



GÊNERO E TRABALHO: POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS PARA MULHERES NO CONTEXTO DOS EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

GENDER AND WORK: INCLUSIVE PUBLIC POLICIES FOR WOMEN IN THE CONTEXT OF EXTREME CLIMATE EVENTS IN THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL

DOI:

Rosane Teresinha Porto¹

Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).
EMAIL: rosane.cp@unijui.edu.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1875-5079>

Rodrigo Leventi Guimarães²

Doutorando em Direitos Humanos pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ).
EMAIL: rodrigo.leventi@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3003-5661>

RESUMO: Este artigo analisa a intersecção entre gênero, trabalho e meio ambiente ao focar em políticas públicas destinadas a mulheres impactadas por eventos climáticos extremos no Estado do Rio Grande do Sul. As mudanças climáticas tendem a intensificar desigualdades sociais, dificultando o acesso a oportunidades de trabalho digno, com impacto particular sobre mulheres em situações de vulnerabilidade. O estudo se propõe a identificar os desafios e as possibilidades vinculadas à implementação dessas políticas, a partir da identificação de barreiras e da proposição de estratégias que estejam em conformidade com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, 8 e 10 da Agenda 2030 da ONU. A pesquisa estrutura-se em três eixos: desafios e oportunidades para a inclusão feminina no mercado de trabalho; dupla vulnerabilidade das mulheres diante da crise climática e desigualdade laboral; e políticas públicas laborais e justiça climática, analisando estratégias para a igualdade de gênero e inclusão no trabalho. Para isso, a pesquisa exploratória adota uma abordagem qualitativa, sustentada pelo método hipotético-dedutivo, bem como pela análise documental e bibliográfica. A investigação busca responder à questão: quais são os limites e as possibilidades para a implementação de políticas públicas que promovam a inclusão laboral de mulheres em

¹ Pós-doutorado em Direito pela UFRJ. Doutora em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC/RS. Mestre em Direito na área de concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Estágio Pós-Doutoral pela Universidade Federal do Rio Grande Sul (UFRGS). Professora Pesquisadora na Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul - UNIJUÍ, lecionando na graduação em Direito e no Programa de Pós Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado. Estuda as seguintes temáticas: Direitos Humanos, Acesso à justiça e as Transformações no mundo trabalho. (Integrante do Grupo de Pesquisa Biopolítica Direitos Humanos (CNPq). Advogada.

² Professor no Ensino Superior. Doutorando em Direitos Humanos pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). Mestre em Direitos Humanos e Desenvolvimento da Justiça (UNIR/2023). Especialista em Direito Público (2008); Especialista em Direito Penal e Processual Penal (2015); Especialista em Direito Civil e Processual Civil (2020); Pós-Graduado no Lato Sensu Master Business Administration em Gestão de Instituições Públicas (IFRO/2020-2021). Promotor de Justiça do Ministério Público de Rondônia. Promotor de Justiça Eleitoral (2012, 2016, 2020 e 2024). Tem experiência em Administração Pública e Judiciário.

face dos eventos climáticos extremos no Rio Grande do Sul? Os resultados incluem a identificação de lacunas nas políticas atuais e de medidas que promovam seu aprimoramento, contribuindo, assim, para o fortalecimento das iniciativas governamentais que consideram as especificidades de mulheres vulneráveis e para o avanço da equidade de gênero no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Eventos Climáticos Extremos; Gênero; Inclusão Laboral; Justiça Climática; Políticas Públicas.

ABSTRACT: This article analyzes the intersection between gender, work, and the environment by focusing on inclusive public policies aimed at women impacted by extreme climate events in the State of Rio Grande do Sul. Climate change tends to exacerbate social inequalities, hindering access to decent work opportunities, with a particular impact on women in vulnerable situations. The study explores the challenges and possibilities associated with implementing these policies by identifying barriers and proposing strategies aligned with the United Nations' 2030 Agenda Sustainable Development Goals (SDGs) 5, 8, and 10. The research is structured into three axes: challenges and opportunities for women's inclusion in the labor market; the double vulnerability of women in the face of the climate crisis and labor inequality; and labor public policies and climate justice, analyzing strategies for gender equality and workforce inclusion. To achieve this, the exploratory research adopts a qualitative approach, supported by the hypothetical-deductive method and documentary and bibliographic analysis. The investigation seeks to answer the following question: what are the limits and possibilities for implementing public policies that promote women's labor inclusion in the face of extreme climate events in Rio Grande do Sul? The results include identifying gaps in current policies for their improvement, thereby contributing to strengthening government initiatives that consider the specific needs of vulnerable women and advancing gender equity in the labor market.

KEYWORDS: Extreme Climate Events; Gender; Labor Inclusion; Climate Justice; Public Policies.

SUMÁRIO: 1 Introdução. 2 Desafios e oportunidades para a inclusão de mulheres no mercado de trabalho. 3 Dupla vulnerabilidade: crise climática e desigualdade laboral para as mulheres trabalhadoras. 4. Políticas públicas laborais e justiça climática: estratégias para a igualdade de gênero. 5 Conclusão. 6 Referências.

1 Introdução

Este artigo investiga as políticas públicas de inclusão laboral para mulheres no contexto dos eventos climáticos extremos ocorridos no Estado do Rio Grande do Sul, no período de 2019 a 2024, com o propósito de identificar limites e possibilidades para efetivar a inserção de mulheres em situações de vulnerabilidade no mercado de trabalho. Nesse sentido, pretende-se verificar as políticas existentes, sua eficácia e os obstáculos para implementação dessas iniciativas diante de crises socioambientais. A discussão se situa na intersecção entre gênero, trabalho, meio ambiente e vulnerabilidade social, ao observar as consequências que os eventos climáticos extremos acarretam na vida de mulheres trabalhadoras.

