

**Benefícios trabalhistas para mulheres: o congelamento de óvulos, debate sobre igualdade, esfera privada e suas implicações para a imagem da empresa sob a perspectiva ESG**

**Juliana Ducatti Scodro**<sup>1</sup>  

Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil  
E-mail: juducatti@hotmail.com

**Mayara Ribeiro Símaro**<sup>2</sup>  

Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil  
E-mail: maysimaro@gmail.com.

**Elve Miguel Cenci**<sup>3</sup>  

Universidade Estadual de Londrina (UEL), Brasil  
E-mail: elve@uel.br

**Resumo:** O artigo analisa os benefícios trabalhistas voltados às mulheres, com foco no congelamento de óvulos, prática que visa conciliar planejamento familiar e avanço profissional. Por meio de revisão bibliográfica, investiga-se o impacto desses benefícios na igualdade de gênero, nas relações de trabalho e na responsabilidade social corporativa sob a perspectiva ESG (Environmental, Social, Governance). O objetivo é avaliar se tais iniciativas realmente promovem inclusão e valorização no ambiente profissional ou perpetuam desigualdades de gênero, mascarando uma cultura anti-maternidade. A hipótese é que, embora o congelamento de óvulos possa ser uma medida emancipatória, sua implementação pode representar um mecanismo para favorecer interesses empresariais, restringindo a liberdade de escolha das mulheres ao condicionar a maternidade ao momento ideal para a organização.

**Palavras-chave:** Benefícios Trabalhistas. Congelamento de óvulos. Igualdade das Mulheres. *ESG* (*Environmental, Social, Governance*).

**Labor benefits for women: egg freezing, debate on equality, private sphere and its implications for the company's image from the esg perspective**

**Abstract:** The article analyzes labor benefits for women, focusing on egg freezing, a practice aimed at reconciling family planning and professional advancement. Through a bibliographic review, it examines the impact of these benefits on gender equality, labor relations, and corporate social responsibility from

---

<sup>1</sup> Aluna regular do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduada em Direito Penal e Processual Penal pela Universidade Castelo Branco (RJ). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (UEM). Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-7897-4604>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6558998943413268>. E-mail: juducatti@hotmail.com.

<sup>2</sup> Aluna regular do Programa de Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduada em Direito do Estado pela UEL. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola da Magistratura do Trabalho do Paraná (EMATRA-9). Advogada. ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-6315-0195>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2110355493745533>. E-mail: maysimaro@gmail.com.

<sup>3</sup> Doutor pela Universidade Federal do Rio de Janeiro e professor do Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7345-0817>. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0007556022>. E-mail: elve@uel.br.

the ESG (Environmental, Social, Governance) perspective. The objective is to assess whether such initiatives genuinely promote inclusion and appreciation in the workplace or perpetuate gender inequalities by masking an anti-motherhood culture. The hypothesis is that, although egg freezing may represent an emancipatory measure, its implementation could serve as a mechanism to favor corporate interests, restricting women's freedom of choice by conditioning motherhood to the organization's ideal timing. The findings indicate that the benefit has the potential to expand rights but can be misused when tied solely to improving corporate image. This reflects the practice of "washing," where actions are presented as ESG-driven but lack a genuine commitment to inclusion and equity. Without cultural changes, such initiatives may reinforce external pressures, violate female autonomy, and perpetuate workplace inequalities. It concludes that ESG policies should prioritize the effective promotion of equality and respect for privacy, ensuring that benefits are transparent, aligned with women's choices, and responsive to societal demands, rather than merely serving corporate interests.

**Keywords:** Labor Benefits. Egg Freezing. Women's Equality. ESG (Environmental, Social, Governance).

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva analisar, diante de recentes mudanças e crescentes reivindicações da sociedade, o cenário de valorização das relações de trabalho, especialmente o da instituição de benefícios trabalhistas nas empresas e grandes corporações direcionados às mulheres, que vão além das disposições legais e normativas coletivas vigentes, e que têm como objetivo proporcionar equidade em um cenário que ainda enfrenta desafios históricos e culturais para valorização e reconhecimento do papel das mulheres no mercado de trabalho.

De modo exemplificativo, o trabalho irá abordar os benefícios trabalhistas voltados à proteção e valorização da maternidade, especialmente o benefício de congelamento de óvulos às mulheres em idade fértil, assim como demais benefícios voltados à valorização e incentivo à saúde das trabalhadoras, como programas de proteção à saúde física e mental e de apoio financeiro à reprodução assistida.

Discute-se se políticas de responsabilidade social empresarial praticadas no âmbito das relações de trabalho efetivamente contribuem para a redução das desigualdades de gênero no ambiente de trabalho ou se, de maneira equivocada, perpetuam a desigualdade enraizada nesse contexto, uma vez que seriam estabelecidas com o intuito primordial de melhorar a imagem da empresa e seus índices de sustentabilidade perante o mercado.

Por se tratar de direitos previstos constitucionalmente, tal como o direito à igualdade entre homens e mulheres, maternidade e à saúde, questiona-se se o acesso aos benefícios recentemente instituídos seria democrático, ou seja, acessível a todas as empregadas das corporações que optaram em instituí-los.

Ato contínuo, questiona-se se a oferta do benefício de congelamento de óvulos não seria hipótese de invasão na esfera da privacidade das mulheres, na medida em que poderia convencê-la a adiar a maternidade sem que, contudo, represente efetivo respeito à autonomia da vontade da trabalhadora, o que, em contrapartida, novamente representaria medida de desvalorização da mão de obra de trabalho feminina que deseje exercer a maternidade, na medida em que as mulheres poderiam perder a liberdade de escolha e a privacidade no gerenciamento de seu planejamento familiar por intermédio da influência de condicionantes externos.

Diante de outros exemplos de benefícios trabalhistas instituídos nos contratos de trabalho e normativas internas empresariais recentes, discute-se se as empresas, com a finalidade de demonstrar que estão a par das mudanças sociais reivindicadas atualmente pela sociedade, não estariam mais preocupadas em garantir visibilidade positiva para o mercado e ganhar reconhecimento, bem como ganhos financeiros com tais práticas, sem, contudo, privilegiar e garantir de maneira efetiva e transparente os direitos instituídos constitucionalmente.

Por fim, cumpre demonstrar que as normativas internas inauguradas por empresas comprometidas, de início, em voluntariamente construir uma cultura de responsabilidade social e sustentabilidade, de enfrentamento às problemáticas sociais e humanitárias, ou seja, as políticas *ESG* (*Environmental, Social & Governance*), podem muitas vezes caminhar em sentido contrário, pois buscam em primeiro lugar garantir lucratividade e visibilidade com suas práticas positivas e esvaziam a narrativa *ESG*, ou seja, praticam o chamado “*washing*” e enfraquecem a confiança em suas condutas aparentemente benéficas.

