

PROMOÇÃO DA EQUIDADE DE GÊNERO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS DO MARANHÃO: UMA ANÁLISE A PARTIR DA ABORDAGEM DAS CAPACIDADES

PROMOTION OF GENDER EQUITY IN PUBLIC CONTRACTING IN MARANHÃO: AN ANALYSIS THROUGH THE CAPABILITIES APPROACH

Felipe Pessoa¹
Renato Bernardi²

Recebido em: 08/07/2025
Aceito em: 23/06/2026

felipepessoa@yahoo.com
bernardi@unimar.br

Resumo: A promoção da equidade de gênero nas contratações públicas emerge como uma estratégia fundamental para enfrentar desigualdades históricas e impulsionar a inclusão socioeconômica de mulheres, incluindo cisgênero, transexuais e travestis, especialmente aquelas em situação de vulnerabilidade social. No Maranhão, iniciativas normativas inovadoras colocam o estado em posição de destaque nacional, ao estabelecerem mecanismos específicos para esta inclusão. Este estudo visa analisar criticamente o arcabouço jurídico existente no âmbito federal e estadual do Maranhão, avaliar a função social das empresas nas contratações públicas e verificar a consonância dessas práticas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), enfatizando os objetivos relacionados à igualdade de gênero, ao trabalho decente e à redução das desigualdades. A metodologia é qualitativa e dedutiva, com revisão bibliográfica, análise normativa e contextualização estatística, e adota a abordagem das capacidades de Martha Nussbaum como referencial teórico. Assim, conclui-se que as iniciativas no Maranhão encontram fundamento jurídico consistente, embora sua capacidade de ampliar liberdades dependa da implementação e da fiscalização, como a fiscalização do cumprimento das cotas e a necessidade de uma mudança cultural no ambiente corporativo.

Palavras-chave: Contratações públicas; Equidade de gênero; Função social da empresa; Nova lei de licitações e contratos administrativos; Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Abstract: The promotion of gender equity in public contracting emerges as a fundamental strategy to address historical inequalities and drive the socioeconomic inclusion of women, including cisgender, transgender, and transvestites, especially those in situations of social vulnerability. In Maranhão, innovative normative initiatives place the state in a prominent national position, by establishing specific mechanisms for this inclusion. This study aimed to critically analyze the existing legal frameworks at both the federal and state levels in Maranhão, evaluate the social function of companies in public contracting, and verify the alignment of these practices with the Sustainable Development Goals proposed by the United Nations, emphasizing the goals related to gender equality, decent work, and the reduction of inequalities. The methodology is qualitative and analytical, combining bibliographic review, normative analysis, and statistical contextualization, and it adopts Martha Nussbaum's capabilities approach as

¹ Universidade de Marília

² Universidade de Marília

its evaluative framework. Thus, it is concluded that the initiatives in Maranhão rest on a consistent legal foundation, although their capacity to expand freedoms depends on implementation and oversight, such as monitoring compliance with quotas and the need for a cultural shift in the corporate environment.

Keywords: Public contracting; Gender equity; Social function of the company; New law on public tender and administrative contracts; Sustainable development goals.

1. INTRODUÇÃO

A promoção da equidade de gênero nas contratações públicas emerge como instrumento jurídico e político fundamental para mitigar desigualdades estruturais e assegurar oportunidades equitativas a todas as pessoas que se identificam com o gênero feminino, incluindo mulheres cisgênero, transexuais e travestis. As compras governamentais, dada a sua magnitude econômica, têm o potencial de ser um mecanismo que promove a inclusão e o empoderamento econômico, contribuindo para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e igualitária.

No estado do Maranhão, especialmente, iniciativas legislativas inovadoras têm se dedicado a garantir a equidade de gênero nos contratos administrativos, estabelecendo, por exemplo, a obrigatoriedade de que empresas contratadas pelo governo destinem parte de seus postos de trabalho a mulheres em situação de vulnerabilidade, como vítimas de violência doméstica, e incluindo de maneira explícita mulheres trans e travestis nos programas de contratação. Contudo, mulheres em situação de vulnerabilidade no Maranhão (e em todo o Brasil) ainda encontram barreiras significativas para o acesso ao mercado formal de trabalho, seja devido à discriminação, à falta de qualificação ou à insuficiência de políticas públicas de suporte.

Este artigo visa analisar de maneira crítica o arcabouço jurídico existente, tanto em âmbito nacional quanto no âmbito estadual do Maranhão, focado na promoção da equidade de gênero em contratações públicas. Além disso, propõe-se a discutir a função social das empresas que participam desses contratos como agentes de mudança social, e examinar a congruência dessas políticas locais com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU),

especialmente os relacionados à igualdade de gênero, trabalho decente e redução das desigualdades.

Com base em fontes jurídicas, legislação aplicável e dados empíricos atuais, o estudo avalia os potenciais e limitações dessas políticas afirmativas em processos licitatórios, apontando caminhos para o aprimoramento necessário à efetiva inclusão proposta. A metodologia empregada é predominantemente qualitativa, exploratória e analítica, utilizando-se de pesquisa bibliográfica (incluindo doutrina e artigos científicos) e análise normativa, complementada por levantamentos estatísticos de órgãos oficiais para contextualizar a discussão. Para avaliar essas iniciativas, adota-se a abordagem das capacidades de Martha Nussbaum, que permite distinguir a simples oferta de oportunidade formal da efetiva expansão das liberdades das mulheres alcançadas.

2. ABORDAGEM DAS CAPACIDADES COMO REFERENCIAL TEÓRICO

A análise das cláusulas de equidade de gênero nas contratações públicas exige um referencial teórico capaz de medir não apenas a igualdade formal de oportunidades, mas a efetiva expansão das liberdades das mulheres beneficiadas. A abordagem das capacidades oferece esse parâmetro. Desenvolvida inicialmente por Amartya Sen como crítica às métricas estritamente economicistas de bem-estar, a teoria desloca o foco da renda para aquilo que as pessoas são de fato capazes de ser e de fazer (Sen, 2000).

