COMPLIANCE COMO FERRAMENTA DE IGUALDADE DE GÊNERO

COMPLIANCE AS THE GENDER EQUALITY TOOL

Silvania Saugo Padilha[1]
Centro de Educação de Cascavel (UNIVEL) – Cascavel/PR, Brasil
sspadvocacia@hotmail.com

RESUMO: A igualdade de gênero nas relações de trabalho enfrenta muitos desafios. Mesmo após quase um século de resguardo constitucional quanto ao direito, as mulheres ainda sofrem com a discriminação, cujo foco parece residir nos indíces de assédio, sexual e moral; na ocupação de cargos precários; na desigualdade salarial e nos altos números de desemprego femininos. Parece haver uma tendência de alguns empregadores em não contratar ou não manter os contratos com a massa feminina, particularmente em razão das implicações decorrentes da maternidade. Essa cultura organizacional é antieconômica, discriminatória e precisa ser mudada. O caminho pode estar na edição de políticas privadas de proteção ao gênero. As ações afirmativas decorrentes das políticas privadas podem ser o foco de programas de compliance. Esta pesquisa, que é parte integrante da dissertação de mestrado da autora, faz uso da pesquisa bibliográfica, à legislação e dados de órgãos públicos oficiais e, apesar de contar com resultados parciais, já é possível afirmar que a proteção jurídica quanto ao tema não tem sido suficiente para manter as mulheres no mercado de trabalho e que a autorregulação das empresas, no âmbito dos programas de integridade, prevendo ações inclusivas pode ser o caminho para a atenuação da desigualdade.

Palavras-chave: trabalho; igualdade de gênero; compliance.

ABSTRACT: Gender equality in work relationships faces many challenges. Even after a secular constitutional protection as far as rights are concerned, women still suffer from discrimination, whose focus seems to reside in the indexes of bullying, sexual and moral; na occupation of precarious positions; wage inequality and high numbers of female unemployment. There seems to be a tendency for some employers not to hire or maintain contracts with massa feminina, particularly because of the implications of maternity. This organizational culture is uneconomical, discriminatory and needs to be changed. Or way can be in the edition of private policies for gender protection. The affirmative actions of private policies can be the focus of compliance programs. This research, which is an integral part of the author's teacher's dissertation, makes use of bibliographic research, legislation and data from

[1] Mestre em Direito, Inovação e Regulações pela UNIVEL - Centro Universitário Cascavel. Pós-Graduada em Direito e processo do Trabalho pela UNIVEL (2013). Graduada em Direito pela UDC-União Dinâmica de Faculdades Cataratas (2008). Integra o grupo de pesquisas em Direito e Inovações da UNIVEL. É membro da comissão dos procuradores públicos da subseção da OAB de Foz do Iguaçu/PR. Atua como procuradora jurídica no município de Foz do Iguaçu/PR. E-mail: sspadvocacia@hotmail.com.

official public bodies and, despite having partial results, it is possible to affirm that legal protection as a subject does not have been enough to keep women in the labor market and that the self-regulation of companies, not within the scope of two integrity programs, foreseeing inclusive actions can be a way to attenuate inequality.

Keywords: work; gender equality; compliance.

INTRODUÇÃO

Na história do trabalho, por muitos séculos o papel da mulher ficou reservado ao ambiente doméstico, a qual se dedica aos cuidados dos membros familiares, enquanto a figura masculina era responsável por prover o alimento (SILVA E MOREIRA, 2020). Essa divisãos do trabalho baseada no sexo impulsionava a discriminação de gênero nas relações de trabalho, tanto que o labor feminino só passou a ser remunerado muito tempo depois do masculino, a partir do início do século XX quando muitas mulheres se tornaram provedoras financeiras do lar, em substituição aos maridos deslocados para a guerra (UCHÔA, 2016).

Com o trabalho, o mundo da mulher tomou outro rumo e ela desfrutou de uma nova realidade social de participação econômica, social e política. Mesmo após o fim da guerra, independentemente do retorno dos maridos, elas não renunciaram a se manterem economicamente ativas, movimento que tomou força a partir da década de 70, fase em que muito além da necessidade de prover o sustento do próprio lar, a motivação para o trabalho aumentou em razão de elas o elegerem como um meio de desenvolvimento pessoal e profissional na busca de melhores condições de vida, de trabalho e reconhecimento de direitos, principalmente o direito à educação e proteção ao trabalho feminino (MORGADO *et al.*, 2016).

No entanto, passados mais de cinco décadas e apesar de todas as conquistas evolutivas, o Brasil ainda é considerado um país discmrinatório quanto às mulheres no ercado de trabalho onde elas são minoria nos postos de chefia e cargos executivos; os índices de desemprego são alarmantes e mesmo quando empregadas, trabalham por mais horas e recebem menos em comparação aos rendimentos masculinos (IBGE, 2021).

Essas mulheres, vítimas da discmrinação no mercado de trabalho são o foco deste estudo, cujo objetivo principal será a pesquisa por políticas públicas e privadas atuais no país que podem auxiliar na promoção da igualdade entre os gêneros nas relações de trabalho. Como objetivos específicos pretende-se identificar as causas da desigualdade e indicar ferramentas com o potencial de fomentar o trabalho feminino conciliando com os seus demais papéis sociais.

Este estudo pretende encontrar respostas aos problemas aqui elencados da forma mais objetiva e clara possível ao leitor. Para tanto, utilizar-se-á de consulta à bibliografia, nacional e estrangeira, dados de órgãos políticos oficiais e pesquisa jurisprudencial, objetos-base da metodologia deste trabalho.

1 MULHER, TRABALHO E CONQUISTAS

A mulher do século XX se superou ao ingressar no mercado de trabalho. Apesar de haver relatos de trabalho remunerado feminino em séculos remotos, a nova realidade começou, de forma mais acentuada, após as duas grandes Guerras Mundiais, a de 1914 e a de 1939 (UCHÔA, 2016).

