



Enap

Empresas e Direitos Humanos

Módulo

3

O dever das empresas de proteger os direitos humanos



Fundação Escola Nacional de Administração Pública

Presidente

Diogo Godinho Ramos Costa

Diretor de Educação Continuada

Paulo Marques

Coordenador-Geral de Educação a Distância

Carlos Eduardo dos Santos

Conteudista/s

Danielle Anne Pamplona, (Conteudista, 2019)

Equipe responsável:

Carlos Eduardo dos Santos (Coordenador Web, 2020)

Guilherme Teles da Mota (Designer Gráfico e Implementador Articulate, 2020)

Iara da Paixão Corrêa Teixeira, (Coordenadora Desenho Instrucional, 2020)

Patrick Oliveira Santos Coelho (Implementação, 2020)

Paulo Ivan Rodrigues Vega Junior (Revisão de texto, 2020)

Vanessa Mubarak Albin (Diagramadora, 2021)

Curso produzido em Brasília 2021.

Desenvolvimento do curso realizado no âmbito do acordo de Cooperação Técnica FUB / CDT / Laboratório Latitude e Enap.



Enap, 2021

Enap Escola Nacional de Administração Pública

Diretoria de Educação Continuada

SAIS - Área 2-A - 70610-900 — Brasília, DF



Sumário

| | |
|--|-----------|
| Unidade I – A obrigação de respeitar os direitos humanos..... | 5 |
| 1.1 O que significa respeitar direitos? | 5 |
| 1.2 Como as empresas respeitam direitos?..... | 9 |
| Unidade II - A due dilligence em direitos humanos | 10 |
| 2.1 A Due Diligência nas empresas..... | 10 |
| 2.2 A análise e o monitoramento na promoção dos direitos humanos | 11 |
| 2.3 Como as empresas promovem a reparação | 13 |
| Referências..... | 15 |





Módulo

3 O dever das empresas de proteger os direitos humanos

Unidade I – A obrigação de respeitar os direitos humanos

Neste módulo, você vai refletir sobre a responsabilidade das empresas no seu dever de promoção e respeito aos direitos humanos. Você vai refletir, também, sobre o que realmente significa respeitar os direitos humanos e como as empresas atuam na garantia do respeito a esses direitos. A partir da regulamentação internacional, você compreenderá o conceito da devida diligência¹ (*due diligence*), além de conhecer a atuação das empresas na promoção da reparação de eventuais violações aos direitos humanos, possibilitando que essas organizações assumam cada vez mais seu papel de promotoras do desenvolvimento dos direitos da pessoa.

1.1 O que significa respeitar direitos?

As Empresas têm a responsabilidade de respeitar todos os direitos humanos, independentemente da vontade dos Estados em que estão operando. Essa responsabilidade significa que as empresas devem se abster de infringir os direitos humanos e, não somente isso, elas devem prevenir e remediar os impactos negativos que gerem sobre os direitos da pessoa.

A responsabilidade de respeitar os direitos humanos é uma regra de conduta aplicável a todas as empresas e existe ao lado das obrigações dos Estados. O Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos estabelecem, para as empresas, uma responsabilidade adicional. Elas são responsáveis por adotar medidas para prevenir, mitigar e até mesmo reparar os danos quando sua atividade gerar algum impacto negativo sobre direitos humanos.

Muitas empresas atuam para apoiar e promover direitos humanos de alguns grupos. Tome-se como exemplo empresas que abrem berçários para que seus funcionários possam estar próximos de seus filhos. Ou ainda, o caso de empresas que adotam medidas de cuidado com o meio ambiente de seu entorno, adotando ruas e cuidando de seus canteiros.

É claro que essas medidas são positivas e devem ser incentivadas. Elas são bastante exploradas em programas como o Pacto Global, que é uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) que busca o comprometimento das empresas com princípios nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio-ambiente e corrupção.

¹ Devida diligência (*due diligence*) Instrumento de auditoria para que organizações administrem os impactos potenciais adversos que sua atividade possa ter em relação aos direitos humanos.