Martha Nussbaum levou essa matriz a um patamar normativo ao propor um rol de capacidades centrais cuja garantia, em um limiar mínimo, constitui exigência de justiça e de respeito à dignidade humana (Nussbaum, 2000). Adota-se aqui a versão de Nussbaum, e não a formulação deliberadamente aberta de Sen, porque o rol fornece critérios identificáveis para avaliar políticas concretas, como as cotas e os critérios de desempate examinados neste estudo.

Entre as dez capacidades centrais enumeradas por Nussbaum (2011), três se mostram diretamente comprometidas pela exclusão das mulheres a quem as normas maranhenses se dirigem. A capacidade de integridade corporal, que abrange a proteção contra a violência e a liberdade de circulação,

está no centro da reserva de vagas para mulheres em situação de violência doméstica, pois a autonomia financeira obtida pelo emprego formal é condição para a ruptura da dependência em relação ao agressor.

A capacidade de afiliação, que compreende a proteção contra a discriminação e as bases sociais do autorrespeito, fundamenta a inclusão expressa de mulheres trans e travestis, grupo cuja exclusão do mercado formal é a forma mais visível de negação dessa capacidade. A capacidade de controle sobre o próprio ambiente, em sua dimensão material, traduz o direito de buscar trabalho em condições de igualdade, que as cláusulas de contratação procuram assegurar.

Esse referencial conversa com a ordem constitucional sem se confundir com ela. As capacidades centrais dão conteúdo substantivo a princípios que a Constituição de 1988 enuncia de forma aberta: a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), a igualdade material (art. 5º, caput e inciso I) e a vinculação da ordem econômica à justiça social (art. 170). Ler esses dispositivos pela abordagem das capacidades permite afirmar que a igualdade exigida pela Constituição não se satisfaz com a abstenção estatal, pois reclama condições efetivas para o exercício das liberdades, o que confere fundamento à ação afirmativa nas contratações públicas.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável funcionam, nesse arranjo, como tradução internacional e mensurável das capacidades. As metas dos ODS 5, 8 e 10, examinadas adiante, correspondem a capacidades centrais e fornecem indicadores que permitem verificar se uma política as expande ou apenas as proclama.

Desse referencial decorre o critério que orienta as seções seguintes: uma cláusula de equidade só amplia de modo legítimo o resultado pretendido pela contratação pública quando converte oportunidade formal em capacidade real, e não quando se esgota no cumprimento simbólico de um percentual. É por esse parâmetro, e não pela quantidade de normas editadas, que as iniciativas do Maranhão serão avaliadas.

3. MARCO NORMATIVO E FUNDAMENTOS DA EQUIDADE DE GÊNERO NAS CONTRATAÇÕES PÚBLICAS

3.1 Legislação Federal

A Constituição Federal de 1988 assegura expressamente a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações, proibindo qualquer discriminação baseada em sexo, conforme disposto no artigo 5º, inciso I (Brasil, 1988). Adicionalmente, incorpora os objetivos de justiça social e redução das desigualdades nos fundamentos da ordem econômica (art. 170, caput, e incisos VII e VIII), orientando tanto as políticas públicas quanto a iniciativa privada a promoverem a função social das empresas.

No âmbito infraconstitucional, a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) é uma referência na proteção dos direitos das mulheres, instituindo mecanismos de prevenção à violência doméstica e familiar contra a mulher. Embora se concentre na proteção penal, essa lei também inspira políticas de apoio à autonomia feminina, incluindo medidas de assistência e promoção da inserção laboral das vítimas de violência, reforçando a importância da independência financeira para a superação de ciclos de abuso (Cortes et al., 2019).

A Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 14.133/2021) introduziu inovações ao contemplar a perspectiva de gênero nos procedimentos licitatórios (Brasil, 2021). O art. 25, §9º, permite que editais de licitação estabeleçam percentuais mínimos para a contratação de mulheres vítimas de violência doméstica, uma novidade na legislação federal de licitações (Brasil, 2021). Além disso, o art. 60, inciso III, faz da promoção de equidade de gênero no ambiente de trabalho um critério de desempate em licitações (Brasil, 2021), de modo que empresas comprometidas com a igualdade de gênero têm preferência, em situação de empate, para contratar com a Administração Pública.

Ainda na Nova Lei, os arts. 63, IV, e 116 reforçam a função regulatória da licitação ao exigir, na habilitação e durante a execução do contrato, o cumprimento da reserva de cargos para pessoas com deficiência, reabilitados da Previdência Social e aprendizes, o que evidencia que o ordenamento já admite a contratação pública como instrumento de inclusão de grupos vulneráveis (Brasil, 2021).

Complementando as previsões legais, o governo federal promulgou o Decreto Federal nº 11.430 (Brasil, 2023), que regulamenta a Nova Lei de Licitações no que diz respeito à inclusão de mulheres vítimas de violência. Este decreto estipula que, nos contratos de prestação de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, os editais devem reservar um mínimo de 8% das vagas para mulheres em situação de violência doméstica (Brasil, 2023); esse percentual foi reafirmado e ampliado pelo Decreto nº 12.516/2025 (Brasil, 2025).

Ademais, é relevante destacar que o decreto adotou uma perspectiva ampla de gênero: conforme seu §3º do art. 3º, as mulheres trans e travestis foram expressamente incluídas na cota, além de ter sido estabelecida a prioridade para a contratação de mulheres negras (pretas e pardas) entre as beneficiárias, reconhecendo, assim, a interseccionalidade das opressões de gênero e raça (Brasil, 2023). Além disso, o art. 5º do Decreto nº 11.430/2023 enfatizou os critérios de desempate, ao prever que a implementação de políticas internas de equidade de gênero e raça pelas empresas será considerada na fase de julgamento, em consonância com o já indicado pela Lei nº 14.133/21 (Brasil, 2021, 2023).