## **2. NOVO CENÁRIO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS: PROMOÇÃO DE BENEFÍCIOS COMO MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E EFETIVIDADE DE DIREITOS HUMANOS**

Em que pese diversas questões de precarização ainda sejam realidade nas relações de trabalho, tais como trabalho em condições análogas à de escravo, desrespeito às jornadas de trabalho, flexibilização, terceirização irrestrita e comprometimento da saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras, cresce um outro movimento de valorização dos direitos trabalhistas e sua ampliação no âmbito das corporações, que vão além das disposições legais e normativas coletivas vigentes.

A partir dos processos de globalização e ampliação da atuação dos conglomerados empresariais, iniciou-se um debate mais consistente sobre os direitos trabalhistas, estabelecidos como categoria de direitos humanos com a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948 (ENGELMANN, 2021, p. 114). A partir dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU, empresas iniciaram o comprometimento com o trabalho decente e com políticas de sustentabilidade e de governança (ENGELMANN, 2021, p. 114).

Do ponto de vista das relações de trabalho, a instituição de critérios de sustentabilidade pelas empresas tem como objetivo melhorar não somente o ambiente de trabalho em termos de saúde e segurança, como garantir a valorização salarial dos trabalhadores e trabalhadoras (ENGELMANN, 2021, p. 116). As práticas de sustentabilidade empresarial em matéria trabalhista podem ser representadas por políticas de diversidade e projetos de redução de desigualdade na sociedade (2021, p. 117). Não se trata, contudo, meramente de uma atuação voluntária, mas de um dever promocional que enfatize a necessidade de construção de valores pelas empresas em prol das reivindicações atuais dos trabalhadores e da sociedade (2021, p. 118).

Segundo os autores, o trabalho como direito humano, os direitos constitucionais trabalhistas, bem como demais direitos que estabelecem um patamar civilizatório mínimo para as relações trabalhistas, devem nortear a atuação empresarial (ENGELMANN, 2021, p. 120).

Ocorre que, para caminhar ao lado das atuais mudanças e reivindicações, bem como reconhecer em seu âmbito interno os avanços em âmbito social, econômico e humanitário vivenciados pela sociedade, indispensável que as empresas não apenas cumpram com a sua função social em patamares mínimos, mas igualmente ampliem direitos e adotem boas práticas sustentáveis para além das disposições normativas e legais vigentes, de modo a concretizar de maneira ampla e efetiva os direitos humanos no contexto das relações de trabalho (ENGELMANN, 2021, p. 121). As empresas tornam-se socialmente responsáveis e agregam valor perante a sociedade, tornando-se mais inclusivas e diversificadas, “ao mesmo tempo em que distribuem as oportunidades com maior equidade, oferecendo condições de desenvolvimento para todos” (ENGELMANN, 2021, p. 121).

Nesse sentido, de modo a demonstrar que os direitos humanos devem pautar o comportamento das empresas para que conquistem visibilidade positiva, assim como iniciem um processo de desvalorização de empresas que não pactuam dos mesmos valores, indispensável destacar as considerações dos autores:

Nesse sentido é que os direitos humanos devem ser colocados no centro das tomadas de decisão, da formatação dos negócios e das atividades empreendedoras, porquanto se traduzem em verdadeiros atributos de valor conformados às exigências da sociedade em tempos de tecnologias da informação e da comunicação cada vez mais ágeis e interconectadas, expondo empresas socialmente responsáveis de modo a lhes conferir maior visibilidade e permanência no mercado, ao passo que, pela mesma via, segrega e extirpa empresas preocupadas apenas com o acúmulo de riquezas a qualquer custo, sem a geração de valores social e moral que sejam revertidos a toda a sociedade, que pugna por mais inclusão, respeito, oportunidades, renda, formação e vida digna, ou seja, deve ser oferecido mais do que a possibilidade de sobreviver no mundo capitalista, mas a de viver com dignidade, com perspectiva de crescimento e de pertencimento à sociedade (ENGELMANN, 2021, p. 122).

Conforme extraído acima, por meio de condutas mais inclusivas e de ampliação da renda, os autores enfatizam a necessidade de as empresas cumprirem não somente com as disposições constitucionais, legais e normativas vigentes, como igualmente ampliar voluntariamente o rol de direitos dos trabalhadores para então alcançar um patamar de dignidade condizente com as mudanças e reivindicações atuais da sociedade (ENGELMANN, 2021, p. 122).

É nesse contexto que se insere a necessidade de análise da igualdade. De acordo com Torres (2003, p. 34), há a igualdade material e a igualdade formal, com igualdade de oportunidades e de resultados.

A igualdade formal é a igualdade perante a lei. Por outro lado, a igualdade material vai além, defendendo que o Estado tem o dever de, além de evitar a discriminação injusta, promover a igualdade de oportunidades. Para isso, deve criar leis e implementar políticas públicas que visem reduzir ou eliminar as desigualdades que existem na realidade, de fato (SILVA, 2007, p. 28).

O princípio constitucional de que todos são iguais perante a lei (como afirma o Art. 5º da Constituição) possui um duplo alcance. Ele não só obriga o aplicador do direito a tratar os cidadãos de forma igualitária, mas também impede o legislador de criar leis que desrespeitem a isonomia.

Celso Antônio ensina que (MELLO, 1993, p. 10): “[...]” a lei deve ser instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos.” Ao aplicar uma lei, todas as pessoas que se enquadram nela (sob sua égide) devem ser tratadas da mesma maneira, sendo proibido (interdito) conceder regras diferentes a situações que são consideradas

equivalentes.

Acerca da igualdade, ou ainda, mais especificamente acerca da discriminação sofrida por mulheres, Piovesan reforça a possibilidade de adoção pelos Estados de medidas temporárias e especiais que objetivem acelerar a igualdade de fato entre homens e mulheres, nos termos do art. 4º da Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (PIOVESAN, 2025, p. 28).

Ainda para a Autora, “na promoção do desenvolvimento, igual consideração deve ser conferida à implementação, promoção e proteção dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Medidas efetivas devem ser ainda adotadas a fim de proporcionar às mulheres um papel ativo no processo de desenvolvimento” (PIOVESAN, 2025, p. 165).