SAIBA MAIS

O Pacto Global é uma iniciativa voluntária que traz diretrizes para as empresas em relação aos direitos dos trabalhadores, ao meio ambiente, aos direitos humanos e ao combate à corrupção. Ele foi lançado em 2000 pelo então Secretário-Executivo da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan. Ele nasceu da necessidade de mobilizar a comunidade empresarial mundial para que adotassem valores fundamentais em suas atividades. Em relação aos direitos humanos, o Pacto estabelece que as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e devem assegurar-se de que suas atividades não estão impactando negativamente esses direitos.

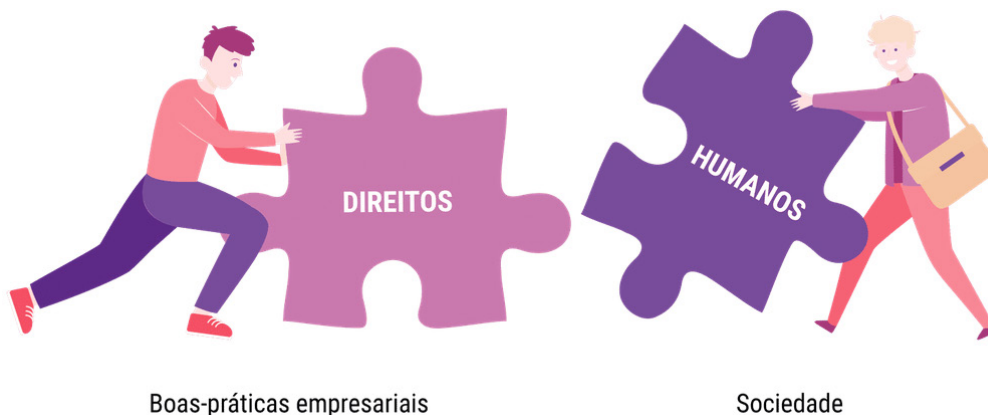
Quando falamos sobre as relações de empresas e direitos humanos, a ONU, por meio dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, sugere que se dê um passo adiante, fazendo com que as empresas se comprometam com o respeito aos direitos humanos naquilo que eles se relacionam com sua atividade fim. Por isso, todas essas condutas e boas práticas não excluem outras responsabilidades que demonstrem seu compromisso com o respeito dos direitos humanos.

Uma das questões recorrentes quando se trata das obrigações das empresas diante dos direitos humanos diz respeito a quais são os direitos humanos que merecem tal proteção. Há um consenso na Organização das Nações Unidas e entre os estudiosos do tema de que as empresas devem respeitar:

1. O conjunto dos direitos humanos previstos na chamada Carta Internacional de Direitos Humanos, que engloba a Declaração Universal de Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e
2. Os Princípios da Declaração da Organização Internacional do Trabalho.

Mesmo que haja este núcleo mínimo de direitos humanos, é relevante destacar que quando analisamos a realidade das atividades empresariais, certos direitos humanos se mostram mais em risco que outros, merecendo mais atenção por parte das empresas.

As empresas são responsáveis por diferentes condutas: em primeiro lugar, são responsáveis por boas práticas. As boas práticas aproximam a atividade empresarial da sociedade e do Estado. Elas estabelecem uma relação de confiança entre as partes e indicam que a empresa está consciente da relevância do seu papel e das potencialidades que apresenta para promover direitos humanos.



Além disso, os Princípios Orientadores indicam que as empresas precisam garantir que suas atividades não gerem impactos negativos e, se isso ocorrer, devem dispor de mecanismos para enfrentar a situação. É a responsabilidade das empresas na prevenção e mitigação dos impactos adversos de suas operações, produtos ou serviços prestados.

Para os Princípios Orientadores, todas as empresas têm responsabilidade, independentemente de seu tamanho, de seu setor e contexto operacional, e de sua estrutura. Entretanto, a responsabilidade da empresa é proporcional ao seu tamanho, ou seja, quando se trata de uma empresa pequena ou média, a capacidade pode ser reduzida em decorrência de sua estrutura.