Esta regulamentação federal elucida, ainda, quais ações das empresas configuram o “desenvolvimento de equidade entre gêneros no ambiente de trabalho”, enumerando medidas específicas a serem seguidas. Dentre tais medidas, destacam-se: programas de inserção e de ascensão profissional igualitária entre mulheres e homens, inclusive aumentos na proporção de mulheres em cargos de liderança, igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, igualdade remuneratória, paridade salarial, políticas de prevenção e combate ao assédio moral e sexual, programas de equidade de gênero e raça e ações de saúde e segurança do trabalho atentas às diferenças de gênero (Brasil, 2023). Esta listagem regulatória estabelece parâmetros objetivos para que a Administração Pública avalie, nos processos licitatórios, o comprometimento efetivo das empresas com a promoção da igualdade de gênero, concretizando o critério de desempate previsto em lei.

3.2 Regulamentação estadual no Maranhão

No Estado do Maranhão, o compromisso com a equidade de gênero nas contratações públicas manifestou-se por meio de decretos e planos estaduais recentes, colocando o estado em posição de destaque nacional. O Decreto Estadual nº 38.908/2024, promulgado no Dia Internacional da Mulher, instituiu, de maneira pioneira no âmbito estadual, a inclusão obrigatória de mulheres vítimas de violência doméstica nos contratos realizados com a administração pública maranhense (Maranhão, 2024).

Conforme a autorização da Lei nº 14.133/21 e da normativa federal mencionada, o Decreto nº 38.908/2024 obriga as empresas de serviços contratadas pelo Governo do Estado a destinar, no mínimo, 5% de seus postos de trabalho destinados à execução do contrato a mulheres vítimas de violência doméstica. Ao tornar esse percentual obrigatório nos contratos estaduais, o Maranhão tornou-se o primeiro estado a regulamentar o dispositivo, ainda que em patamar inferior ao piso federal de oito por cento (Maranhão, 2024).

Além disso, o decreto maranhense promoveu a inclusão explícita de mulheres trans e travestis como beneficiárias das políticas de contratação, assegurando-lhes o mesmo acesso às vagas reservadas que as mulheres cisgênero. Tal medida legal reconhece a importância de fomentar a diversidade no mercado de trabalho e de ampliar a proteção social a coletivos historicamente marginalizados devido a preconceitos de gênero e identidade. Além disso, estipula que a implementação, pelas empresas contratadas, de ações voltadas à promoção da equidade de gênero (como programas de diversidade, prevenção ao assédio, treinamentos sobre igualdade, etc.) será considerada como critério de desempate em licitações estaduais (Maranhão, 2024).

Essa normativa, alinhada à legislação federal, sinaliza que, diante de propostas iguais, terá preferência a empresa que comprovar maior engajamento com as políticas de equidade de gênero corporativas, incentivando a adoção voluntária de práticas inclusivas pelas empresas, sob o risco de perderem competitividade em licitações públicas. Pela abordagem das capacidades, contudo, a reserva só se converte em liberdade efetiva quando vem acompanhada de permanência e ascensão no emprego; um percentual preenchido por indicação, sem essas condições, amplia o acesso formal sem assegurar a capacidade que o justifica.

Adicionalmente, outras normativas do Maranhão contribuem para um ambiente de proteção e inclusão de grupos minorizados. O Decreto Estadual nº 37.697/2022 instituiu a Rede Estadual de Promoção, Defesa e Proteção para a População LGBTQIA+, reforçando as políticas públicas de inclusão socioeconômica de pessoas trans. Seguidamente, o Decreto Estadual nº 38.422/2023 ratificou o III Plano Estadual de Políticas para as Mulheres do Maranhão (para o período de 2022-2026), um documento que integra diretrizes para expandir as oportunidades profissionais de mulheres trans e travestis e consolidar ações intersetoriais de equidade de gênero.

Essas iniciativas evidenciam que o Estado do Maranhão vem desenvolvendo uma política integral que cria obrigações e incentivos nas contratações públicas e promove uma rede de suporte e planos de ação para apoiar tais iniciativas (exemplo, capacitação das beneficiárias, articulação com serviços de assistência social e acolhimento de vítimas de violência, etc.) (Maranhão, 2023).

Dessa forma, o arcabouço jurídico do Maranhão relaciona-se tanto com as normativas federais recentes quanto com os compromissos internacionais de direitos humanos, constituindo-se como uma referência de boas práticas legislativas para a promoção da igualdade de gênero por meio do poder de compra do Estado.

3.3 Alinhamento com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

As políticas de equidade de gênero implementadas nas contratações públicas do Maranhão estão alinhadas aos ODS, particularmente àqueles que visam a igualdade de gênero, o trabalho digno e a redução das desigualdades. A Agenda 2030 da ONU reconhece o empoderamento de mulheres e a promoção da inclusão não somente como questões de justiça social, mas também como catalisadores do desenvolvimento sustentável de sociedades e economias. Nesse sentido, as iniciativas maranhenses alinham-se a três ODS específicos: Cada um desses objetivos corresponde a uma capacidade central da abordagem aqui adotada, o que permite tratar o alinhamento aos ODS como medida da expansão de liberdades, e não como mera coincidência temática.

ODS 5 – Igualdade de Gênero: Este objetivo almeja alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Uma de suas metas globais (ODS 5.5) consiste em assegurar a participação plena das mulheres, em condições de igualdade, em todos os níveis decisórios da vida pública, econômica e social (ONU, 2015). As ações afirmativas desenvolvidas no Maranhão contribuem diretamente para essa meta, garantindo acesso equitativo a oportunidades de emprego em contratos públicos para mulheres em situação de vulnerabilidade, inclusive mulheres trans e travestis, grupos estes que comumente enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal. Ao reservar vagas e incentivar a contratação dessas mulheres, o poder público busca eliminar barreiras discriminatórias e fomentar a autonomia econômica feminina, pilares do ODS 5. Esta correlação é explicitamente reconhecida no decreto estadual, o qual menciona o objetivo de assegurar que “todas as mulheres, incluindo mulheres trans e travestis, tenham acesso igualitário a oportunidades no mercado de trabalho”, refletindo o compromisso local com a igualdade substantiva.

ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico: O ODS 8 defende a promoção de um crescimento econômico sustentável e inclusivo, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos. Entre suas metas, destaca-se a necessidade de aumentar a empregabilidade de grupos vulneráveis e proteger direitos trabalhistas (Lixandrão; Branchi, 2021).