Na mesma linha, Maurício Godinho Delgado (2024, fl. 12) reforça o papel do Estado Social de Direito no âmbito da igualdade em seu sentido substancial:

O Estado Social de Direito, por sua vez, trouxe o início da preocupação com a igualdade em sentido substancial, incorporando a relevância dos direitos sociais (ao menos os trabalhistas e os previdenciários), além de ter introduzido e/ou ampliado os mecanismos democráticos no âmbito dos Estados (por exemplo, o sufrágio universal para as mulheres). Institucionalizou o Direito do Trabalho, criando também a inovadora OIT. Não avançou tanto nas reformas econômicas e sociais, mas, no conjunto, se comparado com o paradigma precedente, foi bastante transformador.

Aqui se pode dizer que os benefícios trabalhistas inseridos no contexto das corporações, especialmente grandes conglomerados empresariais, representam uma conduta socialmente responsável e sustentável do ponto de vista das relações de trabalho, adequada aos anseios dos trabalhadores e trabalhadoras inseridas em um mundo globalizado e de constantes mudanças, que demandam uma vida com mais direitos e, portanto, mais dignidade, inclusão e crescimento. Entretanto, o direito do trabalho de forma paradoxal sofreu e ainda vivencia diversas rupturas com as políticas neoliberais, tais como a flexibilização e a desregulamentação do mercado de trabalho, inaugurando um contexto de relações meramente mercadológicas e instrumentais, distantes de um patamar ético e social (DELGADO, 2015, p. 21).

Nesse contexto, a autora propõe a reconstrução ética do trabalho, com a finalidade de identificá-lo como elemento indispensável para a manutenção da dignidade humana, bem como instrumento de emancipação coletiva, revelando-se igualmente como direito fundamental do ser humano (DELGADO, 2015, p. 22). Esclarece a necessidade de mais direitos destinados aos trabalhadores, ou seja, maior regulamentação jurídica das relações de trabalho, para que sua

emancipação, liberdade e dignidade efetivamente ocorram, afastando a ideia de que são meros instrumentos para o desenvolvimento e continuidade do capitalismo contemporâneo (DELGADO, 2015, p. 24 e 25).

Na perspectiva de reconhecimento do trabalho como direito fundamental do ser humano, Delgado destaca a ética advinda da valoração do trabalho, ou seja, compreende que o trabalho decorre de um dever moral e, portanto, deve garantir ao trabalhador, de forma livre e consciente, a maneira como irá exercitar e manifestar a sua vontade, não meramente conduzindo-o a um papel de submissão nesse contexto (DELGADO, 2015, p. 127).

A autora destaca, ainda, as constantes mudanças pelas quais o direito do trabalho perpassou e perpassa, não tratando-se de ramo jurídico isento de reformulações, mas de seara dinâmica que tem o condão de representar quais os anseios da realidade em que inserida (DELGADO, 2015, p. 183).

Segundo a autora, é por meio do trabalho que o homem se realiza em sua condição humana, na medida em que se trata de instrumento de construção de sua identidade social, liberdade e emancipação coletiva (DELGADO, 2015, p. 207).

No entanto, para a construção de liberdade, identidade e emancipação aos trabalhadores e trabalhadoras, o trabalho deve ser digno, ou seja, deve permitir auferir ganhos que possibilitem a concretização da dignidade e efetividade de direitos, o que somente será alcançado com regularização jurídica, valorização das relações de trabalho e ampliação de direitos (DELGADO, 2015, p. 207 e 208).

Conclui, dessa forma, a necessidade de defender um Direito do Trabalho que não somente garanta um patamar civilizatório mínimo com a efetividade de direitos já dispostos constitucionalmente e em normativas e legislações infraconstitucionais vigentes, mas que amplie seu manto de proteção e proporcione melhorias, em atenção às mudanças e diversidades vivenciadas na contemporaneidade, bem como ao princípio da progressividade (DELGADO, 2015, p. 210).

Segundo Tarantini e Carneiro, o Pacto Global da ONU, que estabelece quais devem ser os compromissos das empresas e grandes conglomerados em matéria de direitos humanos, direitos trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção, tem como objetivo principal fazer com que as empresas se tornem os principais atores na promoção do desenvolvimento sustentável e no combate às violações de direitos humanos (CARNEIRO; TARANTINI, 2018, p. 40 e 41)

Ato contínuo, destacam que as práticas de promoção dos direitos humanos, dentre elas



a valorização e respeito das relações e direitos trabalhistas, não devem se restringir à observância das diretrizes da legislação vigente, mas devem representar conduta voluntária e proativa que gerem impactos positivos, ou seja, os negócios das empresas devem ter como objetivo desenvolver estratégias que contribuam para o desenvolvimento da sociedade, tais como investimentos sociais estratégicos (CARNEIRO; TARANTINI, 2018, p. 46 e 47).

A título exemplificativo, no âmbito das relações de trabalho, as empresas não somente devem respeitar os direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico, como também desenvolver modelo de negócio e programas internos voluntários que ampliem e garantam a melhora na qualidade de vida de seus empregados (CARNEIRO; TARANTINI, 2018, p. 47).

Nesse contexto, pode-se afirmar que os benefícios trabalhistas inseridos nas relações de trabalho atuais, como, por exemplo, o benefício de congelamento de óvulos direcionado às mulheres em idade fértil por empresas e grandes conglomerados, podem representar as mudanças contemporâneas vivenciadas atualmente pela sociedade, refletidas em estratégias positivas adotadas pelas empresas para melhoria das relações de trabalho e promoção de mais direitos.

### **3. BENEFÍCIOS TRABALHISTAS PARA MULHERES: FORTALECIMENTO DA IGUALDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES NA VIDA PRIVADA**

#### **3.1 IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE DE TRABALHO E DESAFIOS PARA A MÃO DE OBRA FEMININA**

Igualdade é conceito amplo, que precisa ser abordado por aspectos diversos, seja a igualdade material, substancial, observada na prática, seja a igualdade formal, no âmbito jurídico, aquela constante da lei (*lato sensu*). De um ponto de vista formal, a legislação brasileira prevê tal igualdade na proibição de discriminações, por exemplo, inclusive para os temas relacionados ao gênero em ambiente de trabalho.

Existem leis e até mesmo proposições legislativas que visam efetivar a igualdade, materializá-la no mundo fático, mas, na prática, o que se observa é que, continuamente, não se atinge o objetivo, com a permanência das distinções para a mulher no ambiente de trabalho, discriminações indevidas simplesmente pela sua condição de gênero, tais como a baixa taxa de



ocupação de postos de comando em locais de trabalho (como posições de executivas de empresas, por exemplo), ou mesmo a média salarial mais baixa do que a de homens.