Assim, o objetivo principal consiste em verificar se as políticas públicas em vigor consideram as especificidades das mulheres em contextos de vulnerabilidade, que se intensificam quando a sociedade enfrenta crises econômicas e climáticas. Além disso, parte-se do pressuposto de que desigualdades de gênero, como a diferença salarial, por exemplo, tendem a se agravar em situações de crise, o que reforça a importância de se garantir o “trabalho digno” sob a ótica dos direitos humanos. A hipótese é a de que a dupla vulnerabilidade — climática e laboral — afeta desproporcionalmente essas mulheres, por isso é fundamental avaliar se as medidas governamentais suprem as necessidades específicas.

Para dar conta desse problema, a metodologia adotada é de natureza qualitativa sustentada pelo método hipotético-dedutivo, aliado a pesquisas bibliográfica e documental. As mudanças climáticas não se restringem a questões ambientais, e sim repercutem nos direitos humanos, agravando desigualdades de gênero, etnia e renda. Desse modo, com intuito de promover a justiça climática e a igualdade de gênero, verifica-se como o Poder Público estrutura e aplica políticas de inclusão laboral. Por fim, o artigo apresenta um panorama das políticas existentes, identifica eventuais lacunas, contribuindo para o fortalecimento das ações governamentais e para a redução das desigualdades sociais e de gênero no mercado de trabalho.

2 Desafios e oportunidades para a inclusão de mulheres no mercado de trabalho

Para tratar dos desafios e das oportunidades de inclusão das mulheres no mercado de trabalho, incluindo a questão da desigualdade salarial de gênero e as vulnerabilidades ainda mais acentuadas em períodos de crise, como a econômica e a climática, é fundamental, primeiramente, contextualizar o sentido do trabalho nas relações humanas na sociedade e reconhecê-lo como um direito humano universal. Por isso, com base na perspectiva dos direitos humanos, a terminologia adequada é trabalho digno. (Porto, 2024); (Antunes, 2025).

A expressão “trabalho decente” é utilizada e reconhecida como um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030, em especial o ODS 8: “promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, bem como o trabalho decente para todos”. Desde 1994, a Organização Internacional do Trabalho (OIT)

utiliza essa denominação para se referir ao trabalho digno, entendido como direito humano e fundamental (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Nessa seara, recomenda-se adotar uma ótica humanista nas relações laborais, que não devem ser reduzidas a uma ideologia contratualista. A partir do desenvolvimento da Teoria Crítica dos Direitos Humanos, estabelecem-se parâmetros de dignidade humana, essenciais para conciliar capital e trabalho. Nesse contexto, algumas categorias merecem revisão e reflexão (Porto, 2024), ou seja, não se deveria falar em “mercado de trabalho”, pois o trabalho não é uma mercadoria; de forma semelhante, não há, portanto, um “contrato de trabalho”, e sim o direito humano ao trabalho, regulado em sua quase totalidade por normas de ordem pública (*ius cogens*) internacionais e nacionais. As categorias de mercado de trabalho e contrato de trabalho reforçam a ideologia contratualista, que torna o trabalho invisível como direito humano e favorece que as desigualdades sociais sejam perpetuadas (D’Ambroso, 2023 apud Porto, 2024); (Antunes, 2025).

O direito humano fundamental reside precisamente nos meios e condições necessários para inaugurar processos de luta em favor da dignidade humana (Herrera Flores, 2007 apud Porto, 2024). É nesse sentido que deve ser abandonada a visão tradicional e hegemônica do Direito do Trabalho, entendida como a “venda” da força de trabalho pelo trabalhador e a “compra” dessa força pelo empregador.

De fato, essa compreensão valida a exploração do ser humano pelo capital, algo que é normalizado no discurso predominante. Essa questão deve ser enfrentada para fomentar uma perspectiva mais humanizada nas relações de trabalho e garantir a dignidade dos trabalhadores (D’Ambroso, 2023 apud Porto, 2024). Um

breve olhar aos aspectos históricos mostra que, desde a Declaração de Filadélfia, instituída em 1944, vigora o princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria”. Em outras palavras, a perspectiva da OIT foi consolidada, assim como foram estabelecidos princípios centrados nos direitos humanos, visando atender às expectativas de um mundo mais justo. D’Ambroso, 2023 apud Porto, 2024). Nota-se, entretanto, que essa meta internacional permanece subvalorizada. Isso porque se mantém a contratualização das relações de trabalho, que, por conseguinte, leva à normalização jurídica da posição do trabalhador no âmbito do direito das obrigações. Esse enquadramento se dá no âmbito privado, com preponderância de valores civilistas, em

detrimento de uma visão humanista, que parece ser mais adequada (Porto, 2024).

Além de poder ser analisada por diferentes áreas do conhecimento, como a História, a Sociologia e o Direito, a palavra “trabalho” assume ampla significação. Na Antiguidade, o trabalho era visto como uma forma de castigo, associado a penas, fadiga e atividades exaustivas. Nesse contexto, esse termo tem origem na palavra *tripalium*, um instrumento de tortura composto por três estacas, utilizado para punir escravos. Por assimilação, o verbo *trapaliare* passou a designar qualquer atividade humana, seja manual, técnica ou intelectual (Bezerra Leite, 2021 apud Taveira; Porto; Bedin, 2023).