As políticas maranhenses de inserção de mulheres vítimas de violência doméstica em contratos públicos contribuem para o ODS 8 ao promover um ambiente de trabalho digno e inclusivo para mulheres em situação de vulnerabilidade, garantindo-lhes emprego formal e renda. Esses fatores ampliam sua independência financeira e rompem ciclos de violência e pobreza. Além disso, ao exigir que empresas implementem medidas como treinamento em diversidade e combate ao assédio, essas políticas reforçam aspectos de trabalho decente, assegurando um ambiente laboral seguro e respeitoso para mulheres cis e trans. Dessa forma, promove-se não apenas o acesso ao emprego, mas também a melhoria das condições de trabalho, em consonância com as diretrizes do ODS 8.

ODS 10 – Redução das Desigualdades: O objetivo 10 visa a redução das desigualdades dentro dos países, o que engloba disparidades econômicas

e sociais entre diferentes grupos populacionais. No Brasil, as desigualdades de gênero interseccionam com desigualdades de raça, classe e região, exigindo políticas específicas para mitigar essas múltiplas disparidades. As ações afirmativas em licitações atuam precisamente na diminuição de desigualdades de acesso ao mercado de trabalho (Palhares, 2022).

Ao diminuir barreiras para a contratação de mulheres, especialmente mulheres negras, trans e de baixa renda, em contratos governamentais, essas medidas contribuem para corrigir distorções históricas. Por exemplo, mulheres negras e transexuais enfrentam taxas desproporcionais de desemprego e informalidade; políticas que incentivam ativamente sua contratação reduzem a disparidade de acesso ao emprego em relação a homens brancos cisgêneros, atacando, assim, a raiz das disparidades socioeconômicas.

Ademais, ao promover a inclusão laboral de grupos marginalizados, espera-se também um impacto na redução das disparidades salariais e na melhoria da distribuição de renda. Vale lembrar que o Brasil, ocupando, no Índice Global de Disparidade de Gênero de 2025, a 72ª posição entre 148 países avaliados (Fórum Econômico Mundial, 2025), evidencia a importância de iniciativas consistentes para acelerar o ritmo da igualdade, conforme preconiza o ODS 10.

Portanto, observa-se que o Maranhão incorpora em seu ordenamento jurídico-político objetivos globais de desenvolvimento, traduzindo-os em ações concretas no nível local. Essa verticalização da Agenda 2030, do plano internacional para a realidade estadual, reforça a ideia de que os ODS não são meras diretrizes abstratas, mas sim metas tangíveis a serem perseguidas pelas entidades governamentais.

o alinhar suas políticas de contratação com os ODS 5, 8 e 10, o Maranhão contribui não apenas para cumprir compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, mas também para demonstrar, na prática, como as compras públicas podem ser um mecanismo efetivo de promoção dos direitos humanos e de redução de desigualdades. Essa experiência local pode servir de modelo ou inspiração para outros entes federados (estados e municípios) implementarem medidas análogas, amplificando em escala nacional o impacto positivo rumo aos objetivos de desenvolvimento sustentável e, sobretudo, à igualdade material de gênero.

3.4 A função social da empresa como fundamento da exigência de equidade

A noção de função social da empresa surge como um fundamento teórico e jurídico para exigir das sociedades empresárias uma contribuição ativa na promoção da equidade de gênero e outros objetivos de justiça social. Tradicionalmente, a empresa era percebida apenas sob a ótica do lucro e dos interesses de seus sócios ou acionistas. Contudo, a evolução do Direito Empresarial e Constitucional brasileiro exige uma nova interpretação desse papel, enquadrando a empresa no contexto ampliado da responsabilidade social e dos direitos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer a função social da propriedade (art. 5º, XXIII) e condicionar a livre iniciativa aos ditames da justiça social (art. 170, caput), inaugurou uma nova perspectiva para que o princípio da função social fosse aplicado às atividades empresariais (Brasil, 1988). De forma mais específica, este princípio preconiza que a atividade econômica deve estar alinhada aos interesses da coletividade, isto é, deve visar não somente à geração de riqueza privada, mas também ao fomento de benefícios sociais, sob pena de ver comprometida sua legitimidade.

No ambiente empresarial, isso se traduz na consideração de que as empresas, como elementos significativos na ordem econômica, possuem obrigações para com a sociedade, abarcando o respeito à dignidade humana, a valorização do trabalho e a promoção da redução de desigualdades, princípios consagrados pela Constituição.

A questão da promoção da igualdade de gênero encontra-se intrinsecamente relacionada ao conceito de função social empresarial. Uma empresa comprometida com a responsabilidade social não pode ignorar desigualdades evidentes no ambiente de trabalho, a exemplo das disparidades salariais entre homens e mulheres, a segregação vertical e horizontal, ou práticas discriminatórias contra pessoas LGBTQIA+. Ao contrário, espera-se que as empresas implementem políticas internas ativas para assegurar oportunidades equitativas, tratamento justo e ambientes laborais seguros para todos, independentemente do gênero (Santiago; De Medeiros, 2017).

Tais políticas incluem processos seletivos e de promoção isentos de viés discriminatório, programas de desenvolvimento de liderança feminina, medidas de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como licenças parentais apropriadas, enfrentamento rigoroso ao assédio sexual e moral, e respeito à identidade de gênero e ao nome social de pessoas trans, dentre outras práticas afirmativas. Ao adotar esses valores, uma empresa materializa sua função social, contribuindo para a transformação das estruturas sociais discriminatórias e para a concretização do direito à igualdade (Payão; Santiago, 2016).

No âmbito específico das contratações públicas, a função social da empresa recebe uma atenção adicional. As empresas que firmam contratos com o Poder Público assumem, mesmo que indiretamente, um papel ampliado na execução de políticas públicas (Schroeder et al., 2020).

Por essa razão, torna-se legítimo que o Estado exija dessas empresas um padrão de comportamento alinhado aos objetivos públicos visados. A inclusão de cláusulas de equidade de gênero em editais e contratos é, assim, uma expressão prática da função social das empresas contratantes, vinculando-as à promoção de valores constitucionais no cumprimento dos contratos administrativos (Brasil, 2021). Ao priorizar, em licitações, empresas comprometidas com a inclusão feminina, a Administração Pública induz um comportamento responsável no mercado, em sintonia com o interesse público de mitigar desigualdades (Costa; Terra, 2019).