No Brasil, algumas empresas tiveram uma iniciativa importante. Elas assinaram, em 2018, a Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos reconhecendo seu papel ao aportar contribuições para a economia, as relações trabalhistas, relações de consumo, cadeia produtiva, desenvolvimento nacional e regional sustentáveis. A Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos foi inspirada nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) no ano de 2011.

As empresas signatárias firmaram então o compromisso de aderir a algumas ações para a promoção de Direitos Humanos. Veja a seguir:

- **Políticas ou programas**
As empresas signatárias têm o compromisso de adotar políticas ou programas de Direitos Humanos e integrá-los em todas as áreas da empresa.
- **Atividade Educativas**
As empresas que aderiram a Carta Aberta devem implementar atividades educativas na temática dos direitos humanos para toda a sua força de trabalho e colaboradores.
- **Valorização do trabalho**
A promoção de ações de valorização do trabalho de afrodescendentes, de pessoas com deficiência física ou sensorial, de mulheres, de pessoas idosas, de defensores de Direitos Humanos, ambientalistas e comunicadores sociais deve ser perseguida pelas empresas signatárias da Carta Aberta.



- **Política de comunicação, fiscalização, sanção e prevenção**
As empresas signatárias da Carta Aberta devem adotar política de comunicação, fiscalização e sanção direcionada a seus colaboradores para a preservação dos Direitos Humanos e a prevenção de práticas reprovadas.
- **Divulgação de canais de denúncias**
A Carta aberta prevê que as empresas que firmaram o compromisso devem promover ampla divulgação, tanto corporativa quanto na área de atuação, de canais públicos de denúncias de ofensas a Direitos Humanos, como por exemplo o Disque 100 (Disque Direitos Humanos) e o Ligue 180 (Central de Atendimento à Mulher).
- **Auditorias periódicas**
Trata-se da obrigação de realizar periodicamente auditorias (*due diligence*) em matéria de Direitos Humanos, aferindo o impacto real e potencial de suas atividades, prestando contas sobre tais impactos por meio, inclusive, de publicação de relatórios.

A adoção do conteúdo dos Princípios Orientadores é benéfica para as empresas na medida em que eles apresentam ganhos a sua imagem, redução de riscos junto aos investidores e acionistas, além de ganho de valores agregados e melhoria de seu capital intangível. Assim, as empresas que seguem suas recomendações estão à frente das outras, quando podem demonstrar seu comprometimento com o respeito aos direitos humanos.

Demonstrar o conhecimento e o cumprimento dos Princípios também proporciona a fidelização dos consumidores preocupados com a conduta empresarial e seus impactos na vida das pessoas. Os consumidores, cada vez mais informados, levam em consideração os compromissos das empresas de respeito aos direitos humanos ao estabelecer suas preferências de consumo.

Para além disso, o comprometimento com os direitos humanos pode ser um diferencial para recrutar a mão-de-obra disponível no mercado. Os profissionais que compreendem a responsabilidade que as empresas têm em relação aos direitos humanos e os impactos positivos que podem produzir na vida das pessoas serão mais comprometidos com os resultados que a empresa produz.

SAIBA MAIS

A leitura da Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos é relevante para quem quer saber um pouco mais sobre o quanto as empresas podem contribuir para o avanço do tema dos direitos humanos no Brasil. Você quer saber quem são as empresas parceiras? Acesse o conteúdo da Carta para descobrir! (<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/premio-direitos-humanos-2018-homenageia-personalidades-e-entidades-brasileiras-e-internacionais/CartaEmpresasMDHMPTeEmpresas4.pdf>)



1.2 Como as empresas respeitam direitos?

O que as empresas devem fazer, ou seja, que procedimentos elas podem adotar para viabilizar a promoção e o respeito aos direitos humanos?

