequentes, houve um esforço em determinar qual seria a abordagem mais eficaz e o método mais apropriado para que as empresas assumissem suas responsabilidades sociais. Somente ao término da década é que se percebeu a ligação da responsabilidade social empresarial com a consciência ética e o aprimoramento da qualidade de vida no desenvolvimento das operações comerciais, reconhecendo-os como elementos que contribuem para a construção de um mercado mais equitativo.

Dessa forma, o conceito de responsabilidade social empresarial começou a ganhar forma na década de 1980 e, durante esse período, foram notáveis as numerosas discussões teóricas sobre o assunto. Vale ressaltar que três abordagens foram cruciais para o estabelecimento desse conceito: a Ética Empresarial, a relação entre o Mercado e a Sociedade e a Gestão de Questões Sociais (KREITLON, 2004).

A Ética Empresarial afirma que a responsabilidade social emana do compromisso ético das instituições, sendo esse compromisso visto como uma obrigação moral. A obrigação moral surge da concepção de que tanto a empresa como suas atividades empresariais estão sujeitas a avaliações, permitindo que sejam julgadas com base em sua integridade. Nesse sentido, a empresa age de maneira socialmente responsável porque é o que é considerado certo, representando, portanto, uma responsabilidade moral daqueles que conduzem as operações comerciais.

Nesse sentido, para determinar que um ato seja considerado ético, é fundamental que haja um agente com liberdade, ou seja, alguém que tenha a capacidade de fazer escolhas morais, além de ser consciente, permitindo a deliberação sobre as opções disponíveis para seguir um comportamento ético. Além disso, a responsabilidade desse agente é essencial para garantir que o ato seja efetivamente realizado (KREITLON, 2004).

No que tange o Mercado e a Sociedade, essa escola examina as conexões entre ética, empresa e sociedade de uma maneira mais pragmática. Nesse contexto, adota uma abordagem contratual que sustenta a responsabilidade social da empresa com base na consideração dos indivíduos que interagem com a instituição e, conseqüentemente, dos conflitos que surgem nesse contexto. (KREITLON, 2004).

Por sua vez, a Gestão de Questões Sociais, trata a responsabilidade social empresarial de um ponto de vista mais pragmático, concentrando-se na análise de ferramentas de gestão práticas destinadas a aprimorar o desempenho ético e social da empresa (KREITLON, 2004). Dessa forma, a ênfase reside na abordagem estratégica de adotar comportamentos sociais, ou seja, como atender às expectativas da sociedade pode ser vantajoso para as empresas.

Essa abordagem se distingue das outras teorias ao enfatizar o aspecto sociopolítico do mercado. Em outras palavras, reconhece que a empresa não opera de forma isolada, mas é uma parte integrante de uma ordem maior que envolve diversos agentes, como consumidores, produtores, acionistas e outros indivíduos que interagem com as práticas empresariais. Portanto, é de suma importância considerar a dimensão política e econômica do ambiente em que a instituição opera, a fim de desenvolver e adotar a estratégia mais eficaz para alcançar seus objetivos (KREITLON, 2004).

Barbieri e Cajazeira (2016, p.20) fazem considerações importantes quanto ao papel da responsabilidade empresarial:

As preocupações com o bem-estar humano, com o meio ambiente, com a capacidade de influência das empresas, principalmente das grandes corporações multinacionais, trazem novos questionamentos sobre a responsabilidade social das empresas. O poder crescente das empresas, que suplanta em muitos casos o dos estados nacionais também contribuiu para essa nova teoria.

Com base nessa perspectiva, a atenção aos interesses dos stakeholders, ou seja, daqueles que ativamente participam ou de alguma forma se envolvem nas atividades da empresa, está em crescente ascensão. É evidente que a gestão de negócios não se limita mais a proporcionar benefícios exclusivamente aos proprietários. Portanto, observamos um fortalecimento do princípio da legitimidade, que também é percebido na teoria contratualista, e um aumento da importância do princípio fiduciário, que reflete a necessidade de a administração considerar as demandas das partes interessadas a fim de garantir a sustentabilidade da empresa (BARBIERI, CAJAZEIRA, 2016, p.28).

Essas três escolas mencionadas desempenharam um papel fundamental na identificação da evolução do conceito de responsabilidade social nas empresas. Certamente, à medida que a economia se adaptou às novas tendências do mercado, diversas outras abordagens surgiram. O advento da era tecnológica e o fenômeno da globalização desempenharam um papel crucial na transformação das práticas comerciais, uma vez que facilitaram o acesso mais amplo e transparente às informações sobre as atividades das empresas.