As mulheres enfrentam maiores barreiras de entrada no mercado de trabalho, não apenas no Brasil, mas em outros locais do mundo, como bem observa Cesar Zucatti Pritsch:

No Brasil, as mulheres correspondem a 76% do número de homens no mercado de trabalho, enquanto, nos Estados Unidos, equivalem a 85%. Aqui, apesar de mais educadas que os homens, as mulheres ganham menos, 65% do rendimento médio dos homens em 2000, 68% em 2010 e 73,7% em 2013. Embora se note uma tendência de redução da diferença, a desigualdade ainda é significativa (...) (PRITSCH, p. 123)

Esta diferença entre a vontade abstrata da legislação e a realidade possui diversas causas, muitas delas oriundas da própria estrutura social, com explicações de cunho sociológico, antropológico, histórico, dentre outros. A própria formação da sociedade leva em consideração o papel histórico da mulher de cuidadora do lar e de seus componentes, exigindo-se delas dedicação a filhos, idosos, marido ou quaisquer pessoas de seu entorno, o que, adicionado ao exercício de suas atividades “externas” (ou seja, no mercado, seja na condição de empregada, autônoma, ou qualquer posição ocupada fora do âmbito da casa ou familiar), gera jornadas duplas, triplas, enfim, situações que são raras entre homens.

Há de se falar, assim, em uma divisão sexual do trabalho, como tratado por Ana Paula Sefrin Saladini:

A divisão sexual do trabalho é resultado de uma estrutura social patriarcal e tem sérias consequências práticas, especialmente para as mulheres, conforme destaca Susan Moller Okin, na medida em que os homens acabam sendo ligados à esfera da vida econômica e política, ocupando espaços públicos e sendo responsáveis por eles, enquanto às mulheres se reservam as ocupações da esfera privada da domesticidade e reprodução; uma das consequências é que os indivíduos que têm seus direitos protegidos pelo estado liberal acabam por ser especialmente os homens adultos e chefes de família (...) (SALADINI, p. 134)

Essa precarização histórica da posição da mulher na sociedade, com a atribuição de um papel secundário às suas atividades, atividades estas impostas pelo próprio conflito social entre homens e mulheres, decorrentes da subjugação social de um gênero pelo outro, historicamente, acaba por ter reflexos no mercado de trabalho atual, onde se verifica uma desvalorização das atividades não realizadas no mercado, como o cuidado, além da atribuição, de maneira praticamente exclusiva, de tais trabalhos às mulheres.

Aqui, uma vez mais, é patente o antagonismo entre a previsão legal formal, a suposta ideia de isonomia prevista na lei e que, em tese, deveria ser buscada pelo Estado e seus componentes, e a realidade, carregada de aspectos históricos, ideias herdadas de séculos de imposição de um sistema de produção que considerava um gênero como praticamente improdutivo aos olhos do capitalismo, como bem observa SALADINI:

Engels (2019, p. 83-84) afirma que a divisão do trabalho entre homens e mulheres foi a primeira divisão social do trabalho que existiu e visava a geração de filhos. Segundo ele, foi daí também que teria surgido o primeiro antagonismo de classes da história, a saber, aquele entre homem e mulher no casamento monogâmico, e a primeira opressão de classes: a opressão do sexo feminino pelo masculino. (SALADINI, p. 132)

Aqui há de se observar que a produção de bens e serviços é um elemento essencial dos sistemas econômicos, sendo tais bens e serviços, de maneira predominante, comercializados entre os diversos integrantes de uma sociedade.

As mulheres, historicamente, permaneceram em casa, em ambientes internos, provendo bens e serviços para os membros da família, e não para os agentes externos, o que as excluiu da própria noção de produção dentro de um sistema construído por agentes que atuam neste ambiente externo e, portanto, valorizavam com preponderância suas próprias atividades. É dizer, os agentes construtores da tradicional estrutura jurídica e econômica, viam-se como os produtores de valores, enquanto subjugavam aqueles que, na sua visão, não participavam de tal mercado, situação evidente na dinâmica de gêneros.

Sobre o tema, cabe observar SALADINI:

Em termos de antropologia, Pierre Bourdieu compara a ordem social a uma máquina simbólica que está alicerçada sobre a dominação masculina e que age de modo a ratificar essa estrutura, o que é feito através da divisão sexual do trabalho, que distribui de forma bem estrita as atividades atribuídas a cada um dos sexos; essa distribuição também passa pelo local adequado a cada sexo: o espaço da assembleia/mercado é reservado para os homens e o da casa é destinado às mulheres (SALADINI, p. 133)

Com o posicionamento histórico da mulher como agente aparentemente externo ao mercado, relegando-se papéis de cuidado (aqui entendidos cuidados com crianças, idosos, maridos, a casa, dentre outros ambientes externos ao “mercado”), a ocupação de espaços no ambiente produtivo, dentro da ótica tratada acima (ambiente externo), jamais levou em consideração as especificidades de gênero, em específico a capacidade feminina de gerar novos

seres humanos, o que, dada a desvalorização histórica do “externo ao mercado”, acabou por ser tratado como um elemento prejudicial ao trabalho feminino, ignorando-se (de maneira aparentemente proposital), que sem estes trabalhos reprodutivos não há mercado.

Sobre a valorização do trabalho, assim trata SALADINI:

Ela esclarece também que existem dois princípios organizadores da divisão sexual do trabalho: o princípio da separação e o princípio da hierarquização. Pelo primeiro, define-se que existem trabalhos de homens e trabalhos de mulheres; o segundo estabelece que um trabalho de homem tem mais valor que um trabalho de mulher. (SALADINI, p. 132)

E o aspecto reprodutivo é apenas um dos elementos relativos ao âmbito feminino, mas um que possui grandes repercussões no âmbito trabalhista, tendo sido criados diversos institutos jurídicos para seu tratamento, mas não se podendo esquecer que existem diversos outros, como a expectativa de cuidado que paira sobre as mulheres, que não possui o mesmo tratamento legal, por exemplo, ou sequer é socialmente imposto aos homens, ainda que não exista qualquer limitação formal para tanto.

A igualdade de gênero, portanto, é ideia formal, com previsões legais e até mesmo propostas legislativas que a preveem, mas que é de difícil concretização, dadas as construções históricas, antropológicas e sociais de desvalorização da mulher e de suas atividades, não se podendo atingir tal igualdade em âmbito material sem alterações substanciais no ideário social, alterações estas que não são atingíveis unicamente por imposição legal.