As empresas, de acordo com seu tamanho e circunstâncias, devem dispor de políticas e procedimentos apropriados para a promoção e o respeito aos direitos humanos. Para isso, as empresas que se engajam na proteção aos direitos humanos devem estabelecer um compromisso político, uma declaração pública que claramente indique quais são as práticas adotadas e os procedimentos operacionais relacionados ao controle de impactos aos direitos humanos.

Mas de nada adianta a adoção de procedimentos para a promoção e respeito aos direitos humanos se esses dispositivos não estiverem disponíveis e não forem divulgados para todos os envolvidos da empresa, sejam eles, colaboradores, parceiros, clientes e a própria comunidade. Qualquer que seja esse dispositivo ele deve ser transparente e acessível ao público que matem relações com a empresa.

Esse compromisso deve ser aprovado pelo mais alto nível organizacional da empresa e pode ser elaborado com o auxílio de uma assessoria especializada interna e/ou externa. Esse documento, portanto, estabelece quais as condutas que a empresa espera de seus funcionários e deve ser difundido amplamente tanto dentro quanto fora da empresa.

Outro ponto importante é o alinhamento do compromisso de respeito aos direitos humanos com as políticas e procedimentos operacionais da empresa. Portanto, esse documento deve refletir os valores da empresa, demonstrando que ele está incorporado em sua cultura.

Não são somente as grandes empresas que podem ter impactos positivos. Há vários exemplos de micro e pequenas empresas que fazem da sua atividade um veículo de mudanças substanciais na vida de pessoas. Veja, por exemplo, o caso da cafeteria inclusiva chamada Cafeteria Especial, localizada na cidade de Blumenau, em Santa Catarina, onde os atendentes são portadores de Síndrome de Down, contratados obedecendo-se a legislação trabalhista. Sabendo que a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência é difícil, essa iniciativa é um exemplo do que uma empresa pode fazer para promover o respeito aos direitos humanos.

SAIBA MAIS 

Para saber mais sobre o projeto inclusivo da cafeteria, acesse a página da Cafeteria Especial (<https://www.educareforma.com.br/cafeteriaespecial>).



Unidade II - A due diligence em direitos humanos

2.1 A Due Diligência nas empresas

Apesar de as políticas e procedimentos adotados pelo Estado e pelas empresas para a promoção e respeito aos direitos humanos serem muito importantes e contribuírem para diminuir os impactos negativos da violação desses direitos das pessoas, nem sempre conseguimos evitar a violação de um ou mais desses direitos. Nessa situação, o que as empresas devem fazer? Que medidas devem ser adotadas a fim de garantir o respeito aos direitos humanos?

No caso de ocorrência ou mesmo da prevenção de alguma violação aos direitos humanos espera-se que as empresas realizem auditorias permanentes para avaliar o impacto real e potencial de suas atividades, indicando como serão remediados os problemas relacionados a direitos humanos. Essas auditorias são chamadas pelos Princípios Orientadores de *due diligence*, ou devida diligência, em português.

Para o Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas Transnacionais, é necessário que ocorra uma mudança fundamental para que as empresas integrem em suas operações uma visão a partir dos direitos humanos, levando em consideração os impactos adversos sobre as pessoas, com o objetivo de prevenir e remediar tais impactos.

As empresas que fazem a *due diligence* conseguem perceber os riscos de sua atividade e, por isso, conseguem também se preparar para enfrentá-los.

A Organização das Nações Unidas, por meio do seu Alto Comissariado para Direitos Humanos, e refletindo o texto dos Princípios Orientadores, explica quais são os quatro componentes essenciais de um procedimento de *due diligence*:

1. identificar os impactos adversos aos direitos humanos causados por organizações ou com sua contribuição;
2. relacionar os dados obtidos com avaliações de impactos feitas nos procedimentos relevantes da organização e adotar condutas apropriadas de acordo com o seu envolvimento com estes impactos;
3. avaliar a efetividade de medidas e processos adotados para abordar os impactos e para entender se eles funcionam; e
4. dar publicidade ao modo de abordar os impactos e indicar a todos aqueles que se relacionam com a organização quais são as políticas e os procedimentos adotados.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) publicou um Guia de *Due diligence* para Condutas Empresariais Responsáveis com a intenção de auxiliar na implementação



de suas recomendações sobre *due diligence*. O Guia da OCDE incorpora as recomendações feitas pelos Princípios Orientadores e reconhece e fomenta as contribuições positivas que as empresas fornecem para o desenvolvimento social, ambiental e econômico.