Essa abordagem é corroborada por estudiosos do direito administrativo contemporâneo, que veem nos procedimentos licitatórios um mecanismo de indução de políticas públicas transversais, tais como as voltadas para a equidade de gênero, transformando o Estado de mero comprador a um “consumidor consciente”, que utiliza seu poder de compra para estimular práticas empresariais desejáveis (Santiago; Campello, 2016, p. 12)

A doutrina jurídica recente corrobora a legitimidade dessa perspectiva, enfatizando que os princípios da isonomia e da busca pelo pleno emprego, consagrados na Constituição, autorizam ações afirmativas em favor de grupos sub-representados. Com base na função social da empresa e na ideia de capitalismo inclusivo, argumenta-se que as empresas devem atuar como parceiras do Estado na implementação de agendas de direitos humanos e

desenvolvimento sustentável. Ribeiro Santiago (2020), analisando mecanismos de inclusão socioeconômica, defende que a inovação institucional pode promover o desenvolvimento social em conjunto com o crescimento econômico.

Embora seu estudo aborde a inclusão financeira por meio da tecnologia (Pix) e não diretamente de gênero, o paralelo é pertinente: tanto a inclusão financeira quanto a inclusão de mulheres no mercado de trabalho formal constituem meios de fomentar o desenvolvimento social e a redução de desigualdades.

Portanto, medidas legais que incentivem empresas a contratar mulheres vulneráveis ou a adotar práticas equitativas alinham-se à função social empresarial, convertendo a atividade econômica em um vetor de cidadania e justiça social, sem comprometer a busca pelo resultado econômico (Costa; Terra, 2019). É importante salientar que o conceito de função social da empresa, embora não desonere o Estado de suas responsabilidades primárias, cria uma sinergia indispensável entre o setor público e a iniciativa privada (Gontijo et al., 2021). No caso maranhense, ao estabelecer a preferência por empresas comprometidas com a equidade e impor cotas de contratação, o Estado utiliza seu poder regulatório e de compra para envolver o setor privado no alcance de objetivos públicos.

As empresas, por sua vez, ao atenderem a esses requisitos, assumem sua parte da responsabilidade na promoção da igualdade, o que pode gerar benefícios reputacionais e até econômicos (acesso a contratos, melhoria do clima organizacional, maior diversidade e inovação interna, etc.). Tal abordagem configura-se como uma estratégia de benefício mútuo, na qual lucro e responsabilidade social deixam de ser conceitos antagônicos para coexistirem de maneira integrada (Santiago; Campello, 2016).

Do ponto de vista jurídico, a função social da empresa fundamenta esse arranjo: a empresa é livre para buscar o lucro, mas essa liberdade é limitada e orientada pelos imperativos da dignidade humana e da solidariedade social, dentro dos quais se insere a igualdade de gênero. Assim, as ações de equidade de gênero nas empresas vão além de uma liberalidade, incorporando-se progressivamente ao conjunto de deveres éticos e jurídicos da

atividade econômica regular, especialmente em interações com a Administração Pública (Lacerda, 2025).

Em síntese, a integração da função social da empresa ao debate sobre contratações públicas sob a perspectiva de gênero reforça a base jurídica dessas políticas. A exigência de uma conduta proativa em prol da igualdade nas contratações não contradiz a livre iniciativa; ao contrário, materializa os objetivos constitucionais atribuídos tanto ao Estado quanto ao mercado.

Ao reconhecer essa realidade, a legislação maranhense evidencia que as empresas são agentes de transformação social e que, ao colaborarem com o Estado, podem efetivamente impulsionar mudanças positivas, como a diminuição das desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Lida pela abordagem das capacidades, a função social da empresa deixa de ser um dever genérico de solidariedade e ganha conteúdo verificável: a contratada participa da provisão de capacidades centrais quando assegura trabalho seguro, remuneração isonômica e ambiente livre de discriminação.

4. DADOS E CONTEXTUALIZAÇÃO

A utilização de dados quantitativos recentes é essencial para contextualizar e reforçar a argumentação jurídica sobre a necessidade e a importância das políticas de equidade de gênero em contratações públicas. No caso brasileiro, indicadores oficiais e pesquisas empíricas demonstram as persistentes desigualdades de gênero no mercado de trabalho e na sociedade, evidenciando o público-alvo e os objetivos dessas ações afirmativas. A seguir, são apresentados alguns dados-chave (referentes ao período de 2019 a 2025) que embasam a discussão.

No que tange a participação e posição das mulheres no mercado de trabalho, as mulheres brasileiras permanecem sub-representadas em cargos de liderança e enfrentam disparidades salariais significativas. Conforme relatório do IBGE de 2024 sobre estatísticas de gênero (IBGE, 2024), as mulheres ocupavam apenas 39,3% dos cargos gerenciais no país em 2022, enquanto os homens, 60,7% dessas posições.

Essa assimetria de representação se acentua nos níveis mais altos; historicamente, por exemplo, no âmbito político e jurídico, apenas 3 mulheres

integraram o Supremo Tribunal Federal em mais de 130 anos, ilustrando barreiras ao topo da carreira. Quanto à remuneração, o relatório indicou que, em média, as mulheres em cargos gerenciais ganhavam cerca de 78,8% do rendimento dos homens nas mesmas posições em 2022, diferença de aproximadamente 21% nesse grupo ocupacional (IBGE, 2024).

Essa desigualdade salarial vinha se reduzindo lentamente até meados da década de 2010, mas recentemente voltou a crescer, alcançando um patamar semelhante ao de uma década atrás. Entre os grupos ocupacionais de maior prestígio, a disparidade é ainda maior: a disparidade persiste mesmo nos grupos ocupacionais de maior prestígio, inclusive entre dirigentes e gerentes (Brasil, 2024).