Atualmente, em conformidade com o estabelecido no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o trabalho é reconhecido internacionalmente como um direito humano. No Brasil, é considerado um valor fundamental do Estado Democrático de Direito, conforme previsto no artigo 1º, IV, da Constituição Federal de 1988 (Taveira; Porto; Bedin, 2023). Dessa forma, trata-se de um dos pilares da sociedade moderna, organizada como uma “sociedade do trabalho”, pois é por meio dele que o indivíduo constrói sua subjetividade e se insere nas relações sociais (Canotilho, 2013).

No país, a Constituição Federal de 1988 representou um marco para o Direito do Trabalho, ao conferir grande relevância às relações laborais. Em seu preâmbulo, a Carta Magna preceitua a garantia dos direitos sociais. No artigo 1º, IV, estabelece os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Além disso, o artigo 6º inclui o direito ao trabalho entre os direitos sociais, enquanto o artigo 7º detalha uma série de direitos trabalhistas, como salário-mínimo, jornada limitada, férias, repouso semanal remunerado e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (Brasil, 1988).

Ademais, os artigos 8º, 9º e 10 garantem, respectivamente, a liberdade de associação sindical, o direito de greve e a participação dos trabalhadores em colegiados públicos. O artigo 11 assegura a representação dos empregados em empresas com mais de duzentos funcionários, e o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabelece proteções específicas para gestantes e membros de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA) (Brasil, 1988).

No entanto, apesar do avanço representado pela Constituição Federal de 1988,

a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 fragilizou a efetivação dos direitos trabalhistas no país. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) lida com entraves para assegurar a efetivação desses direitos, principalmente diante do crescimento da precarização das relações de trabalho, intensificada pela crise econômica, pelos avanços tecnológicos e pela ampliação do mercado informal, somados às contínuas desigualdades de gênero. As alterações trazidas pela reforma trabalhista representaram um retrocesso, indo contra os fundamentos e as particularidades que definem o Direito do Trabalho (Taveira; Porto; Bedin, 2023).

A reforma trabalhista de 2017 implementou mudanças cuja capacidade de fomentar a igualdade de gênero permanece em avaliação. Ademais, convém salientar que essa reforma provocou efeitos negativos sobre os direitos das mulheres, exemplificados pela supressão do intervalo anterior à jornada suplementar de trabalho (Turbay, 2018).

No que diz respeito especificamente à evolução dos direitos das mulheres no mercado de trabalho no Brasil, de acordo com Bruschini e Ricoldi (2013, apud Barbano; Cezar da Cruz, 2022), os primeiros direitos dessas trabalhadoras, por volta de 1932, garantiam a igualdade salarial e proibiam o trabalho feminino em horários noturnos e em locais insalubres, seguindo as recomendações da OIT. Além disso, era vedada a dispensa de gestantes, e a licença-maternidade, na época, era de quatro semanas antes e após o parto, período que posteriormente foi ampliado para seis semanas. Essa primeira regulamentação também incluía períodos destinados à amamentação e a obrigatoriedade de instalação de creches (Barbano; Cezar da Cruz, 2022).

No entanto, em 1940, o salário-mínimo feminino chegou a ser estabelecido como 10% inferior ao dos homens, medida que foi posteriormente revogada por ser considerada inconstitucional (apud Barbano; Cezar da Cruz, 2022). Apesar da existência de garantias legais, na prática, as mulheres enfrentavam limitações para alcançar certos cargos e recebiam salários menores em comparação aos homens, sob a justificativa de que se afastavam do trabalho por motivos relacionados à maternidade ou eram vistas como mais “frágeis” (Barbano; Cezar da Cruz, 2022).

Atualmente, a legislação brasileira garante estabilidade no emprego para gestantes, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, além de

permitir a solicitação de mudança de função em casos de risco à saúde da gestante (Ministério da Economia, 2019). É importante ressaltar que a licença-maternidade, de 120 dias, pode ser ampliada por mais 60 dias se a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã, instituído em 2008. Nesse programa, os valores pagos durante a extensão são dedutíveis do imposto de renda da empresa. Outro avanço é a possibilidade de os pais prorrogarem a licença-paternidade por 15 dias (Barbano; Cezar da Cruz, 2022).

No que se refere especificamente às mulheres negras, entende-se que elas encontram desafios consideráveis que comprometem sua inclusão e sustentabilidade no mercado formal. Essas disparidades são agravadas por um ambiente de fragilidade social, cujas características têm herança histórica de racismo e discriminação de gênero. A população negra é a mais vulnerável socialmente no Brasil, e a situação das mulheres negras em situação é ainda mais complicada. Elas representam 39,8% das pessoas em extrema pobreza e 38,1% daquelas em situação de pobreza. A pandemia de covid-19 agravou ainda mais as dificuldades relacionadas ao trabalho e à renda para esse grupo, com um aumento expressivo no desemprego entre a população negra (Nielsson; Porto; Tietbohl, 2024).

Dados mais recentes, publicados pelo Centro de Estudo das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT, 2023), mostram que, em 2022, a distribuição ocupacional entre brancos e negros foi de 35,4% e 64,1%, respectivamente. Nesse contexto, as mulheres negras tiveram a maior taxa de desocupação (14%) e o maior tempo de busca por emprego, com 31,7% procurando trabalho por dois anos ou mais. Além disso, um estudo do IBGE sobre teletrabalho em 2022 mostrou que as disparidades raciais permanecem evidentes em certas áreas. Enquanto 63,3% dos ocupados em teletrabalho são brancos, apenas 7,7% são pretos e 27,1% pardos. Esses números revelam a desigualdade no acesso à educação superior e a ocupações mais bem remuneradas, já que quase 70% dos teletrabalhadores possuem nível superior, concentrando-se em profissões que exigem alta qualificação, como engenharia, direito, economia e gestão (Agência, 2023).