SAIBA MAIS

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), com sede em Paris, França, é uma organização internacional composta por 35 países membros, que reúne as economias mais avançadas do mundo bem como alguns países emergentes como a Coreia do Sul, o Chile, o México e a Turquia. A Organização foi fundada em 14 de dezembro de 1961, sucedendo a Organização para a Cooperação Econômica Europeia, criada em 16 de abril de 1948.

Por meio da OCDE, representantes dos países membros se reúnem para trocar informações e alinhar políticas com o objetivo de potencializar seu crescimento econômico e colaborar com o desenvolvimento de todos os demais países membros. Por meio dessa cooperação, a OCDE tornou-se uma fonte importante de soluções para políticas públicas em um mundo globalizado.

O processo de *due diligence* não isenta as empresas da responsabilidade sobre suas atividades, todavia, serve para demonstrar a legítima preocupação da empresa e a tomada de medidas necessárias para prevenir ou mitigar esses impactos.

Estas iniciativas refletem a relevância do processo de *due diligence* para a concretização do dever de todos, Estado, empresas e sociedade. Ela é um importante instrumento para reforçar as boas práticas das empresas e para enfrentar potenciais impactos adversos que sua atividade possa causar.

2.2 A análise e o monitoramento na promoção dos direitos humanos

Você sabia que quando uma empresa que está comprometida com a promoção e o respeito aos direitos humanos vai iniciar suas atividades em determinado local, ou mesmo modificar sua atividade, ela deve estar atenta para os impactos reais que esta atividade pode causar na violação dos direitos humanos?

As empresas devem analisar as consequências concretas de sua atividade para as pessoas e levar em consideração os diferentes impactos que podem ser gerados para grupos específicos da sociedade. A adoção de procedimentos para avaliar potenciais e reais consequências negativas da atividade empresarial é bastante relevante e demonstra o quanto a empresa está comprometida com a promoção e o respeito aos direitos humanos. Para essa análise, as empresas podem contar com o apoio de especialistas em matéria de direitos humanos ou de consultas aos grupos afetados pelas consequências.



Este processo de análise deve levar em consideração todos os direitos humanos reconhecidos, haja vista que pode afetar, em tese, qualquer um. É crucial que a empresa avalie os impactos de forma periódica, uma vez que a realidade é dinâmica e podem ocorrer mudanças.

Os grupos afetados são essenciais para avaliar os impactos negativos e quando a empresa não conseguir alcançar tais pessoas, deve pensar em alternativas, como consultar especialistas em direitos humanos. Esta avaliação é de suma importância para as fases da auditoria. As empresas, ao tomarem esses cuidados, estão afirmando sua preocupação em respeitar direitos humanos.

IMPORTANTE

Esses cuidados são essenciais para que toda a sociedade possa desfrutar de toda a potencialidade da empresa em impactar nossa vida positivamente!

Além disso, a empresa também promove o bem-estar da sociedade quando utiliza sua influência para diminuir qualquer consequência negativa que possa existir. É por isso que os Princípios Orientadores indicam que a empresa deve, se for possível, modificar suas práticas quando não atendem às necessidades da sociedade e, especialmente, se prejudicam as pessoas.

A preocupação com o impacto que a atividade da empresa pode causar em relação aos direitos humanos não se resume ao momento em que a empresa inicia ou sofre qualquer alteração em sua atividade econômica. É preciso estar vigilante o tempo todo. O respeito aos direitos humanos deve fazer parte do cotidiano da empresa e de todos os seus colaboradores, sejam eles internos ou externos.