Inicialmente como uma necessidade de suprir a ausência dos homens deslocados para as frentes de batalha, as mulheres passaram a assumir postos de trabalho, a fim de prover o sustento da família, acumulando o trabalho remunerado e a função de cuidados com a prole (VIANA *et al.*, 2018).

Mais à frente, a partir da década de 70, a motivação para o trabalho da mulher mudou em decorrência de vários fatores, como o empobrecimento das famílias; a disponibilidade de métodos contraceptivos; o crescimento do movimento feminista na defesa do direito das mulheres de ter uma vida pública e ao aumento da escolaridade (MORGADO *et al.*, 2016). Mas o caminho foi longo.

Na era do Brasil-colônia, como herança das leis portuguesas, mantinha-se a ideia de que as mulheres faziam parte do que se identificava por *imbecilitus sexus*, ou sexo imbecil, uma categoria redutiva da capacidade pessoal também atribuída a crianças e doentes mentais da época, e que se estendia inclusive ao desenvolvimento intelectual, considerado inferior ao dos homens (RIBEIRO, 2000, p. 79).

Essa cultura inferiorizadora só começou a mudar quando as mulheres começaram a ter acesso à educação e também a certa proteção jurídica quanto a esse direito. Em 1824 foi promulgada a primeira Constituição nacional que previu a gratuidade da instrução primária para todos os cidadãos, além da criação de colégios e universidades (DEMARCHI, 2014). Pela primeira vez, a mulher era tratada como cidadã por um diploma nacional, pois o direito à educação, em tese, era extensivo a elas.

No entanto, na prática, talvez em razão do excessivo grau de dedicação ao lar, elas ingressavam na escola tardiamente e com formação voltada para os cuidados domésticos e familiares (FERNANDES, 2019).

Esse panorama da educação feminina apenas teve alterações substanciais a partir da segunda metade do século XX e tem aumentado significativamente no decorrer deste século. Atualmente, segundo dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais – INEP (2020), as mulheres são maioria nos bancos universitários. O maior distanciamento com o gênero masculino se encontra na faixa etária entre 40 a 49 anos, na qual 61,6% das matrículas são de mulheres que buscam a constante qualificação, o que se faz, acredita-se, com vistas ao crescimento pessoal, mas sobretudo objetivando um lugar no mercado de trabalho, inclusive de espaços tradicionalmente masculinos.

A maior parte da população brasileira pertence ao gênero feminino. Essa é a constatação do IBGE (2021), a qual recentemente relatou que, no ano de 2020, do total populacional do Brasil, cerca de 52% eram mulheres, percentual que se manteve no ano seguinte (IBGE, 2022). Já no mercado de trabalho, elas ocupam cerca de 49,3% dos postos de trabalho (IBGE, 2020).

Apesar desses números significativos e das muitas conquistas, ainda há discriminação com relação ao gênero no mercado de trabalho feminino, a qual assume várias faces, as quais foram identificadas neste estudo como sendo o assédio, sexual e moral, a baixa ocupação de cargos de chefia e gerência, a desigualdade salarial e os altos níveis de desemprego.

A discriminação relacionada ao assédio sexual, tem como cerne uma determinante inata: ser mulher é condição suficiente para que a discriminação ocorra, pois, embora o gênero da vítima não seja determinante para a caracterização do assédio como crime [...] estatisticamente, a prática se dá preponderantemente em relação às mulheres (TST, 2022).

Ocorre que, segundo o art. 216-A do código penal brasileiro (BRASIL, 1940), o assédio sexual é um crime punido com detenção de um a dois anos e consiste na prática de:

> [...] constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Além do enquadramento penal, essa prática de conotação sexual no ambiente de trabalho incide também em ofensa passível de indenização trabalhista. Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, “em 2019, essa prática foi tema de 4.786 processos na Justiça do Trabalho” (TST, 2022).

Em ambas as situações, a ofendida pode obter a rescisão indireta do seu contrato de trabalho, motivada por falta grave do empregador, com o direito de perceber todas as verbas trabalhistas pagas a título de dispensa sem justa causa, uma vez que, nas palavras de Maria Cristina Peduzzi (2022):

> Cabe ao empregador, assim, coibir o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia (TST, 2022).

A postura das empresas, no cumprimento de sua responsabilidade social, deve residir em adotar medidas que previnam, informem e coibam toda e qualquer forma de discriminação que possam, de qualquer forma, resultar em afronta à saúde, física ou psicológica, do trabalhador.

Da mesma forma, o assédio moral também é altamente devastador para a saúde do trabalhador. Segundo Freitas (2007 *apud* DA SILVA; VELASCO, 2019, p.68), o assédio moral pode desencadear doenças como "medo, desconfiança, raiva, ansiedade e outros sentimentos que degradam a autoestima", ou seja, sentimentos muito correlatos aos do assédio sexual.

Porém, apesar de os efeitos de ambas as formas de assédio serem análogas, conceitualmente as espécies são distintas. O assédio moral "é o termo utilizado para designar toda conduta que cause constrangimento psicológico ou físico à pessoa (NASCIMENTO, 2020, p.922) e, quando ocorre nas relações de trabalho:

> [...] expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções (NASCIMENTO, 2004, p. 929-930).

Apesar de todas os danos que pode causar e de tramitarem nas Câmaras legislativas inúmeros projetos de lei que visam a criminalização, a prática ainda não foi codificada.

Com relação à ocupação dos postos de trabalho, o foco da discriminação reside nos postos mais bem alocados. O relatório *Women in business and management: gaining momentum*, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicado em 2015, já indicava que ao se analisar os 108 países membros da OIT entre os anos de 2004 a 2012, em apenas três as mulheres eram a maioria em postos de chefia ou cargos executivos, rol que não incluía o Brasil, que ocupava a 31ª posição nessa lista, com apenas 37,3% dos cargos executivos ou de chefia ocupados por mulheres (OIT, 2015, p. 19).

A mais recente atualização desses dados pelo IBGE indica que em 2020, esse índice estava em 37,4% (IBGE, 2021). Noutras palavras, não ocorreu um avanço significativo e a

grande maioria das mulheres trabalhadoras no Brasil continuam lotadas em postos de trabalho precários.