Tais números demonstram que, mesmo com qualificações equivalentes, as mulheres continuam enfrentando um teto de vidro e desvalorização econômica de seu trabalho. Existem também diferenças regionais e raciais importantes: no Norte e Nordeste, quase 37% das mulheres ocupadas estão em trabalho de tempo parcial (até 30 h semanais), muitas vezes devido à dupla jornada de cuidados, proporção bastante superior à de homens na mesma condição.

Adicionalmente, mulheres pretas ou pardas enfrentam desvantagens maiores, segundo levantamento do IBGE, o rendimento médio de uma mulher negra corresponde a apenas 47% do rendimento de um homem branco (R\$ 1.781 contra R\$ 3.793, em valores de 2024), evidenciando a sobreposição de desigualdades de gênero e raça. Esses dados reforçam a importância de medidas específicas (como critérios de desempate pró-equidade e cotas de contratação) para corrigir desequilíbrios no acesso a posições e na remuneração (IBGE, 2024).

A desigualdade de gênero no trabalho também se manifesta na divisão sexual do trabalho reprodutivo, uma vez que mulheres dedicam, em média, muitas mais horas semanais que os homens aos afazeres domésticos e cuidados de pessoas, limitando sua disponibilidade para o trabalho remunerado. De acordo com o IBGE (2024), mesmo entre mulheres ocupadas, 28% trabalhavam em tempo parcial em 2022, muitas porque acumulam funções domésticas, enquanto apenas 14% dos homens ocupados estavam nessa condição.

Essa dupla carga impacta as decisões das mulheres e suas trajetórias de carreira. Por exemplo, a taxa de ocupação de mulheres de 25 a 54 anos diminui quando elas têm filhos pequenos, enquanto a dos homens aumenta em situações análogas, refletindo que a chegada dos filhos frequentemente afasta mulheres do mercado (temporária ou definitivamente), enquanto homens sentem-se mais motivados ou pressionados a prover o sustento (IBGE, 2021).

Iniciativas como políticas de equidade em empresas podem incentivar a adoção de práticas que mitigam esse efeito, por exemplo, promovendo licenças parentais compartilhadas, flexibilidade de horário e facilidades de creche, permitindo que as mulheres não sejam forçadas a abandonar seus empregos (Brasil, 2022). Essas medidas conectam-se a ações afirmativas nas contratações públicas, pois empresas conscientes da função social tendem a adotar políticas internas de responsabilidade familiar, contribuindo para a redução da desigualdade laboral.

A violência contra a mulher no Brasil ainda configura um grave problema, afetando diretamente a situação econômica e laboral das vítimas. Muitas enfrentam dificuldades para manter ou conseguir empregos devido ao controle exercido pelo agressor ou em função dos traumas e deslocamentos necessários para garantir sua segurança. Dados recentes mostram que uma em cada cinco mulheres no Brasil sofreu algum tipo de violência por parte de homens, sendo que, em mais de 80% dos casos reportados, o agressor é um parceiro íntimo (Agência do Estado, 2025).

Isso sugere uma quantidade expressiva de mulheres que poderiam se beneficiar de políticas de contratação protegida. Ademais, os feminicídios permanecem em patamar elevado: em 2022 foram cerca de 1.400 casos, então o maior número desde a Lei do Feminicídio de 2015, marca superada nos anos seguintes (Agência Estado, 2025; AFP, 2023).

No Maranhão, a alta incidência anual de feminicídios e violências graves justifica a priorização do tema pelo governo estadual. Programas de emprego para sobreviventes dessas violências são cruciais para garantir autonomia financeira e apoio às mulheres que buscam reconstruir suas vidas. O governo federal, ao reconhecer essa conexão, editou o Decreto 11.430/2023 no Dia da Mulher, integrando as políticas de segurança pública e de trabalho e renda (Brasil, 2023).

Um conjunto de dados relevante refere-se à população de mulheres transgênero e travestis, foco das políticas de inclusão do Maranhão. A carência de estatísticas oficiais completas apresenta um desafio à análise; contudo, organizações da sociedade civil têm preenchido essa lacuna. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (2023), infelizmente, o Brasil ocupa a liderança no ranking mundial de assassinatos de pessoas trans há vários anos consecutivos. Em 2022, foram registrados no mínimo 131 assassinatos de pessoas trans e travestis, sendo a maioria mulheres trans negras e jovens. Este cenário de violência extrema coincide com a exclusão social.

Estima-se que apenas 4% das mulheres trans possuem empregos formais (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2023), enquanto aproximadamente 90% se encontram em situações de informalidade ou no trabalho sexual como meio de sobrevivência. Estes dados evidenciam as barreiras enfrentadas por pessoas trans para ingressarem e se manterem no mercado de trabalho formal, muitas vezes sendo rejeitadas já nos processos seletivos devido a preconceitos.

Assim, as políticas de cotas e incentivos implementadas pelo Maranhão visam a amparar um público cuja vulnerabilidade é estatisticamente comprovada. Em termos de capacidades, esses indicadores medem privações concretas: a disparidade de rendimento e a sobrecarga de cuidados restringem o controle sobre o próprio ambiente material, enquanto a violência e a exclusão das mulheres trans atingem a integridade corporal e a afiliação.

No que concerne ao desempenho econômico e aos benefícios da igualdade, há evidências macroeconômicas de que promover a igualdade de gênero contribui para o desenvolvimento. Relatórios do FMI e do Banco Mundial indicam que a menor participação feminina na força de trabalho implica perdas de crescimento. Ilustrativamente, a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é cerca de 20% inferior à masculina, o que retarda o PIB potencial de diversos países (World Bank, 2022).

No Brasil, um estudo do Banco Mundial sugere que eliminar as desigualdades de gênero no mercado de trabalho poderia significativamente aumentar o rendimento médio nacional e contribuir para a diminuição da pobreza (Banco Mundial, 2024). Apesar das variações dessas projeções, há

um consenso entre economistas de que a inclusão de mais mulheres em trabalhos formais e em posições de alta produtividade estimula a economia. Isso ocorre tanto pelo aumento da base de contribuintes quanto pela maior demanda de consumo provocada pela melhoria da renda de famílias chefiadas por mulheres (Banco Mundial, 2024). Portanto, as ações afirmativas, incluindo nas licitações, possuem também uma justificativa econômica: ao facilitar que mulheres em situação de vulnerabilidade obtenham emprego e renda, o poder público promove um crescimento inclusivo.