Considerando tais aspectos, observa-se que o trabalho no Brasil ainda apresenta disparidades quanto à inserção e permanência das mulheres no mercado formal, sobretudo quando se considera a vulnerabilidade social. Uma das

características do mercado de trabalho do país é a estrutura ocupacional que apresenta uma distinção entre diferentes grupos profissionais. As atividades consideradas “naturais” ao universo feminino são tratadas como extensão de supostos atributos inatos e justificam salários menores. Esse processo concentra um contingente de mulheres em ocupações rotuladas como “femininas”, ampliando a oferta de mão de obra e reduzindo a remuneração. Assim, consolida-se uma segregação ocupacional por gênero, validada por normas e práticas sociais contemporâneas (Teixeira, 2017).

Cabe destacar que as desigualdades de gênero no mercado de trabalho se manifestam, em especial, pela segregação ocupacional e diferenciais de rendimento. Embora a participação feminina tenha crescido, a presença das mulheres ainda é mais observada em setores tradicionalmente ocupados por outras mulheres. Além disso, a disparidade salarial entre homens e mulheres continua notória e se verifica em quase todos os segmentos econômicos (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

O período de 2004 a 2014 foi particularmente favorável a esse público, como consequência de um cenário macroeconômico positivo e da adoção de políticas voltadas ao público feminino, resultando em maior formalização do emprego e aumento real dos rendimentos, sobretudo entre aquelas com menor escolaridade. Entretanto, a partir de 2014, a conjuntura econômica apresentou sinais de esgotamento e, em 2015, a recessão se instalou, impactando fortemente o mercado de trabalho por meio do crescimento do desemprego, da queda nos salários e do aumento da desigualdade de renda. Importante observar que os homens perderam mais empregos formais, pois setores como a indústria de transformação e a construção civil — majoritariamente masculinos — foram os mais atingidos. (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020); (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Embora a participação feminina tenha continuado a subir, essa tendência pode também refletir uma estratégia empresarial de reduzir a folha salarial. Assim, é provável que a distribuição desigual entre homens e mulheres nos setores econômicos explique os diferentes impactos no emprego por gênero, bem como o efeito atenuado sobre o emprego feminino em razão dos salários mais baixos recebidos pelas mulheres (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

No que se refere ao trabalho não remunerado, dados do Relatório da Oxfam

indicam que as mulheres respondem por 75% das atividades mundiais nessa categoria. Conforme o mesmo documento, além de suportarem grande peso no setor informal, tanto nas áreas rurais quanto urbanas, a dupla ou tripla jornada de trabalho configura um obstáculo à educação e ao acesso a empregos melhores e mais bem remunerados. Ademais, a ocorrência de desastres climáticos faz crescer as demandas domésticas, tornando as mulheres trabalhadoras ainda mais vulneráveis (Leves; Marcht; Stoll, 2024). Diante disso, para compreender o cenário de desigualdades laborais femininas, é preciso identificar as vulnerabilidades e os efeitos oriundos dos eventos climáticos extremos, conforme se verifica no tópico a seguir.

3 Dupla vulnerabilidade: crise climática e desigualdade laboral para as mulheres trabalhadoras

Robinson (2021) afirma que as mudanças climáticas transcendem o campo da ciência atmosférica ou da preservação ambiental, gerando igualmente efeitos sobre os direitos humanos. Em conformidade com o relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC) de 2023, observa-se que a vulnerabilidade climática sofre agravamento em razão das desigualdades de gênero, etnia e renda, as quais resultam de padrões históricos de marginalização, como o colonialismo (*Intergovernmental Panel on Climate Change, 2023*).

Além disso, segundo a ONU Mulheres (2023), as mudanças climáticas ampliam as disparidades de gênero, ocasionando maior violência contra as mulheres em contextos de crise, como catástrofes naturais, secas e inundações. Esse fenômeno decorre de fatores como acesso desigual a recursos e oportunidades, tensões sociais e econômicas, normas patriarcais, feminização da pobreza, falta de segurança em abrigos, sobrecarga de tarefas domésticas e comunitárias atribuídas às mulheres, bem como a exclusão delas de processos decisórios e de estratégias de mitigação e adaptação climática.

No âmbito global, as alterações climáticas têm despertado a atenção de autoridades, poder público e sociedade, pois a inconstância e a crise climática colocam em xeque o modo de vida atual e a própria sobrevivência humana. Nesse cenário, percebe-se que eventos extremos atingem diferentes regiões, independentemente de gênero, raça ou classe; todavia, os grupos já marginalizados e

vulneráveis sofrem impacto direto, com destaque para as mulheres e, especialmente, as mulheres negras. Ademais, tais transformações exercem influência desproporcionalmente negativa sobre mulheres de comunidades de baixa renda e rurais, como revela o relatório especial do IPCC sobre *Mudanças Climáticas e Terra* (apud Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Desastres como enchentes e secas ampliam a carga de trabalho doméstico e de cuidados, em sua maioria atribuída às mulheres. A consequente perda de meios de subsistência em função de eventos climáticos extremos agrava a pobreza e a insegurança alimentar, afetando diretamente aquelas que dependem da agricultura de subsistência e de empregos informais. Desse modo, tragédias e desastres relacionados ao clima concretizam-se como uma crise do tempo presente (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Assim, verifica-se que em diversas regiões do mundo, eventos climáticos extremos, elevação de temperatura e aumento do nível do mar atingem com maior intensidade as mulheres, sobretudo aquelas em áreas rurais e que vivem em situação de pobreza. Na Ásia e na África, por exemplo, 80% das pessoas empregadas na agricultura são mulheres.