Já a respeito da desigualdade salarial entre os gêneros, os dados oficiais também não são animadores. Em 2020, na soma dos trabalhos exercidos, o homem brasileiro apresentou renda salarial média de R$ 2.687,00, enquanto a mulher, R$ 2.107,00, o que representa uma diferença remuneratória de 21,6% (IBGE, 2020).

Se não bastasse, a assimetria que já era grande, durante o período de calamidade pública provocada pela pandemia da COVID-19 expandiu-se: segundo o DIEESE na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), a pandemia:

> [...] reforçou a distância salarial entre homens e mulheres, em 2020, elas seguiram ganhando menos, mesmo quando ocupavam cargos de gerência ou direção, para elas a hora paga foi de R$ 32,35 e para eles, de R$ 45,83 ou com a mesma escolaridade: elas ganhavam em média R$ 3.910 e eles, R$ 4.913 (DIEESE, 2020, p. 01).

Nessa fase,

> […] a ocupação feminina diminuiu 5,7 milhões e mais de 504 mil mulheres passaram a ser desempregadas […] a conciliação dos cuidados com os filhos fora da escola; a preocupação com os idosos sob sua responsabilidade; os afazeres domésticos e as longas jornadas tenderam a agravar problemas de saúde física e mental dessas mulheres. (DIEESE, 2020, p. 01).

Noutras palavras, o período pandêmico refletiu negativamente tanto no desenvolvimento profissional quanto na saúde das mulheres trabalhadoras, particularmente, no das mulheres trabalhadoras que são mães. Ao que parece, a predisposição feminina à maternidade, analisado sob o enfoque da discriminação, pode ser considerada um impeditivo ao desenvolvimento profissional.

Nessa linha, ao se tratar especificamente sobre as relações de trabalho da mulher-mãe verifica-se um grande acúmulo de funções, pois elas ainda são as maiores responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidados com a prole e idosos, chegando a passar cerca de 21,4 horas semanais dedicadas aos serviços internos do lar, enquanto os homens se dedicam menos da metade desse tempo – cerca de 11,8 horas (IBGE, 2019).

É cediço que o ingresso da mulher no mercado de trabalho aumentou sobremaneira as suas tarefas, pois além do trabalho remunerado, que já ocupa grande parte do dia das mulheres, ao retornarem ao lar, as responsabilidades domésticas e de cuidados ainda exigem muitas horas de dedicação (CAVALCANTI *et al.*, 2017), especialmente para aquelas que se tornam mães.

Nesse contexto, as mulheres são frequentemente expostas a difíceis escolhas e consequências tanto no ambiente doméstico quando no mercado de trabalho. Ressalta

Marcondes (2014, p. 81) que elas apresentam características comuns e marcantes, sendo as principais: a dificuldade de inserção no mercado de trabalho formal; a ocupação de empregos precários; a sobrecarga de trabalho e arranjos familiares com a participação da mãe, filhas e vizinhas para lidar com a dupla jornada.

E essa prática diária de conciliar o emprego formal com a rotina de cuidados com os filhos e afazeres domésticos é preponderantemente delas. Quando o assunto é dupla jornada, entre os homens, percebe-se uma média de realização de tarefas de apenas metade da média das mulheres (10,8 horas por semana, contra 21,4 horas das mulheres) (IBGE, 2019).

Não obstante, como antes mencionado, o número de horas dedicados à casa e aos filhos ficou ainda mais alto durante o período pandêmico. Um estudo feito pelos pesquisadores do *Institute for Fiscal Studies* (*IFS)* e do *Institute of Education (UCL)* realizada entre 29 de abril e 15 de maio de 2020 com 3.500 famílias que contavam com dois pais de sexo oposto compartilhando trabalho remunerado e responsabilidades domésticas apontou que as mulheres estavam cuidando dos filhos durante uma média de 10,3 horas do dia (2,3 horas a mais que os pais) e fazendo trabalhos domésticos por 1,7 horas a mais do que os pais. Revelou ainda que dos pais que exerciam trabalho remunerado antes da pandemia, as mães eram 47% mais propensas do que os pais a perder permanentemente o emprego (ANDREW *et al*., 2020).

A perda do emprego de mulheres foi a regra durante a crise sanitária mundial, que em meados de 2020, chegou a 14,9%, enquanto a de homens foi de 12%. Esse percentual representa sete milhões de mulheres desempregadas, contra 5 milhões de homens (IBGE (2020),

Mas ainda que não tenham ficado desempregadas, um estudo feito pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020) indicou que, no decorrer do primeiro ano de pandemia, as mulheres, especialmente as mães de crianças pequenas foram um dos grupos mais afetados ao serem expostas a situações-limite nas empresas, nas quais precisaram decidir se dariam prioridade aos cuidados com os filhos ou à carreira, por não encontrarem formas de conciliar ambas as funções.

Essa necessidade de conciliação, na prática, pode constituir um impedimento ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho. “Em 2018 a taxa de participação delas ainda era quase 20% inferior à dos homens” (IBGE, 2019, p. 21). Em complemento, Rodrigues e Sapucaia (2016 *apud* GARCIA; VIECILI, 2018, s/p) afirmam que:

> [...] cada vez que uma mulher gasta uma hora cuidando dos filhos, fazendo comida ou lavando roupas, ela se afasta ainda mais da potencialidade de absorver papéis não domésticos, tanto profissional como politicamente.

Essa dificuldade de absorção de papéis não domésticos também é fortalecida pela mentalidade de uma gama de empregadores que avaliam a contratação feminina como um aumento das despesas organizacionais, em razão da predisposição biológica para gerar filhos, o que lhes dá direitos não extensivos ao gênero masculino, como a licença-maternidade remunerada de 120 dias, intervalos para a amamentação, direito à creche e período estabilitário (GODOY *et al.*, 2011; NASCIMENTO *et al.*, 2016 *apud* GARCIA; VIECILI, 2018).