Devides e Ribeiro Santiago (2020) discutiram, em outra conjuntura, o papel do orçamento público na realização de objetivos de desenvolvimento. Aqui, é possível traçar um paralelo, entendendo-se que o “orçamento oculto” nas contratações públicas pode ser direcionado a propósitos de desenvolvimento humano, como a promoção da igualdade de gênero. Assim, alocar uma parcela do gasto público em contratações inclusivas gera um retorno social significativo, refletindo-se em externalidades positivas nos indicadores econômicos e sociais futuros.

Os dados reforçam a ideia de que as políticas de equidade de gênero nas contratações públicas não são apenas moral e juridicamente desejáveis, mas factualmente necessárias (IBGE, 2023). Os indicadores apontam para desigualdades persistentes que dificilmente seriam superadas sem intervenções afirmativas. Além disso, revelam oportunidades: existe um grande contingente de talento e força de trabalho femininos ainda não aproveitados que, se corretamente incluídos, podem impulsionar a prosperidade coletiva.

A experiência do Maranhão poderia, no futuro, servir como estudo de caso para avaliar o impacto quantitativo dessas políticas, por exemplo, verificando se, após alguns anos, houve incremento da renda média ou da taxa de emprego formal entre mulheres em situação de vulnerabilidade no estado, ou mesmo uma redução nos índices de violência doméstica em lares onde mulheres obtiveram emprego via cotas.

Embora esses resultados de médio prazo ainda não possam ser medidos devido à recenticidade das políticas, a consistência dos dados atuais justifica a continuidade e o aperfeiçoamento das iniciativas, evidenciando a urgência de ações concretas para alcançar a equidade de gênero no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Avaliadas pela abordagem das capacidades, as iniciativas examinadas valem pela medida em que convertem oportunidade formal em liberdade real de trabalho, segurança e pertença, e não pelo número de normas que produziram. As iniciativas do Estado do Maranhão para a promoção da equidade de gênero nas contratações públicas constituem uma medida inovadora na utilização do poder de compra governamental como um catalisador de justiça social. Este artigo examinou como o arcabouço jurídico foi empregado para integrar perspectivas de gênero nos procedimentos licitatórios e contratos administrativos, alinhando-se a princípios constitucionais e atendendo aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, a exemplo dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Demonstrou-se que as ações afirmativas implementadas, sejam as cotas para contratação de mulheres vítimas de violência, a inclusão de mulheres trans e travestis ou os critérios de desempate pró-equidade, possuem respaldo legal sólido na nova Lei de Licitações e nas normativas federais e estaduais dela decorrentes, configurando hipótese de discriminação positiva autorizada e incentivada pelo ordenamento jurídico para corrigir desigualdades históricas.

Foi verificado também que tais medidas se relacionam com o conceito de função social da empresa, exigindo dos parceiros privados da Administração uma postura condizente com os valores de igualdade e dignidade humana. Longe de subverter a lógica empresarial ou a competitividade, as exigências de equidade de gênero inseridas nas licitações maranhenses reforçam a ideia de que o desenvolvimento econômico e social deve caminhar juntos.

Empresas que abraçam a diversidade e a igualdade tornam-se não apenas elegíveis a benefícios em contratações públicas, mas também mais consistentes internamente, com um ambiente de trabalho saudável e plural, o que potencializa sua produtividade e reputação. Portanto, a experiência do Maranhão indica uma convergência possível entre interesses públicos e privados, demonstrando como o Direito pode servir de instrumento para transformação social: normas bem desenhadas e implementadas podem incentivar mudanças culturais e estruturais nas relações de trabalho.

Por outro lado, reconheceu-se que desafios significativos permanecem para que os objetivos declarados se concretizem integralmente. A fiscalização ativa e contínua, o engajamento das empresas em ações formativas e anti-discriminatórias, e a articulação de incentivos adicionais e de parcerias foram identificados como elementos cruciais para o aperfeiçoamento da política. Sem um monitoramento efetivo e uma cultura organizacional que abrace a inclusão, o risco de baixa efetividade das medidas é evidente; sem incentivos e cooperação, pode haver descontinuidade ou isolamento da iniciativa.

Recomenda-se, portanto, que o Maranhão, bem como outros entes que venham a adotar medidas similares, invista na institucionalização dessa política, por exemplo, criando unidades administrativas dedicadas à equidade de gênero nas contratações ou incorporando metas de inclusão nos planos plurianuais de governo. A continuidade política e orçamentária dessas ações deve ser assegurada.

Outro aspecto relevante é a necessidade de produção e divulgação de resultados e boas práticas. Conforme o Maranhão avance na implementação, torna-se importante documentar histórias de sucesso, como casos de mulheres contratadas que obtiveram ascensão profissional, empresas que superaram as metas e foram reconhecidas, e melhorias em indicadores locais de emprego feminino.

Essas evidências fortalecerão a convicção de críticos e inspirarão iniciativas semelhantes. A difusão de conhecimento fortalecerá a ideia de compras públicas com perspectiva de gênero e consolidará uma rede de comprometimento com o tema, podendo, inclusive, abrir precedentes para ações afirmativas em prol de outros grupos vulneráveis nas contratações públicas.

Em conclusão, a promoção da equidade de gênero nas contratações públicas do Maranhão demonstra uma abordagem contemporânea da Administração Pública, que emprega seus procedimentos legais não somente para contratar bens e serviços, mas também para promover valores constitucionais e direitos humanos fundamentais. Esse arranjo, que exige acompanhamento e responsabilidade, reflete a compreensão de que a equidade de gênero, enquanto construção social, exige tempo, perseverança e fiscalização cidadã.