Em fenômenos climáticos extremos, como secas, tsunamis ou enchentes, a taxa de mortalidade feminina é superior. Em um tsunami no Sri Lanka, para cada homem que faleceu, morreram cinco mulheres. Além disso, trabalhadoras de pequena escala geralmente não possuem direitos de propriedade sobre a terra; suas perdas em desastres extremos não são registradas, o que as impede de reivindicar qualquer auxílio como desabrigadas (Maes, 2023).

Essa perspectiva de gênero no enfrentamento das mudanças climáticas congrega líderes por meio da Troika de Mulheres Líderes em Gênero e Mudanças Climáticas, entre elas Mary Robinson, ex-presidenta da Irlanda e diretora da Fundação Justiça Climática.

É preciso equidade de gênero na ação contra as mudanças do clima. Sejam os enfáticos em vez de defensivos (...). As mulheres devem agir quando falta alimento, quando são vítimas de secas ou enchentes, quando precisam cuidar das pessoas afetadas. Elas constituem um eixo central no enfrentamento das mudanças climáticas, declarou em uma das reuniões da cúpula (Maes, 2023).

O principal estudo científico sobre o clima, elaborado pelo IPCC, menciona pesquisas e evidências acerca dos danos específicos impostos pelo aquecimento

global à população feminina. No capítulo 17, sobre pobreza e subsistência, indica-se que as mulheres recorrem a atividades fora da agricultura para obter rendas adicionais, em virtude das perdas resultantes das alterações climáticas. Apesar de um panorama pouco animador, algumas iniciativas demonstram potencial. (Maes, 2023).

Durante a cúpula, as Nações Unidas concederam prêmios a três projetos envolvendo trabalho e mudanças climáticas com mulheres de baixa renda na Índia, Indonésia e Tailândia. Na Índia, um sistema subterrâneo de retenção de água empregado no período das monções permitiu que 18 mil mulheres de regiões periféricas e sem alfabetização mantivessem sua produção agrícola mesmo diante de secas. Uma delas relatou: “Antes, nem nos abriam a porta nas comunidades vizinhas porque pensavam que éramos pedintes. Agora somos autossuficientes” (Maes, 2023); (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Ademais, desastres climáticos agravados pela crise ambiental aumentaram a violência sofrida por mulheres, meninas e minorias sexuais e de gênero. Uma equipe de pesquisadoras da Universidade de Cambridge, no Reino Unido, analisou a literatura científica vigente e identificou que, à medida que eventos extremos provocam instabilidade econômica, insegurança alimentar e estresse mental, a desigualdade de gênero é ampliada (Maes, 2023); (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Nesse contexto, torna-se fundamental conceituar políticas públicas e, em seguida, analisar tanto os eventos climáticos quanto às crises ambientais, a exemplo das enchentes de maio de 2024 no Rio Grande do Sul, que acarretaram graves prejuízos socioambientais e econômicos, sobretudo para grupos em situação de vulnerabilidade, como as mulheres. Por essa razão, ressalta-se a importância de uma perspectiva interseccional que englobe justiça climática, gênero e trabalho.

4 Políticas públicas laborais e justiça climática: estratégias para a igualdade de gênero

Para compreender as particularidades deste estudo, é essencial conceituar políticas públicas. Conforme Bucci (2023, p. 104), dizem respeito a programas de ação governamental que, em sua constituição, contam com um componente processual estruturante, ou seja, “um conjunto de processos juridicamente regulados”.

Já Schmidt (2018) ressalta que as políticas públicas são respostas do Poder Público a problemas políticos, envolvendo iniciativas estatais para suprir demandas

sociais de ordem pública ou coletiva. Com efeito, constituem um conjunto de decisões e ações adotadas por órgãos governamentais e organizações da sociedade, coordenadas pelo Estado, para enfrentar tais questões. Segundo o autor, seu ciclo abrange as etapas de percepção e definição do problema, inserção na agenda política, formulação de alternativas e seleção de soluções, implementação e avaliação.

No âmbito das políticas públicas, o termo “processo” relaciona-se mais à ciência política do que ao direito, referindo-se à sequência de fases que compõem a “vida institucional” de uma política, desde a identificação do problema até sua execução, incluindo a formulação de alternativas e a tomada de decisões, em consonância com o ciclo citado. No plano jurídico-institucional, esses processos culminam na verificação dos resultados, pois os instrumentos jurídicos compõem o desenvolvimento da ação governamental (Bucci, 2023). De acordo com Parsons (2007), a formulação das políticas não se encerra com sua definição ou aprovação. Entre as dificuldades observadas, destaca-se a falta de engajamento na elaboração, o que faz com que a avaliação de cada política se vincule aos responsáveis pela tomada de decisão; em muitos casos, tais políticas não refletem as exigências ou interesses coletivos, convertendo-se, por vezes, em discursos ideológicos. Quanto à implementação, envolve-se a revisão de diferentes abordagens para a análise e execução de uma política, podendo basear-se na combinação de instrumentos e valores das instituições. Em outras palavras, trata-se de articular metas claras e ações destinadas a atingi-las, dispondo-se de recursos adequados. Além disso, requer-se comunicação eficaz e monitoramento constante dos agentes responsáveis pela realização das tarefas (Parsons, 2007).