Além disso, no retorno ao posto de trabalho após o nascimento do filho, elas já voltam com mais responsabilidades externas (cuidados maternos e domésticos), o que pode refletir na sua produtividade (GARCIA; VIECILI, 2018). A visão externa – e discriminatória – do empregador tem como efeito a não contratação de mulheres ou a sua dispensa assim que esgotado o período da estabilidade no emprego (final do quinto mês após o parto), quando não durante o período estabilitário, como se percebe pelo alto número de demandas trabalhistas anualmente iniciadas e que contém pedidos de reintegração no emprego.

Mas ainda que em situações normais, quando se encontram formalmente empregadas, as mães-trabalhadoras dependem de uma rede de ajuda considerável para conciliar a vida profissional e a familiar. Creches, escolas privadas, empregada/babá, família extensa, são ajudas indicadas por elas como imprescindíveis à conciliação (SILVA; TOKUMARI, 2008).

Ocorre que nem sempre elas podem contar com essa rede de apoio e não raras vezes, se veem nas citadas situações-limites nas quais têm de optar entre a carreira e a maternidade, o trabalho remunerado e o não remunerado.

Segundo o estudo feito por Machado *et al* (2016):

> [...] a queda no emprego tem início logo após o fim da licença, [...] 24 meses após o parto, **quase metade das mulheres que tiram licença-maternidade está fora do mercado de trabalho**, o que só aumenta até 47 meses após o nascimento do filho (gn). (MACHADO *et al.*, 2016, s/p).

Tais dificuldades tem fomentado a opção das mulheres pela vida profissional sem filhos e as taxas de natalidade estão reduzindo. Os dados acumulados e projeções do IBGE nas últimas décadas indicam que a taxa de nascimento que em 2000 era de 20,86 chegou a 13,7 crianças a cada mil habitantes no ano de 2019 (IBGE, 2020).

Esse último índice, por exemplo, representa pouco mais de 2.620.000 (dois milhões e seiscentos mil) nascimentos durante todo o ano (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2021). A título de comparação, no ano de 1988 – ano de criação do sistema previdenciário brasileiro – foram registrados 4.999.923 (quatro milhões, novecentos e noventa e nove mil e novecentos e vinte e

três) nascidos vivos no Brasil, ou seja, entre o ano de fundação da previdência social e a atualidade, ocorreu uma queda de quase 47% (quarenta e sete por cento) nos nascimentos.

Numa projeção numérica, caso essa se confirme, no ano de 2040 (dois mil e quarenta) será alcançado o crítico patamar de cerca de 7,5 nascimentos a cada mil habitantes, que inclusive é quase o mesmo que a Itália – país mundialmente conhecido como um 'país de velhos' – apresenta atualmente (IBGE PAÍSES, 2022).

Dessa forma, caso a linha de envelhecimento continue a subir, no ano de 2042 estima-se chegará à marca de 17,73% da população brasileira (IBGE, 2022). Ocorre que o sistema previdenciário do Brasil foi criado como um "esquema *ponzi* ou "sistema piramidal" e funciona numa premissa de "solidariedade intergeracional", um sistema no qual os mais jovens contribuem e os mais velhos são beneficiados (CÃMARA DOS DEPUTADOS, 2021). Esse sistema intergeracional, quando criado, na década de 80, partiu da premissa de que havia mais pessoas trabalhando e contribuindo para o sistema previdenciário que inativos recebendo benefícios.

No entanto, passados mais de 40 (quarenta) anos de sua criação, as proporções estão se invertendo e, considerando que a taxa de natalidade é um fator que influencia o equilíbrio financeiro do sistema, se nada for feito, poderá ocorrer a desestruturação do sistema previdenciário nacional.

É visível que a convivência harmônica entre a carreira e a maternidade depende de um repensar sobre as condições de trabalho em que as mulheres têm sido expostas. As situações-limites em que elas tenham de optar entre o trabalho e a maternidade não são convenientes, pois dessa forma, pelo que indicam os números, as taxas de natalidade sairão prejudicadas.

Embora se deva reconhecer que juridicamente o Brasil é um país protetivo quanto ao trabalho da mulher, é fato que desde a implantação das primeiras ações afirmativas no Brasil muito se evoluiu, no entanto, ainda é necessário complementá-las, pois não há uma legislação que trate especialmente sobre os cargos de gerência e chefia, tampouco que fixe o direito à igual remuneração entre os gêneros.

No mesmo liame, em um viés de correção de injustiças com as minorias femininas, deve-se dar um novo trato a outra grande ação afirmativa de proteção ao trabalho da mulher: a licença em razão do nascimento do filho.

Na Carta magna de 1988, talvez por o legislador já vislumbrar a futura indispensabilidade de proteção do sistema previdenciário inserido no mesmo ano na Constituição Federal, há diversos dispositivos protetivos à maternidade, dentre os quais se

destaca o art. 7°, inciso XVIII que trata sobre a licença à gestante (posteriormente regulamentado pela CLT nos artigos 391 e seguintes).

A licença-maternidade se materializa pela possibilidade de afastamento do emprego, por um período determinado, sem a perda da remuneração via transferência do custeio do salário-maternidade para a Previdência Social. Atualmente, o benefício está previsto na subseção VII da Lei nº 8.213/91 e concede o direito da mulher-trabalhadora segurada da previdência social, biológica ou adotante, o direito de receber o benefício por, como regra, 120 dias (BRASIL, 1991), extensíveis por mais 60 dias nos termos da Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008). Não menos importante é a previsão constitucional da licença-maternidade constante no inciso XIX do artigo 7º da Constituição federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Ao trabalhador que se torna pai também é garantido o afastamento do trabalho. A licença-paternidade, diferentemente da licença-maternidade, possui natureza de direito trabalhista e concede ao pai, biológico ou adotante, a possibilidade de ficar em casa por 5 dias (BRASIL, 1988), prorrogáveis por mais 15 dias quando a empresa empregadora estiver cadastrada no programa Empresa Cidadã (BRASIL, 2008) ou houver previsão específica, como no caso dos servidores públicos federais.