Mais recentemente, em termos práticos acerca da prática discriminatória, a 6ª Turma do TST (dezembro/2024), ao julgar o processo n. TST-RR-1282-19.2016.5.08.0114, reconheceu uma dispensa em massa de trabalhadoras como discriminatória em razão de gênero, condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos morais, reconhecendo a dispensa discriminatória indireta em um caso onde a reestruturação de cargos, que exigia a qualificação de bombeiro civil, resultou na demissão de todas as mulheres técnicas de enfermagem (11) e de apenas três homens, evidenciando o marcador de gênero na dispensa. O TST considerou que, embora a empresa tivesse o direito de buscar o melhor quadro de pessoal, a medida imposta, combinada com a oferta do curso de qualificação quase que exclusivamente aos homens, atingiu as mulheres de forma desproporcional. A decisão sublinha a necessidade de uma leitura estrutural das relações de trabalho, alinhada à Convenção nº 111 da OIT e ao Protocolo do CNJ, para evitar a reprodução de assimetrias históricas, caracterizando a conduta da empresa como discriminação, mesmo que não fosse essa a sua intenção primária.

No âmbito internacional, a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos (TEDH) (ECHR) relativa à igualdade trabalhista de género para mulheres foca-se, principalmente, na aplicação do Artigo 14.º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos (CEDH) (proibição de discriminação) em conjugação com outros direitos previstos na Convenção. Um caso recente e notável é o *Ortega Ortega v. Espanha*, no qual uma diretora financeira (manager) espanhola moveu uma ação contra a sua empresa por disparidade salarial em relação aos colegas homens. Pouco tempo depois, foi despedida sob a alegação de "quebra de confiança".

O Tribunal considerou que a Espanha não garantiu as garantias básicas de justiça e igualdade. Os juízes nacionais não investigaram adequadamente a cronologia e as circunstâncias do despedimento, ignorando indícios de que se tratava de uma retaliação pelo facto de a queixosa ter tentado fazer valer o seu direito a igualdade salarial. O acórdão realça a obrigação dos Estados-Membros de protegerem os trabalhadores contra a vitimização (retaliação) quando estes denunciam ou contestam a discriminação salarial, garantindo um remédio efetivo (Artigo 6.º e Artigo 14.º da CEDH).

No âmbito trabalhista, que costuma ser altamente regulamentado, a igualdade de género é, da mesma forma, uma visão formal de materialização pendente, demandando alterações culturais muitas vezes radicais em relação ao ideário atual.

### 3.2 BENEFÍCIO DO CONGELAMENTO DE ÓVULOS: DEBATE SOBRE AUTONOMIA DA VONTADE, IGUALDADE E VIDA PRIVADA

A partir dos desafios historicamente observados para a redução das desigualdades entre homens e mulheres, que se acentuam quando o objeto de estudo são as relações de trabalho, em que pese a legislação constitucional e infraconstitucional estabeleça estratégias e direitos para a mitigação das diferenças, bem como para o alcance da igualdade material entre homens e mulheres, e não somente formal, iniciativas despontam como repostas às recentes mudanças e reivindicações da sociedade.

Nesse sentido, cumpre destacar o benefício de congelamento de óvulos ofertados pelas empresas às mulheres em idade fértil. Em princípio, a sua finalidade de criação seria permitir às mulheres o adiamento do exercício da maternidade em período da carreira do qual elas não queiram se afastar e que demande dedicação. Como segunda opção, seria destinado às mulheres

que tenham dificuldade para engravidar (MADUREIRA, 2023).

Além disso, o benefício seria igualmente direcionado às trabalhadoras que queiram conciliar vida profissional e pessoal, adiando o período da maternidade para dado momento da carreira em que já estivessem plenamente estabelecidas economicamente e profissionalmente, sendo o benefício, portanto, fator de atração e retenção de talentos (MADUREIRA, 2023).

A autora continua a análise sobre os impactos dos benefícios ocasionados na vida profissional das mulheres, destacando se tratar de benefício que conjuga diversidade e inclusão no meio ambiente de trabalho, na medida em que permite à funcionária que opte pelo exercício da maternidade no futuro, chegar ao topo da carreira sem o comprometimento do seu planejamento familiar, uma vez que obrigatoriamente precisa pensar no fator biológico da idade, sendo o congelamento de óvulos uma saída para as suas decisões profissionais e pessoais (MADUREIRA, 2023).

Isto posto, conclui-se se tratar de benefício com enorme potencial de inclusão e melhora do fator diversidade no meio ambiente de trabalho, pois o adiamento do exercício da maternidade facilitado pelo congelamento de óvulos permite que as mulheres, em pleno auge de suas carreiras profissionais, possam adiar a maternidade, uma vez que não precisam sair para exercê-la em momentos em que estão em plena dedicação à vida profissional, ficando atrás de seus colegas (MADUREIRA, 2023).

Contudo, de modo paradoxal, a oferta do benefício pode não ser integralmente benéfica, na medida em que pode transparecer que às mulheres o ideal seria o adiamento da maternidade e não o exercício em momento de sua livre escolha. O benefício pode, portanto, prejudicar sua liberdade, autonomia, e o próprio direito ao exercício da maternidade e planejamento familiar em virtude de condicionantes externos.

Nesse sentido, a oferta do benefício pelas empresas igualmente sinaliza a manutenção, em certa medida, da desvalorização da mão de obra feminina, na medida em que esta somente seria respeitada se a escolha pela maternidade venha a ocorrer tardiamente, e não quando a mulher opte livremente por exercê-la, em qualquer momento de sua carreira. A oferta do benefício pode representar a invasão da esfera individual da trabalhadora em idade fértil, quando a sua oferta não esteja integralmente alinhada com o desejo e escolha própria da empregada, que por livre e espontânea vontade optou por adiar a maternidade (NUNES, 2024). É claro que a oferta do benefício é benéfica quando reduz as pressões de tempo e aspectos biológicos vivenciados pelas mulheres. No entanto, o autor destaca que a oferta do benefício pode também estar alinhada com uma cultura anti-maternidade da empresa ofertante (NUNES,

2024).

Além disso, a partir do direito comparado, a preocupação se há de fato uma melhoria das condições de vida e de trabalho da mulher com a inserção do benefício de congelamento de óvulos dentre as iniciativas do empregador é semelhante. É fato que, em um primeiro momento, a iniciativa de oferecer no meio ambiente de trabalho o congelamento de óvulos irá gerar empoderamento feminino, bem como aumentar a capacidade do empregador de reter a mão de obra feminina que opte por ter filhos no futuro (MATTSON, 2017, p. 263, tradução livre).

Ato contínuo, permite que a mulher realize de forma livre e sem pressão o seu planejamento familiar e tenha o direito de escolher o desenvolvimento de sua carreira antes de iniciar uma família (MATTSON, 2017, p. 263, tradução livre).