Nessa perspectiva, o monitoramento das medidas tomadas pela empresa é de suma importância para que se possa verificar a eficácia das respostas que as empresas fornecem. Ele pode sinalizar se as políticas de direitos humanos utilizadas estão sendo efetivas e pode indicar necessidade de aprimoramento. O monitoramento deve ser feito de forma sistemática com fundamentação em:

- Indicadores qualitativos e quantitativos adequados; e
- Informações de fontes internas e externas, incluindo as partes que são afetadas.

Todo esse trabalho realizado pela empresa é relevante para entender se sua política de prevenção está funcionando da melhor maneira que poderia, respondendo de forma eficaz aos impactos e contribuindo para manter as melhorias. Esse monitoramento deve dar atenção especial aos grupos com maiores riscos de marginalização e vulnerabilidade. Além disso, o monitoramento deve ser integrado aos processos pertinentes de comunicação interna, ou seja, os funcionários também devem conhecê-lo.

As medidas tomadas pela empresa também devem ser comunicadas externamente, assim, o Estado e a sociedade civil tomam conhecimento do quanto a empresa se esforça para respeitar os direitos humanos.



Uma boa prática que pode ser adotada é a apresentação, pela empresa, de relatórios com indicadores setoriais específicos, demonstrando o compromisso dela em ser parceira do Estado e da sociedade na promoção e respeito de direitos humanos.

2.3 Como as empresas promovem a reparação

Sempre que as empresas constatarem a ocorrência de impactos negativos aos direitos humanos, devem procurar mitigar seus efeitos, repará-los, ou contribuir com sua reparação. Essa é a previsão constante dos Princípios Orientadores: que as empresas tomem as devidas medidas para prevenir incidentes que possam acarretar impactos diversos aos direitos humanos. Quando isso ocorrer, as empresas devem agir ativamente para reparar, independentemente de como foi constatado o eventual dano – seja por auditoria ou por outros meios.

Vejam que é possível que uma empresa se engaje na reparação de algum dano causado mesmo que não tenha contribuído diretamente para ele. É o caso de efeitos causados por outras empresas que se relacionam com ela (fornecedores, prestadores de serviço, etc.). Esse engajamento da empresa na busca de uma solução para o problema reflete a consciência a respeito de seu papel na reparação e promoção dos direitos humanos. Contudo, essa responsabilidade pode variar conforme o tamanho, setor, contexto operacional, bem como em função da gravidade dos impactos que as atividades de outras empresas possam gerar.

A empresa pode estabelecer um mecanismo interno para que as pessoas possam dialogar e apresentar eventuais denúncias ou sugestões de melhorias. Este mecanismo auxilia para que a reparação seja eficaz. Os Princípios Orientadores estabelecem que tais mecanismos devem ser:

- **Legítimos**
As partes confiam em procedimentos legítimos e daí a relevância de as empresas darem atenção a esse requisito dando liberdade para que as pessoas possam apresentar suas ideias e contribuições.
- **Acessíveis**
Todas as pessoas conseguem utilizá-los. Em uma empresa muito grande, por exemplo, é provável que seja estabelecido um procedimento para ouvir os funcionários que dependa do computador. Todavia, em uma empresa pequena, disponibilizar uma caixinha de sugestões dentro do banheiro já é suficiente para a empresa demonstrar sua preocupação em estabelecer o diálogo.
- **Previsíveis**
Os procedimentos devem ser claros e com prazos fixados, sem prejuízo de alguma flexibilização para evitar que as pessoas se sintam prejudicadas.
- **Equitativos**
A empresa e os grupos afetados devem estar no mesmo nível, especialmente porque essas pessoas possuem um acesso limitado às informações, e a empresa tem um papel importante para equilibrar a relação.



- **Transparentes**

A transparência leva a um crescente aumento da confiança das pessoas nos procedimentos adotados pela empresa.

- **Aprendizagem contínua**

Todas as partes envolvidas (empresa, as pessoas que se relacionam com ela, como funcionários, clientes, fornecedores e a sociedade) devem aprender com o processo.

- **Participação e diálogo**

A participação e o diálogo de todas as partes envolvidas podem resultar em ganhos conjuntos.