As referidas licenças possuem forma de cálculo e valor distintos. A licença-maternidade depende do enquadramento da mulher como segurada da previdência social. Já a licença-paternidade é regida por normas específicas no âmbito de cada ente federativo. A norma geral está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL,1943), onde consta que deve ser paga pelo empregador como as demais licenças, já que é considerada como falta justificada ao trabalho (artigo 473, III, da CLT) quando o pai se ausenta em razão do nascimento do filho.

Ocorre que, apesar de ambas as licenças representarem um grande avanço de direitos, com imensuráveis ganhos à família e em especial ao recém-nascido, acredita-se que a concessão com uma grande diferenciação com relação ao prazo tem alimentado uma discriminação entre os gêneros e também uma desigualdade social: homens e mulheres não estão sendo tratados igualmente quando se fala desses direitos e o resultado são as taxas e ocupações de postos de trabalho feminino cada vez mais reduzidos ou precários.

É nítido que o trato diferenciado pelo ordenamento jurídico com relação às licenças maternidade e paternidade visa atender ao princípio da igualdade material, em especial por considerar que, especialmente em razão da amamentação, o vínculo inicial da criança é maior com a mãe. No entanto, também é notório que os padrões familiares da sociedade

contemporânea se apresentam de forma distinta a da época em que foram criadas as licenças. Muitos novos arranjos familiares se formaram desde a década de 40.

Essas diversificadas formações familiares exigem do direito uma atualização que abarque a nova realidade ou como será a licença-maternidade de duas mães (sexo feminino) que vivam sob o mesmo teto ou a licença de dois pais (do sexo masculino) que adotem uma criança? Ou ainda daquele casal no qual a figura masculina assume o papel de cuidado com o filho enquanto a genitora exerce atividade remunerada externa?

Os papéis sociais têm sofrido ligeira inversão nos últimos anos e a elevação nos índices de participação feminina no mercado de trabalho é determinante à economia, já que, no comparativo populacional, atualmente existem mais pessoas do sexo feminino no Brasil (IBGE, 2022).

E, ao se tratar homens e mulheres de forma distinta no momento da concessão da licença, por um lado se contribui para a ocorrência de discriminação no mercado de trabalho (o que se confirma pelo estudo de MACHADO; NETO, 2016), e por outro, em razão do reduzido tempo de licença paterna, afasta-se prematuramente o genitor da convivência com o novo integrante da família.

Ademais, no momento em que o Estado determina que o pai ficará licenciado por apenas, como regra, cinco dias após o nascimento do filho, tem-se um órgão externo determinando as regras de convivência familiar e, de certa forma, privando a plena convivência entre os diversos membros da família (a criança, eventuais irmãos, mãe e pai). Essa fixação de prazo vai ao encontro da previsão constitucional do artigo 227 que prevê que é dever, dentre outros, do Estado "[...] assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito **à convivência familiar** [...] (*gn)*" (BRASIL, 1988).

Adicionalmente, conforme previsão do artigo 226 da Constituição Federal de 1988, a proteção à família é dever do Estado e o planejamento familiar, por sua vez, deve ser baseado nos "princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável" (BRASIL,1988).

Quanto ao planejamento familiar, frise-se que vai além do conceito jurídico constante na Lei nº 9.263/1996 (BRASIL, 1996), relacionando-se com a liberdade dos pais de tomar as decisões que se refiram à família, inclusive quanto à possibilidade de se organizarem para atender as necessidades de cuidado dos filhos, o que implica, talvez, em políticas estatais que efetivem a igualdade de direitos entre homens e mulheres que constituam famílias (de acordo com o arranjo escolhido), possibilitando aos responsaveis, em conjunto, a opção pela melhor forma de organização familiar.

Quando uma criança nasce, não é a vida do pai ou da mãe, separadamente, que se altera, mas toda uma estrutura familiar, de todos que habitam o mesmo espaço. Ao que parece, o primeiro passo para a mudança é a de natureza cultural, de pensar e agir considerando a família como um núcleo de interdependência e não apenas a genitora como o centro de cuidados e o pai como provedor financeiro. Essa premissa fomenta a desigualdade entre os gêneros. É preciso substituir a antiga crença de que o bebê é da mamãe pela realidade de que o bebê é da família.

No Brasil, como já mencionado, a licença em razão do nascimento do filho é bipartida e apresenta diferença de trato. A política igualitária, pode residir na extirpação das distinções entre licença-maternidade e licença-paternidade, que talvez possam ser substituídas por uma licença familiar, parental ou parentalidade, de acordo com as variações das nomenclaturas mundialmente empregadas, especialmente porque todo o arcabouço jurídico de proteção ao trabalho da mulher pode, a contrário senso, redundar em discriminação.

A discriminação é o antônimo indesejável da igualdade e consiste na "[...] conduta pela qual se nega à pessoa tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada" (DELGADO, 2000, p. 97). Já a discriminação no trabalho, segundo a Convenção nº 111 da OIT (2022, s/p):

> [...] é toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência, decorrente de qualquer motivação (raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social) e que tenha como objetivo destruir ou alterar a igualdade de oportunidades em matéria de emprego ou profissão.

Ocorre que essa mentalidade de segregação em razão do gênero ainda faz parte da cultura organizacional de algumas empresas, nas quais prepondera a resistência em contratar mulheres advinda da análise – equivocada - centrada no custo financeiro que o afastamento para a licença-maternidade tem para a empresa. Essa cultura empresarial obsoleta e autofágica precisa ser mudada. É preciso mudar de via (MORIN, 2021).

2 POLÍTICAS PRIVADAS DE IGUALDADE DE GÊNERO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – O COMPLIANCE

O mundo está em constante mudança, o que exige uma gama de adaptações. Uma dessas grandes adaptações atualmente exigidas das empresas é a implantação dos programas de integridade (compliance). O compliance, no Brasil, ganhou significância jurídica após a promulgação da Lei nº 12.846/2013 (lei anticorrupção), a qual previu a responsabilidade,

administrativa e civil, das pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública (ANTONIK, 2016).