Desse modo, reconhece-se o desafio de idealizar e conduzir políticas públicas inclusivas para a inserção das mulheres no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul, sobretudo quando se considera a interseccionalidade dos eventos climáticos extremos, cada vez mais recorrentes em sociedades em mutação, amiúde aceitos como “dano colateral” (Beck, 2018, p. 69). Tais ocorrências, ao danificarem propriedades e meios de subsistência, expõe desigualdades já existentes, atingindo de forma desproporcional comunidades marginalizadas e em situação de vulnerabilidade (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

As enchentes e inundações que assolaram o Rio Grande do Sul em maio de

2024 afetaram 471 municípios e causaram prejuízos a mais de 2,3 milhões de pessoas, resultando em aproximadamente 169 mortes confirmadas. Além de ceifar vidas, a tragédia comprometeu 95% dos postos de trabalho, fragilizando o mercado laboral local. Apenas 79 cidades saíram ilesas, as quais, entretanto, representam 5% do total de empregos no Estado, cerca de 209 mil vagas e uma massa salarial de R\$ 8 bilhões (Garcia, 2024).

No dia 4 de maio de 2024, fortes chuvas provocaram a elevação dos rios e enchentes devastadoras, ocasionando prejuízos significativos e deixando milhares de desabrigados. O grande volume de água levou ao transbordamento de rios e a deslizamentos de terra, impactando quase todas as cidades do Estado. Essa calamidade expôs a vulnerabilidade das comunidades locais e ressaltou a necessidade de proteger direitos humanos, entre eles o direito à segurança climática, previsto no Acordo de Paris e no ODS 13 da Agenda 2030 da ONU (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Os danos foram extensos, destruindo estradas, pontes e inúmeras residências, enquanto a mobilidade ficou prejudicada, dificultando resgates e assistência humanitária. Infelizmente, muitos óbitos e desaparecimentos ocorreram, deixando famílias em estado de angústia (Garcia, 2024). No âmbito trabalhista, os prejuízos afetaram particularmente as mulheres. As chuvas fortes geraram perdas financeiras que ultrapassaram R\$ 8 bilhões, comprometendo a economia local. Mais de 92 mil moradias foram danificadas, forçando muitas mulheres a abandonarem suas residências e, conseqüentemente, suas fontes de renda. Setores de grande participação feminina, como agricultura, pecuária e comércio, experimentaram enormes prejuízos, ampliando a vulnerabilidade econômica dessas trabalhadoras (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Além das perdas materiais, o cotidiano de milhares de famílias foi interrompido, afetando a capacidade das mulheres de retomarem suas atividades produtivas. A reconstrução das áreas atingidas requer a recuperação de infraestruturas essenciais, como creches e escolas, das quais muitas mulheres dependem para conciliar funções domésticas e profissionais. A falta de assistência adequada pode prolongar o desemprego e agravar a precariedade das trabalhadoras, reforçando a necessidade de políticas públicas eficazes que amparem e incluam as mulheres no processo de reconstrução pós-desastres (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

O reconhecimento do estado de calamidade pública no Rio Grande do Sul foi formalizado por meio do Decreto nº 57.600, de 4 de maio de 2024, e reiterado pelo Decreto nº 57.614, de 13 de maio de 2024. No texto do decreto, destacam-se os seguintes pontos: 1) a persistência de eventos climáticos caracterizados por chuvas intensas desde 24 de abril; 2) o avanço das informações sobre os danos humanos, materiais, ambientais, econômicos e sociais decorrentes desses eventos; 3) a dimensão estadual do desastre, de grande magnitude e intensidade, exigindo medidas urgentes para seu enfrentamento; e 4) a necessidade de reclassificação da intensidade do desastre em alguns municípios, considerando o impacto diferenciado em seus territórios (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

As enchentes tiveram efeitos significativos no mercado de trabalho, especialmente para as mulheres. Dados indicam que 456 municípios foram afetados, com 78 em estado de calamidade pública e 348 em situação de emergência. Esses eventos causaram danos extensivos à infraestrutura e ao comércio local, prejudicando empresas e residências. No setor trabalhista, aproximadamente 800 trabalhadores, com uma proporção significativa de mulheres, foram beneficiados por acordos de *layoff* mediados pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O objetivo é preservar empregos e oferecer suporte financeiro durante a recuperação pós-desastre (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Em muitas regiões, a força de trabalho feminina foi duramente atingida pela destruição da infraestrutura e pelo aumento das responsabilidades familiares. Um levantamento da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS) revelou que 57,9% da massa salarial da indústria de couro e calçados, setor que emprega um grande número de mulheres, foi diretamente afetada pelas enchentes. Além disso, cerca de 3 mil empresas do setor calçadista, muitas delas pequenas e médias, foram impactadas, agravando a situação das trabalhadoras (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

O Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul (MPT-RS) emitiu a Recomendação nº 2/2024, orientando empregadores a adotar medidas como teletrabalho, antecipação de férias e implementação de bancos de horas para mitigar os impactos sobre os trabalhadores afetados. Essas medidas são especialmente importantes para as mulheres, que enfrentam maiores dificuldades para retornar ao trabalho devido ao aumento das responsabilidades domésticas durante desastres. A

flexibilização da jornada de trabalho, sem redução salarial, e a garantia de que faltas justificadas não resultem em perdas salariais são passos essenciais para apoiar as trabalhadoras durante a recuperação (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Em atenção à expressão “justiça climática”, verifica-se a urgência de rever práticas humanas que prejudicam o meio ambiente, impactando de modo desproporcional os grupos sociais mais vulneráveis. Embora ainda seja alvo de disputas nos fóruns de poder, a ideia de justiça climática passou a representar uma análise da desigual distribuição dos riscos e danos ambientais, evidenciando vulnerabilidades arraigadas na sociedade, como aquelas relacionadas ao gênero e às questões étnicas, atingindo sobretudo as mulheres indígenas. Assim, a justiça climática envolve o princípio de interseccionalidade e integra a noção de direitos humanos, conectando-se às realidades sociais e às condições das populações vulneráveis (Ulloa, 2020);(Leves; Marcht; Stoll, 2024).