De maneira geral, a gestão responsável está associada à ideia de adotar um comportamento ético que, de maneira voluntária, promova o bem-estar daqueles que estão envolvidos nas atividades da empresa, seja interna ou externamente. O aspecto humanitário é um dos elementos fundamentais que fazem parte da visão contemporânea da gestão responsável, afastando-se da sua origem puramente normativa, ou seja, não sendo estritamente imposta pelo governo. Portanto, prevalece uma abordagem empresarial que busca beneficiar toda a comunidade na qual a empresa opera, apoiada em expectativas econômicas, legais, éticas e filantrópicas (EON, 2015).

Pode-se inferir, com base nas definições apresentadas, que o desenvolvimento responsável representa o objetivo subjacente ao novo modelo de negócios e é resultado das diretrizes de uma empresa que se desenvolve com base nas teorias da responsabilidade social (BARBIERI, CAJAZEIRA, 2016). Neste ponto, dentre as métricas de uma empresa com responsabilidade social está a preocupação com igualdade entre seus trabalhadores, incluindo a igualdade de gênero.

Sendo assim, conforme foi demonstrado ao longo do presente trabalho, a problemática da desigualdade de gênero no ambiente laboral ainda é uma realidade para a sociedade atual, devendo as empresas que busquem estar em consonância com a responsabilidade social empresarial incluir mecanismos para garantir na prática a minimização dessa realidade.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho pretendeu analisar as origens da divisão social de papéis de gênero na sociedade e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, que continua a mostrar resistência à participação equitativa das mulheres, especialmente em cargos de liderança.

Utilizando o exemplo da Viúva Clicquot, apresentado por Mazzeo (2009), pretende-se destacar as dificuldades diárias enfrentadas pelas mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, busca-se ilustrar como a adoção dos princípios ESG (Ambientais, Sociais e de Governança) nas práticas empresariais pode contribuir para o progresso social em direção à igualdade de gênero no mercado de trabalho.

Na primeira parte deste trabalho, explora-se o contexto histórico relacionado à participação das mulheres no cenário profissional. São analisadas as distinções sociais de funções entre homens e mulheres, remetendo às suas raízes históricas, como a construção de gênero e a colonização brasileira, utilizando a obra "Viúva Clicquot" como referência.

Num segundo momento, examina-se o respaldo constitucional do direito à integração da mulher no mercado de trabalho, destacando a proibição explícita da disparidade salarial e as disposições legais que garantem a proteção das mulheres no ambiente laboral, bem como determina a criação de políticas públicas de proteção da mulher no mercado.

Discutem-se, também, as diferenças nas responsabilidades impostas aos gêneros, onde o homem é considerado o chefe da família enquanto à mulher são atribuídas as tarefas de cuidados com a casa e com os filhos, sendo importante para o capitalismo patriarcal a manutenção da mulher nesse espaço de prestação de serviços domésticos não remunerados.

No último segmento, são examinadas as abordagens de ESG como uma potencial solução para reduzir a disparidade de gênero no ambiente de trabalho, levando em

consideração o aumento do foco na sustentabilidade corporativa e na promoção da diversidade de gênero. As estatísticas indicam que, mesmo diante das transformações no panorama global de trabalho, as mudanças estão ocorrendo de maneira gradual, enfatizando a importância de manter esforços contínuos em direção à emancipação das mulheres.

Exploram-se temáticas como a integração das mulheres no mercado de trabalho, o equilíbrio entre as responsabilidades de ser mãe e profissional, assim como os desafios enfrentados pelas mulheres na busca por posições de liderança. No desfecho, é realizada uma análise da responsabilidade social das empresas na promoção de mudanças nessa realidade, discutindo estratégias para atenuar o impacto do patriarcado na vida das mulheres contemporâneas.

Desse modo, tendo em vista o cenário empresarial marcado por patriarcalismo e machismo exacerbados, se impera ao Poder Público continuar elaborando e disseminando políticas públicas de incentivo à participação feminina equitativa no ambiente laboral e empresarial.

Apenas por meio da conscientização social e de medidas protetivas ao mercado de trabalho feminino será possível atingir ainda mais avanços em matéria de igualdade de gênero no mercado de trabalho, revertendo as atuais estatísticas e garantindo o direito da mulher de acesso digno e livre de preconceitos ao mercado laboral.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Ana Elizabeth Santos. Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. **Trabalho, educação e saúde**, v. 11, p. 271-289, 2013.
- BARBIERI, José Carlos e CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável**: da teoria à prática. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1949.
- BETIOL, Maria Irene Stocco; TONELLI, Maria José. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **Revista Administração de Empresas**, São Paulo, v. 31, n. 4, out./dez., 1991.
- BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.
- BRASIL. (Constituição [1988]). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 14 set. 2023.
- CISNE, M. **Gênero, divisão sexual do trabalho e serviço social**. São Paulo: Outras Expressões, 2015.
- DELPHY, Christine. Patriarcado (teorias do). In: HIRATA, Helena [et. al.] (org.). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.
- DEMO, Pedro. **Introdução à Sociologia**: complexidade, interdisciplinaridade e desigualdade social. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas 2002.
- EON, Fábio. O que é responsabilidade social? **Revista ResponsabilidadeSocial.com**, 2015. Disponível em: Acesso em: 04 out. 2017.
- ESG: guia completo sobre o que é, princípios, investimentos e muito mais. **TOTVS**, 16 out. 2023. Disponível em: <https://www.totvs.com/blog/negocios/esg/>. Acesso em: 08 nov. 2023.
- ESTUDO Mulheres na Alta Liderança: Mulheres seguem distantes dos cargos de alta liderança das empresas de capital aberto, apesar de avanço pontual em 2022. **B3**, São Paulo. 19 dez. 2022. Disponível em: [https://www.b3.com.br/pt\\_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm](https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/estudo-mulheres-na-alta-lideranca.htm). Acesso em: 02 nov. 2023.
- FEIJÓ, Janaina. A desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência. **FGV**, Rio de Janeiro, 08 mar. 2023. Disponível em: <https://portal.fgv.br/artigos/diferencas-genero-mercado-trabalho>. Acesso em: 07 out. 2023.