Outro aspecto relevante no oferecimento deste benefício pelos empregadores é a perspectiva inclusiva criada dentro do próprio ambiente de trabalho, na medida em que que mulheres ou empregadas que não possuem com seus respectivos salários poder aquisitivo para tanto, ou seja, que de forma autônoma sem a ajuda de um terceiro não teriam condições de realizar a prática de congelamento de óvulos, agora vislumbram uma possibilidade frente às empregadas com mais poderes econômicos (MATTSON, 2017, p. 264, tradução livre).

Em contrapartida, apesar dos inúmeros benefícios já citados que o congelamento de óvulos pode gerar às mulheres, com destaque para o aumento do período de capacidade reprodutiva da mulher, que passa a se sentir confortável com o adiamento da maternidade, este benefício também tem a capacidade de criar uma cultura no meio ambiente de trabalho que determine o adiamento da maternidade. Nessa lógica, dissemina-se a ideia de que que somente mulheres que adiem a maternidade são mais ambiciosas, dedicadas e dignas de ter sua força de trabalho valorizada (MATTSON, 2017, p. 265).

Tal situação possivelmente implicará na criação de um ambiente competitivo e desigual entre mulheres que optam pelo congelamento e aquelas que escolhem exercer a maternidade a qualquer momento (MATTSON, 2017, p. 266).

Nunes ainda destaca se tratar de uma cultura que entende a maternidade como prejudicial ao desempenho e desenvolvimento profissional da empregada, tratando-se de situação da vida pessoal inconciliável com a vida profissional, sendo o benefício de congelamento dos óvulos uma maneira de adiá-la, já que reconhecida não como fator natural e direito da trabalhadora, mas como um problema, novamente evidenciando as dificuldades vivenciadas pelas mulheres no mercado de trabalho, especialmente quando se trata da tentativa

de exercer a maternidade (NUNES, 2024).

Sustenta o autor que a maternidade não deve ser vista como uma problemática, algo prejudicial à empregada e às corporações, mas sim como uma situação de interesse e responsabilidade coletivas, sendo necessária a reconsideração do benefício caso a sua instituição esteja atrelada não em privilegiar as mulheres, mas em simplesmente adiar as gestações das trabalhadoras (NUNES, 2024).

É de se destacar, ainda, a ausência de esclarecimentos às mulheres sobre os riscos do procedimento e o percentual de êxito na concretização de uma maternidade futura a partir do congelamento de óvulos. Trata-se de um procedimento médico cujos riscos à saúde da mulher no longo prazo ainda são pouco estudados ou desconhecidos, sem contar a ausência de dados e regulamentação sobre o tema (MATTSON, 2017, p. 267, tradução livre).

O perigo de se criar políticas de benefício que instruem o congelamento de óvulos é criar uma falsa promessa de maternidade futura às mulheres, que são encorajadas a adiar a maternidade, em um contexto em que há poucos dados sobre os êxitos desta prática para suportar tal escolha (MATTSON, 2017, p. 268, tradução livre).

Portanto, não necessariamente se trata de um benefício, mas de uma escolha que implica na criação de resultados positivos, assim como negativos.

Conforme destacado por Nunes, outras soluções podem ser implementadas para enfrentamento das problemáticas oriundas da maternidade, que se resumem ao compartilhamento das responsabilidades e mudanças entre famílias, empresas e outras instituições sociais. Ato contínuo, salienta que o incentivo “à parentalidade, licenças estendidas, retorno de licença flexível, espaço para lactação e amamentação, creches nas empresas e trabalho híbrido” são outras medidas que podem ser adotadas para amenizar os desafios (NUNES, 2024).

Por fim, destaca que a instituição do benefício de congelamento é medida que pode representar cultura empresarial que compreende a maternidade como incompatível com um bom desempenho profissional e com os negócios empresariais.

Embora riscos claros se desponham, especialmente o de criar uma cultura corporativa que estimule o adiamento da maternidade, é inegável que essa modalidade de benefício vem sendo adotada por grandes organizações. Por exemplo, conforme reportado pela Forbes Brasil, a Google passou a oferecer a seus funcionários no Brasil “congelamento de óvulos, fertilização in vitro, inseminação intrauterina, adoção e barriga solidária” como parte dos benefícios corporativos (FORBES BRASIL, 2024).



Isso reforça como urgente é a discussão desse tema, ou seja, se essas políticas efetivamente ampliam a autonomia das mulheres ou se pressionam a postergar a maternidade para se adequar às dinâmicas corporativas do momento.

Em primeiro lugar, o benefício deve ter como finalidade a vontade da empregada, o respeito à sua autonomia, vida privada e direito a um planejamento familiar sem condicionantes, assim como a preservação de sua emancipação feminina, ou seja, a escolha da empregada deverá prevalecer, independentemente do momento de sua carreira e das pressões internas do ambiente de trabalho (NUNES, 2024). O ambiente de trabalho deve ser transparente sobre as medidas que têm como finalidade a emancipação feminina e a redução das desigualdades entre homens e mulheres, tornando-se um ambiente de inclusão que permita o desenvolvimento pessoal e profissional da empregada, motivando-a executar seus projetos de vida sem quaisquer interferências em suas escolhas (NUNES, 2024).

#### **4. BENEFÍCIOS TRABALHISTAS DIRECIONADOS ÀS MULHERES: EFETIVA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL OU DESVIRTUAMENTO DAS BOAS PRÁTICAS ESG?**

Apesar dos desafios enfrentados na esfera privada e na autonomia da vontade da mulher por intermédio da oferta do benefício de congelamento de óvulos pelas empresas às trabalhadoras em desenvolvimento de suas carreiras e em idade fértil, conforme já retratado no capítulo anterior, é inegável os avanços que a instituição do benefício acarreta às profissionais, na medida em que, se condizente com a vontade da mulher, permite que concilie vida profissional e pessoal de forma planejada, sem a preocupação com questões pessoais, de idade e demais fatores biológicos.

No entanto, conforme destacado pelo autor, é possível que a instituição do benefício esconda uma cultura empresarial anti-maternidade (NUNES, 2024). Nesse sentido, o benefício não representa preocupação e valorização da mão de obra feminina, tampouco medida de sustentabilidade e responsabilidade empresarial de dada empresa.

Pelo contrário, pode refletir benefício instituído tão somente com a finalidade de melhorar o papel e a imagem da empresa perante o mercado, escondendo, ainda, a sua real finalidade para com as trabalhadoras.

Segundo Moraes e Calcini, é indispensável que empresas e grandes conglomerados

empresariais construam responsabilidade social e instituem práticas e princípios ESG (*Environmental, Social and Governance*) em suas atuações, para que efetivamente ocorra o respeito a direitos e garantias fundamentais em âmbito trabalhista (CALCINI; MORAES, 2023).