Após os grandes escândalos que envolveram vultuosos desvios de dinheiro público no Brasil, a ideia de conformidade se apresentou como uma possibilidade de retomar a confiança dos investidores, nacionais e internacionais (NELSON; TEIXEIRA, 2020).

Porém, embora os programas de compliance possam refletir na melhoria da credibilidade, o conceito é mais amplo e se relaciona com a ideia de mudança da cultura empresarial, conforme se denota da descrição trazida pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), o qual define os programas de integridade como:

> [...] um conjunto de medidas internas que permite prevenir ou minimizar os riscos como de violação às leis decorrentes de atividade praticada por um agente econômico e de qualquer um de seus sócios ou colaboradores. Por meio dos programas de compliance, os agentes reforçam seu compromisso com os valores e objetivos ali explicitados, primordialmente com o cumprimento da legislação. Esse objetivo é bastante ambicioso e por isso mesmo ele requer não apenas a elaboração de uma série de procedimentos, mas também (e principalmente) uma **mudança na cultura corporativa**. (*gn)* (CADE, 2018, p.10).

Assim, o compliance se apresenta como uma "autorregulação" das empresas com vistas à conformidade, pela adoção de comportamentos que garantam o respeito à legalidade, à transparência e à ausência de tolerância a infrações e ilícitos praticados tanto pela alta direção quanto por seus subordinadores, clientes e parceiros contratuais (OLIVA; SILVA, 2018).

A autorregulação – em lugar da regulação imposta pelo Estado – é base para o cumprimento do que for acordado para aquela empresa. Conforme Frazão (2017, p.43):

> A autorregulação é essencial, portanto, para a construção de uma cultura de respeito à legalidade e à ética, uma vez que os incentivos para o cumprimento da lei passam a ser internos e desenvolvidos pela sociedade em lugar de serem externos e impostos pelo Estado.

E essa nova cultura organizacional – calcada na legalidade e na transparência representa um novo modelo de gestão que está em plena expansão. Conforme relata Nelson *et al* (2020, p. 2-3):

> A busca de equalizar um sistema de controles e equilíbrios permitiu uma abordagem ampla desse modelo novo de gestão, vindo a repercutir também no que tange a questões relacionadas à ética, meio ambiente, combate à corrupção e passivo trabalhista (gn).

De fato, aos programas de integridade também é atribuído o importante papel de regular, eticamente, as relações no meio ambiente de trabalho que se seguindo a linha de não discriminação prevista na Carta Magna visam, em última análise, a redução do passivo trabalhista.

Com efeito, de todos os pilares mencionados pela doutrina brasileira e considerados na estruturação dos programas de compliance, o que mais se vincula à não discriminação no trabalho se relaciona com a metodologia de análise de riscos (*risk assessment*). A discriminação está intrinsicamente relacionada com danos à credibilidade da empresa, que por sua vez, se relacionam com indenizações, cíveis e trabalhista (SILVA; MOREIRA, 2020, p.57).

Nessa linha, imagina-se a situação hipotética na qual uma mulher é dispensada logo após comunicar a gravidez ao seu empregador, a qual, no exercício do seu direito de ação respaldado pelo inciso VI do artigo 114 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL,1998), ingressa com demanda contra a empresa empregadora por entender como arbitrária a sua dispensa[2]. O ocorrido apresenta prejuízo tanto para a discriminada (autora da demanda que sentiu-se ofendida) quanto para o agressor (empregador que pagará indenização pelo ato arbitrário).

Todavia, embora o comportamento não discriminatório seja financeiramente viável sob a ótica da análise de riscos dos programas de integridade, não se pode esquecer de que, na essência, os direitos humanos não possuem aspecto econômico e sob esse viés se vê como imperativa uma verdadeira mudança na cultura empresarial.

Conforme previsto no inciso II do artigo 56 do decreto regulamentador dos programas de integridade no Brasil (decreto n° 11.129/2022 – BRASIL, 2022) há, pelo legislador, uma clara intenção de, além de prever sanções para atos de desvios, estimular a mudança na cultura organizacional, a qual passaria a se basear na integridade. A questão é: como estimular a ética? É possível ensinar os indivíduos a terem ética?

Nesse contexto, destacam-se dois dos pilares dos programas de compliance que, acredita-se, podem contribuir no alcance da ética nas relações de trabalho: o apoio da alta direção (tone at the top) e o treinamento.

O *tone at the top* como pilar da implantação dos programas de integridade é bastante amplo. Segundo Cunha e el kalay (2019, p.87), o apoio da alta direção é um dos mais

[2] Caso relatado nos autos nº 0010658-30.2021.5.18.0161, em trâmite na Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho de Goiás. Disponível em: https://www.trt18.jus.br/portal/hotel-em-caldas-novas-pagara-danos-morais-a-empregada-gestante-que-sofreu-dispensa-discriminatoria/. Acesso em 21set.2022.

importantes pilares na estruturação dos programas de integridade, uma vez que "é com cada palavra e comportamento inspirador que os líderes reforçam valores e princípios". A ética é um princípio e adotar comportamentos éticos e íntegros é uma das finalidades dos programas de integridade (BRASIL, 2013). Os exemplos de comportamentos da alta direção estimularão o cumprimento das políticas de integridade na empresa.

Mas não é só. O treinamento como um dos pilares do compliance também possui um importante papel no caminho da mudança da cultura empresarial, em especial na mutação quanto à forma discriminadora de pensar. Nas palavras de Pereira e Rodrigues (2020, p.248):

> Às empresas cabe grande responsabilidade no estabelecimento de regras de conformidade capazes e eficazes para provocar a eliminação de padrões racistas, discriminatórios, misóginos e machistas, **o que só poderá ocorrer por meio de treinamentos e pela compreensão de tais comportamentos e estereótipos por diretores, gerentes, demais funcionários, colaboradores, parceiros, etc** (*gn*).

Obviamente, para o sucesso dos programas de integridade, a alta direção deve estar comprometida tanto com a teoria – propiciando o ensino da ética no âmbito organizacional – quanto com a prática, adotando no dia a dia os comportamentos éticos que pretende ver seguidos por seus subordinados.