A esfera jurídica fornece as ferramentas e o arcabouço necessários; cabe aos atores públicos e privados aplicá-los com vontade política e engajamento genuíno. Se assim o fizerem, os benefícios serão duplamente vantajosos: para as mulheres, que conquistarão autonomia e dignidade por meio do trabalho, e para toda a sociedade maranhense, que experimentará um desenvolvimento mais inclusivo. Experiências bem-sucedidas como a do Maranhão reforçam a crença de que a igualdade de gênero não é apenas um ideal, mas um objetivo concreto e alcançável com o suporte do Direito, da gestão pública e do compromisso coletivo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA ESTADO. **Mais de 3 em cada 10 mulheres no País dizem ter sofrido violência em um ano.** UOL Notícias, 11 mar. 2025. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2025/03/11/mais-de-3-em-cada-10-mulheres-no-pais-dizem-ter-sofrido-violencia-em-um-ano.htm>. Acesso em: 9 abr. 2025.

AGENDA DE NOTÍCIAS DA EXAME (AFP). **Brasil bate recorde de feminicídios em 2022, com uma mulher morta a cada seis horas.** Exame, 5 mar. 2023. Disponível em: <https://exame.com/brasil/brasil-registra-um-feminicidio-a-cada-seis-horas/>. Acesso em: 9 abr. 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022.** Brasília: ANTRA, 2023.

BANCO MUNDIAL. **Mulheres, Empresas e o Direito 2024:** Removendo Barreiras à Inclusão Econômica. Washington, D.C.: Banco Mundial, 2024. Disponível em: <https://www.worldbank.org/pt/news/press-release/2024/03/04/new-data-show-massive-wider-than-expected-global-gender-gap>. Acesso em: 9 abr. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.

BRASIL. Decreto n.º 11.430, de 8 de março de 2023. **Regulamenta a exigência de percentual mínimo de mulheres vítimas de violência doméstica nas contratações públicas.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 mar. 2023. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11430.htm. Acesso em: 9 abr. 2025.

BRASIL. Decreto n.º 12.516, de 18 de junho de 2025. **Altera o Decreto n.º 11.430, de 2023, sobre a reserva de vagas a mulheres em situação de violência doméstica nas contratações públicas.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 18 jun. 2025.

BRASIL. Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006. **Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher (Lei Maria da Penha).** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 8 ago. 2006.

BRASIL. Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021. **Institui a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 abr. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **1º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.** Brasília: MTE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/mulheres-recebem-19-4-a-menos-que-os-homens-aponta-1o-relatorio-de-transparencia-salarial>. Acesso em: 9 abr. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Senado aprova flexibilização da jornada de trabalho para pais de crianças pequenas, igualdade de salários para mulheres e auxílio-creche.** Jusbrasil, 2022.

CORTES, L. F. et al. Collective response to combat violence against women in Santa Maria–Brazil: an intersectoral forum resposta. **Livro de Atas da VIII ICSSW 2019**, [S. l.], p. 99, 2019.

COSTA, C. C. de M.; TERRA, A. C. P. **Compras públicas: para além da economicidade.** [S. l.]: Escola Nacional de Administração Pública (Enap), 2019.

DEVIDES, J. E. C.; SANTIAGO, M. R. A Lei Orçamentária Anual como meio de efetivação dos objetivos de desenvolvimento. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, v. 25, p. 197-218, 2020.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2025.** Genebra: World Economic Forum, 2025.

GONTIJO, D. H. et al. **As ações afirmativas na nova lei de licitações.** 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 9 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Agência de Notícias, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 9 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102066_informativo.pdf. Acesso em: 9 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE).

Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2023/2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

LACERDA, N. D. **Lei de Igualdade Salarial:** O Caminho do Brasil para a Equidade de Gênero. Leme: Editora Mizuno, 2025.

LIXANDRÃO, L.; BRANCHI, B. A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. **Revista Hipótese**, [S. l.], p. e021018-e021018, 2021.

MARANHÃO (Estado). Decreto Estadual n.º 37.697, de 17 de maio de 2022. **Institui a Rede Estadual de Promoção, Defesa e Proteção para a População LGBTQIA+**. Diário Oficial do Estado do Maranhão, São Luís, 17 maio 2022.

MARANHÃO (Estado). Decreto Estadual n.º 38.422, de 7 de março de 2023. **Aprova o III Plano Estadual de Políticas para as Mulheres do Maranhão (2022-2026)**. Diário Oficial do Estado do Maranhão, São Luís, 8 mar. 2023.

MARANHÃO (Estado). Decreto Estadual n.º 38.908, de 8 de março de 2024. **Dispõe sobre medidas de promoção da equidade de gênero nas contratações públicas estaduais**. Diário Oficial do Estado do Maranhão, São Luís, 8 mar. 2024.

NUSSBAUM, Martha Craven. **Creating Capabilities:** The Human Development Approach. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press, 2011.

NUSSBAUM, Martha Craven. **Women and Human Development:** The Capabilities Approach. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo:** a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015.

PALHARES, M. Como a informação cidadã pode contribuir no alcance das metas da ODS 10 – Redução das desigualdades. **Anais do 29º Congresso**

Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação, [S. l.], p. 1-11, 2022.

PAYÃO, J. V.; SANTIAGO, M. R. A função social e solidária da empresa no âmbito das relações de trabalho. **Nomos: Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, [S. l.], v. 36, n. 2, 2016.

RIBEIRO SANTIAGO, M. et al. Inclusão financeira, inovação e promoção ao desenvolvimento social e econômico através do Pix. **Revista Jurídica**, [S. l.], v. 4, n. 61, p. 0103-3506, 2020.

SANTIAGO, M. R.; CAMPELLO, L. G. B. Função social e solidária da empresa na dinâmica da sociedade de consumo. **Scientia Iuris**, [S. l.], v. 20, n. 1, p. 119-143, 2016.

SANTIAGO, M. R.; DE MEDEIROS, E. A. Função social e solidária da empresa: impactos na liberdade econômica versus benefícios no desenvolvimento nacional. **Revista Jurídica**, [S. l.], v. 2, n. 47, p. 0103-3506, 2017.

SCHROEDER, S. A. A. et al. **Compliance e boas práticas empresariais frente à função social da empresa**. 2020. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Nove de Julho, São Paulo, 2020.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade**. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

WORLD BANK. **Female Labor Force Participation**. Washington, D.C.: World Bank, 2022. Disponível em: <https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/flfp-data-story>. Acesso em: 9 abr. 2025.