Destacam, ainda, que os princípios e práticas ESG devem respeitar a qualidade de vida, saúde e segurança dos trabalhadores, sendo premente às empresas a criação de uma consciência sustentável para que as práticas e princípios ESG sejam efetivamente inseridos no cotidiano empresarial (CALCINI; MORAES, 2023).

Ou seja, não basta que as empresas instituem condutas e práticas de sustentabilidade, condizentes com a temática ESG, sem que, contudo, isso represente uma mudança de cultura e consciência empresarial. Os autores reconhecem que, para que as práticas ESG possam ser efetivamente aplicadas e tornem-se sustentáveis no longo prazo, é necessária uma mudança de atitude, sobretudo com base nos princípios pactuados no Pacto Global e nos direitos humanos (CALCINI; MORAES, 2023).

Segundo Irigaray e Stocker, o conceito ESG abarca uma série de questões, dentre elas boas práticas trabalhistas adotadas por empresas, tendo surgido apenas no ano de 2005, como iniciativa liderada pelas Nações Unidas, tratando-se, ainda, em seu aspecto teórico e conceitual, de Responsabilidade Social Empresarial ou Responsabilidade Social Corporativa (IRIGARAY; STOCKER, 2022).

Com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a sustentabilidade e responsabilidade social empresarial precisaram ser repensadas, assim como a aceleração e criação efetiva de uma cultura empresarial e de negócios que funcionem bem e atendam às necessidades da sociedade, desde a geração de empregos, crescimento equitativo até o bem-estar dos funcionários (IRIGARAY; STOCKER, 2022).

Nesse sentido, as práticas e princípios ESG despontam no mercado como novas ideias revolucionárias para a efetiva criação de consciência e responsabilidade social empresarial. Ocorre que, muitas vezes, o que se constata é a persistência de problemas que apenas são escondidos por trás de uma nova roupagem, nomenclatura e dinâmica empresarial distinta (IRIGARAY; STOCKER, 2022).

Para Ana Claudia Gadia, as empresas não devem se preocupar apenas com a legislação quando se trata de melhoria das condições de trabalho e observância das dificuldades e anseios de seus empregados. As práticas e princípios ESG na conduta das empresas e condução de seus

negócios devem ir além das normativas vigentes, de modo a garantir competitividade no mercado e assegurar efetiva responsabilidade social (ATCHABAHIAN, 2023, p. 56).

Nesse sentido, a autora destaca como primordial o conhecimento e a compreensão da realidade interna da empresa, da sua cultura e finalidade para com os negócios e as relações de trabalho travadas nesse ambiente, justamente para evitar o chamado “*washing*” ou *greenwashing*” em matéria trabalhista quando da instituição de novos direitos (ATCHABAHIAN, 2023, p. 55).

Não tomar essa atitude contribui para que as empresas efetuem boas práticas em seus ambientes tão somente para a melhoria da sua imagem perante o mercado e, por conseguinte, aumento de sua lucratividade sem que, contudo, ocorra efetiva mudança de comportamento e consciência empresarial para com as questões sociais.

Como demonstrado no decorrer do presente trabalho, a oferta do benefício de congelamento de óvulos às mulheres pode representar boas práticas ESG de empresas atentas às mudanças da sociedade e interessadas em engajar o trabalho das mulheres, com mais diversidade e inclusão no meio ambiente de trabalho, em prol da conjugação e respeito de seus projetos pessoais com a dinâmica da vida profissional.

Conforme destacado por ATCHABAHIAN, empresas que investem em programas de diversidade e inclusão possuem mais rentabilidade do que empresas que não possuem tais condutas na condução de seus negócios, contando, ainda, com a melhora no relacionamento entre colaboradores e lideranças e mais abertura para inovação e produtividade. Além disso, quando há valorização da mão de obra feminina, aumenta-se a noção de pertencimento e o engajamento das empregadas para com os negócios da empresa (ATCHABAHIAN, 2023, p. 61).

Por outro lado, como já demonstrado, a instituição do benefício do congelamento de óvulos pode representar medida para adiar a maternidade, por ser considerada incompatível com a vida profissional e bom desempenho da empregada no trabalho, bem como incompatível com os negócios empresariais, novamente perpetuando o desrespeito ao trabalho feminino e à maternidade, aos direitos das mulheres, a sua livre escolha relacionada aos seus anseios privados e pessoais.

Tudo isso indica não um bom comportamento da empresa que estaria atenta às mudanças da sociedade, mas sim a continuidade de cultura anti-maternidade que, dentro da perspectiva ESG, pode representar a prática do desvirtuamento em matéria trabalhista e o

desestímulo à conscientização empresarial quanto à necessidade de construção de sua responsabilidade social.

## 5. CONCLUSÃO

A instituição de benefícios trabalhistas por empresas e grandes conglomerados empresariais, especialmente o benefício de congelamento de óvulos recentemente instituído e direcionado às mulheres em idade ativa e fértil, embora em um primeiro momento tenha a finalidade de melhorar a qualidade de vida dessas empregadas e garantir a efetividade de um meio ambiente de trabalho mais inclusivo e diversificado, em verdade demonstra-se muitas vezes contraditório, já que também pode representar uma cultura anti-maternidade nas empresas.

Em que pese represente espécie de ampliação do rol de direitos trabalhistas e, por conseguinte, efetividade de direitos humanos em matéria trabalhista, já que viabiliza a criação voluntária de direitos para além das disposições legais e normativas coletivas vigentes, igualmente pode acentuar as desigualdades históricas vivenciada por mulheres no meio ambiente de trabalho.

Como a maternidade sempre foi um dos principais motivos de afastamento compulsoriamente de ambientes de trabalho, sendo em sua maioria ambientes discriminatórios, sem a devida contrapartida de empresas e estado na construção de uma consciência coletiva em prol da maternidade e das mulheres, a instituição do benefício de congelamento de óvulos novamente pode representar uma realidade discriminatória, na medida em que a maternidade somente funciona para a empresa e seus negócios, bem como para a carreira da mulher, se ela for adiada.

Ato contínuo, a instituição destes benefícios, que privilegiam a conjugação dos projetos pessoais das mulheres em idade ativa com seus projetos de carreira em determinada corporação, favorece a construção de uma imagem positiva da empresa perante o mercado, o que lhe confere maior visibilidade e mais lucratividade, colocando-a no rol de corporações que conduzem boas práticas e princípios ESG.

Ocorre que, conforme já relatado, se o benefício não é instituído sem o consentimento da mulher, ou seja, se de certa forma a mulher não vê saídas para o desenvolvimento da sua carreira senão pela adesão ao benefício, em verdade a sua instituição viola a esfera privada e liberdade de escolha da empregada, sua autonomia privada, o direito à maternidade e ao

planejamento familiar, acentuando assim as desigualdade material existente entre empregados e empregadas que ainda persiste em determinadas empresas e na sociedade.