FOLLADOR, Kellen Jacobsen. A mulher na visão do patriarcado brasileiro: uma herança ocidental. **Revista Fato & Versões**, n. 21, v. 1, [S. l.], 2009, p. 3-16. Disponível em: [https://www.academia.edu/3784126/A\\_MULHER\\_NO\\_PATRIARCADO\\_BRASILEIRO](https://www.academia.edu/3784126/A_MULHER_NO_PATRIARCADO_BRASILEIRO). Acesso em: 26 out. 2023.

FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P; MUGRABI, Elias; BASTOS, Leonardo N. Saberes e vivências docentes na promoção dos Direitos Humanos. In: FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon P. (org.). **Educação como Direito Fundamental**, Curitiba: Editora CRV, 2011.

GALINDO, Fábio; ZENKNER, Marcelo; KIM, Yoon Jung. **Fundamentos do ESG: geração de valor para os negócios e para o mundo**. Belo Horizonte, Editora Fórum, 2023.

HALL, Stuart. A questão da identidade cultural. Textos Didáticos, **Departamento de Antropologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP**, n. 18, 2. ed., fev. 1998.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 nov. 2023.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. ESG: novo conceito para velhos problemas. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, jul./ago. 2022.

JAQUETA BENINE, Renato. Responsabilidade social empresarial: um conceito em construção. **Revista do Curso de Direito da FSG**, Caxias do Sul, n. 8, jul./dez. 2010.

KREITLON, Maria Priscilla. A Ética nas Relações entre Empresas e Sociedade: Fundamentos Teóricos da Responsabilidade Social Empresarial. **XXVIII ENANPAD**, Curitiba, 2004.

LEITE, T. de S. C.; BORGES, P. C. C.; CORDEIRO, E. X. Discriminação de gênero e direitos fundamentais: desdobramentos sócio-históricos e avanços legislativos. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 125–144, 2014. DOI: 10.18759/rdgf.v14i2.233. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/233>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. O que é o Constitucionalismo Feminista?. In: MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva; GASPARINI, Renata Schimidt (org.). **Constitucionalismo Feminista: narrativas de mulheres juristas**. Belo Horizonte: Editora RTM, 2023. p. 15-27.

MAZZEO, Tilar J. **A viúva Clicquot**: A história de um império do champanhe e da mulher que o construiu. 1. ed. 2009. Rio de Janeiro: Editora Rocco. E-book.

NARVAZ, Martha Giudice; KOLLER, Sílvia Helena. Metodologias feministas e estudos de gênero: articulando pesquisa, clínica e política. **Psicologia em estudo**, Maringá, v. 11, n. 3, 2006, pp. 647-654.

RAGO, Margareth. Adeus ao feminismo? Feminismo e (pós)modernidade no Brasil. **Cadernos AEL**, [S. l.], v. 2, n. 3/4, 2012. Disponível em: <https://ojs.ifch.unicamp.br/index.php/ael/article/view/2612>. Acesso em: 11 nov. 2023.

SAFIOTTI, Heleith. **O poder do macho**. São Paulo, Moderna, 1987

SCOTT, Joan Wallach. **Gender and the politics of history**. Nova York: Columbia University Press, 2018. *E-book*.

SILVA JÚNIOR, A. M.; SEVERINO, L. F. Licença-maternidade e estabilidade da gestante para homens. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 207–230, 2014. DOI: 10.18759/rdgf.v14i2.365. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/365>. Acesso em: 12 nov. 2023.

ZAFALON, Mírian. A identidade feminina à sombra da dominação masculina: uma leitura de *Camarão no Jantar*, de Sonia Coutinho. **Revista Letras**, Curitiba, v. 16, n. 19, jul./dez. 2014. Disponível em: <https://revistas.utfpr.edu.br/rl/article/download/2716/1918>. Acesso em: 29 out. 2023.