A reinserção das trabalhadoras no mercado de trabalho do Rio Grande do Sul após as enchentes de 2024 relaciona-se de forma direta aos ODS da Agenda 2030, sobretudo no que diz respeito a questões climáticas, igualdade de gênero e práticas ambientais, sociais e de governança (ESG). Nesse processo, promove-se a igualdade de gênero (ODS 5), o crescimento econômico sustentado e inclusivo, o pleno emprego e o trabalho decente para todas e todos (ODS 8), bem como a construção de infraestrutura resiliente e a industrialização sustentável (ODS 9). Ao mesmo tempo, enfrentam-se os efeitos das mudanças climáticas (ODS 13) (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

A adoção dessas práticas nas estratégias de recuperação e desenvolvimento fortalece a resiliência comunitária e assegura intervenções sustentáveis e inclusivas. Por exemplo, iniciativas ESG podem levar empresas a empregar mulheres atingidas por desastres, investir em infraestrutura verde e incentivar a educação ambiental. Ao fazê-lo, apoiam um futuro mais sustentável, em linha com a Agenda 2030, de modo que ninguém seja excluído da transição para uma economia mais verde e justa (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Apesar disso, a recolocação das mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho, após as enchentes de 2024 no Rio Grande do Sul, enfrenta obstáculos. As enchentes, como já mencionado, devastaram infraestruturas físicas e afetaram a

economia local, prejudicando pequenos negócios e setores informais, onde muitas mulheres estão empregadas. Programas de apoio e políticas públicas tornam-se, então, fundamentais para possibilitar a retomada de suas posições no mercado formal. Medidas como capacitação profissional, acesso a crédito facilitado e incentivos fiscais para empregadores que contratam mulheres afetadas podem ser determinantes (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

Paralelamente, a criação de redes de suporte comunitário atenua os impactos sociais e econômicos, oferecendo assistência psicológica e material. É indispensável que as políticas públicas abordem as demandas específicas das mulheres trabalhadoras, fomentando a igualdade de gênero e garantindo o acesso a empregos dignos e estáveis. Ações como creches comunitárias e horários de trabalho flexíveis auxiliam a reinserção feminina no mercado laboral. A colaboração entre governo, setor privado e organizações não governamentais pode instituir um ambiente inclusivo e resiliente, para que as mulheres superem as adversidades impostas pelas enchentes e participem da recuperação econômica e social do Rio Grande do Sul (Leves; Marcht; Stoll, 2024).

A crise climática agrava os desafios vivenciados pelas mulheres trabalhadoras no Estado, sobretudo após catástrofes como as enchentes de 2024. Para reduzir tais impactos, torna-se vital reconhecer a proteção climática como direito fundamental, reforçando a justiça climática e equidade social. Incluir a perspectiva de gênero em políticas de mitigação e adaptação climática assegura que as necessidades específicas das mulheres, sobretudo em áreas vulneráveis, sejam consideradas. Embora as políticas públicas implementadas após os desastres de 2024 representem avanços, persiste a necessidade de esforços articulados e contínuos para garantir um futuro equitativo e resiliente para todas as trabalhadoras (Leves; Marcht; Stoll, 2024). Ademais, é imprescindível refletir sobre o orçamento público sob uma ótica de gênero.

5 Conclusão

A vulnerabilidade das mulheres em situação de mudanças climáticas decorre de fatores socioeconômicos e culturais que limitam o acesso a recursos, educação e oportunidades econômicas. Em cenários de catástrofes, essas trabalhadoras estão mais expostas a riscos de violência de gênero, deslocamento e perda de autonomia

financeira. Nesse sentido, parece ser primordial integrar uma perspectiva de gênero às políticas de adaptação e mitigação climática para fomentar sua participação na tomada de decisões, garantir acesso a recursos financeiros e tecnológicos e promover programas de capacitação que reforcem a resiliência feminina frente a desastres.

Considerando o período de 2019 a 2024 no Rio Grande do Sul, conclui-se que as políticas públicas de inclusão laboral das mulheres afetadas por eventos climáticos extremos podem não contemplar plenamente as necessidades específicas, especialmente em razão de limitações orçamentárias e do insuficiente reconhecimento das diversas identidades femininas — gênero, raça, deficiência, entre outras. Tais dificuldades prejudicam a proteção e a promoção dos direitos das mulheres, além de limitar o alcance dos ODS 5, 8 e 10. Ainda assim, ao se reconhecerem as exigências específicas dessas trabalhadoras, sobretudo no contexto de crises climáticas, torna-se possível aprimorar as políticas públicas, seja por meio de maior resiliência ou de maior sustentabilidade socioeconômica. Esse desenvolvimento amplia as oportunidades para a efetivação da justiça climática, reconhecendo-a como um elemento fundamental dos direitos humanos.

6 Referências

ANTUNES, Ricardo L.C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

AGÊNCIA GOV. **Pesquisa inédita do IBGE mostra que 7,4 milhões de pessoas exerciam teletrabalho em 2022.** 2023. Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202310/pesquisa-inedita-do-ibge-mostra-que-7-4-milhoes-de-pessoas-exerciam-teletrabalho-em-2022>. Acesso em: 5 mar. 2024.

BARBANO, L. M.; MARINHO CEZAR DA CRUZ, D. A história social da mulher no trabalho: marcos mundiais e repercussões no Brasil . **Revista Ártemis**, [S. l.], v. 33, n. 1, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/60948>. Acesso em: 4 fev. 2025.