A nova cultura empresarial calcada na integridade, ética e respeito à pessoa que se pretende ver alcançada por meio dos programas de compliance passa, obrigatoriamente, pelo exemplo que vem da chefia. Esses treinamentos e exemplos da alta direção devem estar relacionados com o respeito a essa nova cultura ética, especialmente voltada à igualdade de gênero nas relações de trabalho.

Nesse ponto, a fixação de ações afirmativas nos programas de integridade assume um papel de suprir a omissão estatal - como já mencionado, não há até o momento, por exemplo, uma lei que regulamente a ocupação mínima de cargos gerenciais por mulheres.

É fato que um olhar sob a perscptiva de gênero depende de uma representatidade maior nas Casas legislativas, porém não pode restar dela dependente. As ações afirmativas autorreguladas podem ofertar um microssistema protetivo, o que, por sua vez, é um imperativo às políticas governamentais, a fim de cumprir o quinto dos dezessete Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) fixados no ano de 2012 e fazer com que o Brasil seja incluso na lista de países respeitadores da igualdade de gênero.

Há, no Brasil, alguns programas de integridade que nos respectivos códigos de ética já preveem, ainda que timidamente, algumas ações afirmativas nesse sentido. O código de ética da estatal Petrobrás, por exemplo, contempla que na relação com seus empregados, a empresa

compromete-se a: “2.1 promover condições de trabalho que propiciem o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar de todos os empregados” (PETROBRÁS, 2022, p. 4), o que poderá contribuir na conciliação entre a maternidade e a carreira.

Também se compromete a “ [...] usar como critério exclusivo de ascensão profissional o mérito individual pautado no desempenho [...]” (PETROBRÁS, 2022, p. 5), o que, por sua vez, pode contribuir na atribuição de ascensão por competência e não por gênero, contribuindo, em alguma medida, para o ingresso de mulheres em cargos gerenciais. Essas medidas inclusivas podem representar um avanço nos direitos das mulheres com relação à igualdade de gênero nas relações de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ingresso da mulher no mercado de trabalho foi e ainda é objeto de grandes desafios e conquistas. Apesar de o trabalho sempre ter feito parte da vivência feminina, o labor remunerado para esta classe é relativamente novo. Na história evolutiva do trabalho humano, o homem exercia a atividade lucrativa enquanto à mulher eram reservadas as funções de cuidado com o lar e os filhos.

Essa realidade social passou a apresentar mudanças efetivas apenas no século XX, no decorrer e após as duas grandes guerras mundiais. Esse ingresso tardio no mercado de trabalho remunerado, assim como outros fatores como as premissas do sistema patriarcal e o preconceito empresarial, são, acredita-se, as grandes causas para o atual contexto laboral das mulheres da sociedade contemporânea.

No despontar do século XXI, os altos cargos executivos e de gerência são minimamente ocupados por mulheres, elas são as maiores vítimas de assédio laboral, a desigualdade salarial predomina e os níveis de desemprego são mais altos que os encontrados em comparação com o gênero masculino.

De fato, embora haja um forte arcabouço jurídico protetivo à classe feminina trabalhadora, com uma gama de ações afirmativas a nível constitucional e infraconstitucional, ainda se está longe de alcançar níveis de igualdade de gênero nas relações de trabalho.

É cediço que essa igualdade só pode ser alcançada mediante o respeito às diferenças – biológicas e antropossociológicos – entre os gêneros. No entanto, também é importante verificar os efeitos práticos das ações afirmativas protetivas. Oportuno se destacar a forma como a licença em razão do nascimento do filho é tratada no atual ordenamento jurídico brasileiro, no

qual a genitora (biológica ou adotante) tem um período de 120 dias (prorrogáveis) por mais 60 dias enquanto o genitor (biológico ou adotante) tem apenas 5 dias (prorrogáveis por mais 15).

Essa ação protetiva, embora tenha fundamentos altamente relevantes (criação de vínculo com o filho, amamentação, recuperação do parto, etc) parece resultar numa segregação das mulheres que se tornam mães do mercado de trabalho e com o intuito de alterar esse resultado negativo da maternidade nas relações de trabalho femininas, acredita-se que deva haver uma equiparação entre as licenças, para que reste equânime, indiferentemente do sexo do responsável pela criança.

Essa providência é de grande evolução se considerados os atuais arranjos familiares do século XXI, nos quais além das famílias formadas por sexos opostos, vêm crescendo a formação de famílias homoafetivas (compostas por pessoas do mesmo sexo) e monoparentais (única pessoa).

Já na seara privada, uma ferramenta que poderá impulsionar a igualdade entre os gêneros é a ser materializada nos programas de integridade os quais, fazendo uso da autorregulação regulada própria do compliance, podem prever um sistema protetivo e fomentador da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, instituindo, por exemplo, formas que contribuam com o exercício da dupla jornada; critérios objetivos de ascensão profissional baseados em competências, entre outras medidas.

Ao que parece, as ferramentas normativas, públicas e privadas, precisam agora não mais só se ocupar de garantir formalmente os direitos protetivos, mas prever ações concretas que verdadeiramente contribuam com os membros familiares no desenvolvimento dos diversos papéis sociais por eles assumidos. Se o compliance é um desses instrumentos, talvez só o tempo dirá.

REFERÊNCIAS

ANDREW Alison. CATTAN Sarah. COSTA DIAS, Monica. FARQUHARSON, Christine. KRAFTMAN, Lucy. KRUTIKOVA, Sonya. PHIMISTER, Angus. SEVILLA, Almudena. **Parents, especially mothers, paying heavy price for lockdown**. 2020. Disponível em: https://ifs.org.uk/publications/14861. Acesso em 12fev2022.

ANTONIK, Luis Roberto. **Compliance, ética, responsabilidade social e empresarial: uma visão prática**/ Luis Roberto Antonik- Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

BRASIL. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm. Acesso em 31mar22.

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 12mai2022.

BRASIL, **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 12fev2022.