Isto posto, a instituição de um benefício que possui outras finalidades não divulgadas, como, por exemplo, a existência de uma cultura empresarial anti-maternidade, embora aparentemente represente boas práticas ESG, pelo contrário, é instituído de maneira desvirtuada, sem a devida criação de uma consciência empresarial e responsabilidade social empresarial, tratando-se do chamado “*washing*” nas relações de trabalho e ambientes empresariais, demandando, portanto, debates mais aprofundados acerca do tema, envolvendo estados, empresas, sindicatos e trabalhadoras beneficiárias, para a condução de tratativas mais transparentes acerca da sua instituição.

## REFERÊNCIAS

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy Cardia. **ESG [recurso eletrônico]: teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios.** São Paulo: Expressa, 2022.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho.** 6ª Turma. Acórdão de Recurso de Revista TST-RR-1282-19.2016.5.08.0114. Recorrente: Sirlene Ribeiro de Almeida e Outras. Recorrido: Resgate Treinamentos Ltda. Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda, 18 de dezembro de 2024. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 1005F959BF99286401. Acesso em: 3 dez.2025.

CALCINI, Ricardo; MORAES, Leandro Bocchi. **O ESG e seus impactos no Direito do Trabalho.** Local: Conjur, 2022. Disponível em: Hábitos ESG nas empresas e seus impactos no Direito do Trabalho (conjur.com.br). Acesso em: 10/12/2023.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 2. ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; FERREIRA, Juliana Bortoncello. Discriminação e estratificação nas relações de trabalho sob os enfoques racial e de gênero: panorama e perspectivas na vigência do Estado Democrático de Direito. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, v. 25, n. 2, p. 9-34, maio/ago. 2024. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/2419/691>. Acesso em: 5 dez. 2025.

ENGELMANN, Wilson; NASCIMENTO, Hérica Cristina Paes. **O desenvolvimento dos direitos humanos nas empresas por meio do ESG como forma de qualificar as relações de trabalho.** Rev. Esc. TRT4, Porto Alegre, v. 3. n. 6, p. 113-135, jul./dez. 2021.

FORBES BRASIL. Google oferece tratamentos de fertilidade como benefício para funcionários. *Forbes Brasil*, 01 ago. 2024. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2024/08/google-oferece-tratamentos-de-fertilidade-como-beneficio-para-funcionarios/>. Acesso em: 03/12/2025.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; STOCKER, Fabricio. **ESG: novo conceito para velhos problemas**. Cad.EBAPE.BR, v. 20, nº. 4, Rio de Janeiro, 2022.

MADUREIRA, Daniele. **Congelamento de óvulos ganha espaço como benefício trabalhista**. Local: Folha de São Paulo, 2023. Disponível em: Congelamento de óvulos vira benefício trabalhista - 25/03/2023 - Mercado - Folha (uol.com.br) Acesso em: 25/12/2023.

MATTSON, Nicole M. **On Ice: the slippery slope of employer-paid egg freezing**. 2017. Disponível em: [https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/aba\\_journal\\_of\\_labor\\_employment\\_law/v32/v32n2/mattson.pdf](https://www.americanbar.org/content/dam/aba/publications/aba_journal_of_labor_employment_law/v32/v32n2/mattson.pdf) Acesso em: 03/12/2025.

MELLO, Celso Antonio Bandeira de. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros, 1993. ISBN 8574200476.

NUNES, Rodrigo. **Congelamento de óvulos como benefício empresarial**. Local: Valor Econômico, 2024. Disponível em: Congelamento de óvulos como benefício empresarial | Legislação | Valor Econômico (globo.com) Acesso em: 20/01/2024.

ORTEGA ORTEGA v. **Espanha**. Julgamento de 4 de dezembro de 2025. **Tribunal Europeu de Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.echr.coe.int/w/judgment-concerning-spain-11>. Acesso em: 3 dez. 2025.

PIOVESAN, Flavia. **Temas de Direitos Humanos - 13ª Edição 2025**. 13. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. p.28. ISBN 9788553626434. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626434/>. Acesso em: 05 dez. 2025.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **Se há leis contra a discriminação, por que as mulheres não demandam justiça? Um olhar sobre as quase ausentes ações sobre discriminação no Brasil**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, v. 67, nº. 104, p. 111-140, 2021.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Divisão sexual do trabalho, interseccionalidade e o trabalho de cuidado: a necessidade do direito como mecanismo redutor das discriminações**. Revista Jurídica Luso-Brasileira, ano 9 (2023), nº. 2, p. 129-154, 2021.

SILVA, Sandoval Alves da. **Direitos sociais: leis orçamentárias como instrumentos de implementação**. Curitiba: Juruá, 2007.

TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. **O pacto global da ONU e o respeito e a promoção de direitos humanos pelas empresas**. In: PIOVESAN, Flávia. **Empresas e Direitos Humanos**/Coordenadores Flávia Piovesan, Inês Virgínia P Soares, Marcelo Torelly. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

TORRES, Ricardo Lobo. **A metamorfose dos direitos sociais em mínimo existencial**. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

Recebido em: 01.02.2025

Aprovado em: 11.01.2026

Última versão dos autores: 06.12.2025

#### **Informações adicionais e declarações do autor (Integridade Científica)**

**Declaração de conflito de interesses:** os autores confirmam que não há conflitos de interesses na condução desta pesquisa e na redação deste artigo. **Declaração de autoria:** todos e somente os pesquisadores que cumprem os requisitos de autoria deste artigo são listados como autores; todos os coautores são totalmente responsáveis por este trabalho em sua totalidade. **Declaração de originalidade:** os autores garantiram que o texto aqui publicado não foi publicado anteriormente em nenhum outro recurso e que futuras republicações somente ocorrerão com a indicação expressa da referência desta publicação original; também atestam que não há plágio de terceiros ou autoplágio.

**Como citar (ABNT Brasil):** SCODRO, Juliana Ducatti; SÍMARO, Mayara Ribeiro; CENCI, Elve Miguel. Benefícios trabalhistas para mulheres: o congelamento de óvulos, debate sobre igualdade, esfera privada e suas implicações para a imagem da empresa sob a perspectiva ESG. **JURIS - Revista da Faculdade de Direito**, Rio Grande, v. 35, n. 2, p. 246-267, 2025. DOI: 10.63595/juris.v35i2.18744.



Os artigos publicados na Revista Juris estão licenciados sob a [Licença Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)