BECK, Ulrich. **A metamorfose do mundo**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

BEZERRA LEITE. Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, 1988.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. **Articulação do trabalho e família**: famílias urbanas de baixa renda e políticas de apoio às trabalhadoras. Textos FCC, v. 28, p. 147, 2008.

BUCCI, Maria Paula Dallari. A abordagem direito e políticas públicas no Brasil: quadros analíticos. **Revista Campo de Públicas**: conceitos e experiências, v. 2, n. 1, 2023. Disponível em: https://www.trf3.jus.br/documentos/emag/Cursos/2023400057_-_Seminario_Demandas_Estruturais/2023.08.16_-_Revista_Campo_de_Publicas_-_A_abordagem_Maria_Paula.pdf. Acesso em: 25 jul. 2024.

CANOTILHO, Gomes. **Comentários à Constituição**. São Paulo: Saraiva, 2013.

CENTRO DE ESTUDO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (CEERT). **Radar CEERT**: mercado de trabalho. 2023. Disponível em: https://ceert.org.br/esg?_token=2iYOaaBda9Y5WGgMp-srZuHfBXuCdb3qfhHpDHA1S&pais=Brasil&estado=Brasil&a-no=2022&conteudo=3. Acesso em: 8 mar. 2024.

COTRIM, Luisa Rabioglio; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; PRONI, Marcelo Weishaupt. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para Discussão**. Campinas: Unicamp. IE, n. 383, jun. 2020.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. **O enfoque de direitos humanos aplicado às relações de trabalho**. Belo Horizonte: RTM, 2023.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (Resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 30 jan. 2025.

GARCIA, Alexandre. **Tragédia afeta 95% dos empregos no Rio Grande do Sul, mostra IBPT**. UOL Economia, 29 maio 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2024/05/29/tragedia-afeta-95-dos-empregos-no-rio-grande-do-sul-mostra-ibpt.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 30 jan. 2025.

HERRERA FLORES, J. **La reinvencción de los derechos humanos**. Andalucía: Atrapasueños, 2007. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: trimestral. 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html>. Acesso em: 8 mar. 2024.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE (IPCC). **Climate Change 2023**: synthesis report. Summary for Policymakers. Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York, NY, USA. Disponível em: https://www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_SPM.pdf. Acesso em: 22 jul. 2023.

LEVES, A. M. P.; MARCHT, L. M.; STOLL, S. L. Direito, trabalho decente e gênero: uma análise a partir da crise climática no estado do Rio Grande do Sul. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 7, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v7.261>. Acesso em: 30 jan. 2025.

MAES, Jessica. **De perdas econômicas a aumento na violência, mulheres são mais impactadas pelas mudanças no clima.** Folha de S. Paulo, 8 mar. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ambiente/2023/03/de-perdas-economicas-a-aumento-na-violencia-mulheres-sao-mais-impactadas-pelas-mudancas-no-clima.shtml>. Acesso em: 04 fev. 2025.

NIELSSON, Joice Graciele; PORTO, Rosane Teresinha Carvalho; TIETBOHL, Juliana Tozzi. JUSTIÇA REPRODUTIVA E A VULNERABILIDADE DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO. **ARACÊ**, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 11672–11688, 2024. DOI: 10.56238/arev6n4-045. Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/1941>. Acesso em: 4 fev. 2025.

ONU MULHERES BRASIL. **Capacitando as mulheres, protegendo a terra.** Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/capacitando-as-mulheres-protectendo-a-terra/>. Acesso em: 4 fev. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia.** 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 30 jan. 2025.

PARSONS, Wayne. **Políticas Públicas:** una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. México: FLASCO, 2007.

PORTO, R. T. C. **Operários e o assédio moral laboral:** violações aos direitos humanos dos trabalhadores. In: WERMUTH, M. Â. D.; NIELSSON, J. G.; CENCI, D. R. (org.). Direitos humanos e democracia: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí – 2024. Ijuí: Ed. Unijuí, 2024. p. 121.

PORTO, R. T.; BEDIN, G. A. .; TAVEIRA, Élide M. de O. . A Proteção dos Direitos dos Trabalhadores pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Direito Público**, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7251. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7251>. Acesso em: 4 fev. 2025.

ROBINSON, Mary. **Justiça climática:** esperança, resiliência e a luta por um futuro sustentável. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2021.

SCHMIDT, João Pedro. Para entender as políticas públicas: aspectos conceituais e metodológicos. In: REIS, J.R.; LEAL, R.G. **Direitos Sociais & Políticas Públicas:** desafios contemporâneos. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2009.

TEIXEIRA, M. O. **Um olhar da economia feminista para as mulheres:** os avanços e as permanências das mulheres no mundo do trabalho entre 2004 e 2013. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2017.

TURBAY, Luiza Raquel Lima de Oliveira. **A efetividade do princípio da igualdade entre homens e mulheres na legislação trabalhista brasileira.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis). Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Universidade Federal do Ceará, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/34670>. Acesso em: 1 fev. 2024.

ULLOA, A. **Ecología política feminista latinoamericana.** A. De Luca, E. Fosado y M. Velázquez (Coords.), Feminismo socioambiental Revitalizando el debate desde América Latina.

Cuernavaca: UNAM-CRIM, 2020.

Como citar:

PORTO, Rosane Teresinha. GUIMARÃES, Rodrigo Leven. Gênero e trabalho: políticas públicas inclusivas para mulheres no contexto dos eventos climáticos extremos no Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Brasileira de Direito Animal – Brazilian Animal Rights Journal**, Salvador, v. 20, p. 1-20, jan./dez 2025. DOI: (endereço do DOI desse artigo). Disponível em: www.rbda.ufba.br.

Originais recebido em: 05/02/2025.

Texto aprovado em: 17/02/2025.