A devida diligência em direitos humanos, quando efetiva, pode auxiliar as empresas na redução de riscos de ações judiciais contra elas, além de sinalizar que a conduta adotada na promoção e respeito aos direitos humanos está sendo satisfatória para todos os envolvidos na atividade da empresa.

Revisando o módulo III

Neste módulo você ficou sabendo que as empresas têm uma especial responsabilidade em relação aos direitos humanos: elas precisam respeitá-los. Isso decorre dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, aprovados pela Organização das Nações Unidas. Os consumidores são seletivos e podem preferir consumir de empresas comprometidas com o respeito aos direitos humanos, e os funcionários também podem preferir cooperar com as empresas que claramente adotam uma política de respeito aos direitos humanos. Para que as empresas cumpram os princípios, elas precisam prevenir os impactos negativos decorrentes de suas atividades. O principal instrumento para fazer isso é a chamada devida diligência, ou *due diligence*, em inglês. É importante que as empresas adotem procedimentos que permitam que todas as pessoas envolvidas possam ser ouvidas sobre os processos que ela pretende adotar. Assim, as empresas reforçam os impactos positivos que têm sobre a sociedade e se esforçam para que os impactos negativos não ocorram.



Referências

ALLEN, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments. *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–435.

BENACCHIO, Marcelo (coordenador). *A Sustentabilidade da Relação entre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos*. CRV: Curitiba, 2016, p. 148-169.

BRASIL. Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. *Diário Oficial, Brasília, DF*, 22 nov. 2018.

BRASIL. MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU: O dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos. 2018. Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>. Acesso em 04 de setembro de 2018.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. *Empresas, Direitos Humanos e Gênero: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais*. Rio de Janeiro: Buqui, 2015.

CHINCHILLA, N.; HERAS, M. L.; MASUDA, A. D. *Balancing Work and Family: a practical guide to help organizations meet the global workforce challenge*. Massachusetts: HRD PRESS, 2010.

CONNECTAS DIREITOS HUMANOS. *Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar - Relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral*. Disponível em: <http://www.conectas.org/publicacoes/download/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu>. Acesso em 04 de setembro de 2018.

HOMA PUBLICA. *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*. Vol. 1; Juiz de Fora: Homa, 2016, p. 05. Disponível em: <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2017/05/4-PONTO-CEGO-DO-DIREITO-INTERNACIONAL-DOS-DIREITOS-HUMANOS.pdf>. Acesso em 26 de setembro de 2018.

HOMA. *Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU*. Ford Foundation. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

MEDEIROS, T. J.; AGUIAR, J.; BARHAM, E. J. Entre o Conflito e o Equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumentum*, 35(88), 2017.



ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Responsabilidades das Corporações Transnacionais e Outras Empresas de Negócios com relação a Direitos Humanos. Doc. ONU E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2 (2003). Disponível em: <http://www.grupoatomoealinea.com.br/fileuploader/download/download/?d=0&file=custom%2Fupload%2FFile-1351611560.pdf>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. Guia de Due Diligence para Condutas Empresariais Responsáveis. Disponível em: http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf#_ga=2.179084769.491918108.1559051312-1074550660.1559051312. Acesso em 01 de outubro de 2018.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. Diretrizes para Empresas Multinacionais. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em 01 de outubro de 2018.

PACTO GLOBAL. Disponível em <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em 09 de abril de 2020.

PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira e HOSHINO, Thiago de Azevedo Pinheiro. Empresas Transnacionais no Banco dos Réus: violações de direitos humanos e possibilidades de responsabilização. Curitiba: Terra de Direitos, 2009.

RUGGIE, John Gerard. Quando Negócios Não São Apenas Negócios: as corporações transnacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SOARES, Inês V. P.; PIOVESAN, Flávia; TORELLY, Marcelo (coords.). Empresas e Direitos Humanos. Brasília: Ed. JusPodivm, 2018.

THOMAS, L. T.; GANGSTER, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 1, 6-15.