BRASIL, **Decreto nº 11.129/2022**. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm. Acesso em 05out.2022.

BRASIL, **Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). 2021**. Disponível em: https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.pdf. Acesso em 31mai.2022.

CAVALCANTI, N. C. S. B., BAÍA, D. C. P. **Ser mãe no mundo do trabalho: notas sobre os desafios da reinserção de mulheres no mercado de trabalho após a experiência de maternidade**. 2017. Disponível em: http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499457316_ARQUIVO_Sermaenomundodotrabalho.pdf. Acesso em 03mai21.

CUNHA Matheus, Marcio EL KALAY. **Manual de compliance: compliance mastermind**. Editora LEC, 1ª edição. São Paulo, 2019.

DEMARCHI, Clovis. **Autonomia do direito educacional**. 2014. Disponível em: http://www2.univali.br/revistaREDE/rede2/artigos/artigo1.doc. Acesso em: 29jan22.

DA SILVA, Caroline Buosi Velasco. LEAL, Elisabet. **Direito, compliance e tecnologia**. In: COUTINHO, Aldacy et al. Direito, compliance e tecnologia. Paraná: Tirant Brasil, 2019.

FRAZÃO, Ana. **Programas de compliance e critérios de responsabilização de pessoas jurídicas por ilícitos administrativos**. In: ROSSETTI, Maristela Abla; PITTA, Andre Grunspun (Coords.). Governança corporativa: avanços e retrocessos. São Paulo: Quartier Latin, 2017.

GARCIA, Carla Fernandes. VIECILI, Juliane. **Fractal. Implicações do retorno ao trabalho após licença-maternidade na rotina e no trabalho da mulher**. Revista de Psicologia, Santa Catarina, v. 30, n. 2, p. 271-280, maio-ago. 2018. Disponível em: https://doi.org/10.22409/1984-0292/v30i2/5541. Acesso em 01mai21.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS (INEP). 2020. Disponível em: resumo_tecnico_censo_escolar_2020.pdf (inep.gov.br). Acesso em 19mai2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). 2021. Estatísticas de gênero. Disponível em: Informativo_Estatisticas_de_Gênero_[3].indd (ibge.gov.br). Acesso em 29jan2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICAS (IBGE). 2013. Disponível em: https://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/taxas-brutas-de-natalidade.html. Acesso em 21set.2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Anuário estatístico do Brasil**. 2022. Rio de Janeiro. v. 81, Anual. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/20/aeb_2021.pdf. Acesso em: 30mai.22.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE)**. Mulher e trabalho: papéis sociais em questão**. Retratos, a revista do IBGE. Brasil, v.17. p.20-24. jul/2019. Disponível em : https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/b06abac34a360666981b4b86621776f2.pdf. Acesso em 01mai21.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Brasília, 2018. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html?=&t=resultados. Acesso em 02mai.21.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). 2020. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&id=36821. Acesso em 12fev.2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2010**: Famílias e Domicílios. Resultados da Amostra. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/97/cd_2010_familias_domicilios_amostra.pdf. Acesso em 28fev.2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Projeção da população do Brasil e das Unidades da Federação**. 2022. Disponível em: https://ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/. Acesso em 12jun.2022.

MACHADO, Cecília. PINHO NETO, V. Consequências da Licença de Maternidade no Mercado de Trabalho. Políticas: Evidências do Brasil. 2016. Disponível em https://portal.fgv.br/think-tank/mulheres-perdem-trabalho-apos-terem-filhos. Acesso em 26abr21.

MARCONDES, Mariana Mazzini. **O dia deveria ter 48 horas: práticas sociais do cuidado e demandas das mulheres brasileiras por políticas públicas para a sua democratização**. Maria Betânia Ávila & Veronica Ferreira Orgs.). Revista Trabalho remunerado e trabalho doméstico no cotidiano das mulheres. 2014. Disponível em: https://soscorpo.org/wp-content/uploads/livro_trabalho_versaoonline-1.pdf. Acesso em 29mar2022.

MORGADO, A. P. D. V., & TONELLI, M. J. **Mulheres executivas: o velho e o novo nos estudos sobre gênero e trabalho**. In A. P. Carrieri, J. C. Teixeira, & M. C. R. Nascimento. Gênero e Trabalho: perspectivas, possibilidade e desafios no campo dos estudos organizacionais. Salvador: Edufba, 2016.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de Direito antidiscriminatório**. São Paulo. Editora Contracorrente, 2020.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Revista LTR, v. 68, n. 08. São Paulo, 2004.

NELSON, Rocco Antonio et al. **Valorização do trabalhador e o compliance trabalhista: na busca da efetivação dos direitos trabalhistas**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 3, p. 1-39, 2020. Disponível em: http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/82/52. Acesso em: 20 set. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). 2015. **Relatório Women in business and management: gaining momentum**. Disponível em: http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_334882.pdf. Acesso em 20abr2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm. Acesso em 10mai.2022.

RIBEIRO, Arilda Inês Miranda. **Mulheres Educadas na Colônia. 500 Anos de Educação no Brasil**. 2. ed. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2000.

SILVA, Lara Wright. TOKUMARU, Rosana. **Cuidados parentais e aloparentais recebidos por crianças de escolas públicas e particulares de Vitória – ES**. **Psicol. Reflex. Crit.** 21. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0102-79722008000100017. Acesso em 30jan.22.

SILVA, R. M. Da. MOREIRA, F. O. G. **Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas**. Homa Publica - Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas, v. 4, nº 1, 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Assédio sexual**. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/assedio-sexual. Acesso em 24set.2022.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil. Um estudo sobre igualdade efetiva baseado no modelo normativo espanhol**. Editora LTR 80. São Paulo, 2016.

VIANA, R. B., PAULA, H. C., VALENTE, G. S. C., COROPES, V. B. A. S., & PAULA, C. L. (2018). **Dilemas da maternidade das mulheres contemporâneas: revisão integrativa**. Revista Enfermagem Atual, 85, 76-81. Disponível em: https://doi.org/10.31011/reaid-2018-v.85- n.23-art.248. Acesso em 30mar22.