



Enap

Empresas e Direitos Humanos

Módulo

1

Empresas e 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

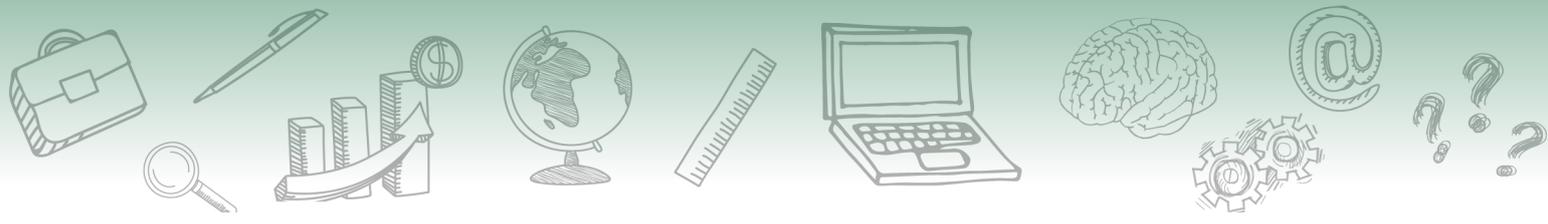
Diretoria de Educação Continuada

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



Sumário

Unidade I – Empresas e Direitos Humanos.....	5
1.1. As empresas e a promoção e o respeito aos direitos humanos	5
Unidade II – As diretrizes internacionais e a aplicação no Brasil	10
2.1 Diretrizes internacionais.....	10
2.2 Aplicação no Brasil.....	14
Referências.....	16





Módulo

1 Empresas e Direitos Humanos

Unidade I – Empresas e Direitos Humanos

Ao final desta unidade, você compreenderá o papel das empresas para a promoção e o respeito aos direitos humanos e conhecerá as diretrizes internacionais e nacionais que orientam a relação entre as empresas e os direitos da pessoa e as principais ações que o Brasil vem adotando para a garantia dos direitos humanos junto às empresas.

1.1. As empresas e a promoção e o respeito aos direitos humanos

Normalmente, quando se trata de uma situação de violação aos direitos humanos, somos induzidos a pensar na atuação do Estado na garantia do respeito a esses direitos. Assim, por exemplo, ao nos depararmos com crianças exercendo atividades irregulares que se configuram em trabalho infantil, logo pensamos que o Estado deveria agir para evitar que isso ocorra.

Isso é diferente se pensamos em uma situação em que uma amiga descobre que, na empresa em que trabalha, um colega homem, que exerce as mesmas funções que ela, tem um salário maior. Neste caso, pensamos logo que a situação deveria ser reparada pela empresa e não pelo Estado.

Pense novamente no exemplo de sua amiga. Mas agora, ela te conta que os proprietários da empresa são muito cuidadosos em relação ao respeito aos direitos de todos os seus funcionários. Inclusive, a empresa adotou um código de conduta, conhecido e respeitado por todos. Além disso, os funcionários conhecem os procedimentos que estão à disposição de todos para relatarem casos como o dela, quando os funcionários se sentem discriminados. Ela ainda diz que fez uso do canal de comunicação disponibilizado e que ficou bastante satisfeita com o modo com que a empresa lidou com o assunto.

Você consegue perceber a diferença entre essas duas situações?

Há, nas duas, a violação de direitos. No primeiro caso, os direitos da criança de não ser submetida a tratamento degradante, além do direito à igualdade e à não discriminação. No segundo caso, somos levados a refletir acerca do papel da empresa na violação do direito à igualdade salarial entre homens e mulheres.

Pense novamente no exemplo de sua amiga. Mas agora, ela te conta que os proprietários da empresa são muito cuidadosos em relação ao respeito aos direitos de todos os seus funcionários. Inclusive, a empresa adotou um código de conduta, conhecido e respeitado por todos. Além disso, os funcionários conhecem os procedimentos que estão à disposição de todos para relatarem casos como o dela, quando os funcionários se sentem discriminados. Ela ainda diz que fez uso



do canal de comunicação disponibilizado e que ficou bastante satisfeita com o modo com que a empresa lidou com o assunto.

Você consegue perceber como a conduta da empresa é fundamental para que sejam respeitados os direitos humanos?

No entanto, nem sempre esse foi o pensamento vigente. Quando os Estados começam a se preocupar com direitos humanos, as regulamentações foram feitas para limitar a atuação estatal, pensando que o Estado seria o único ator que pudesse ser responsável por violação de direitos. Com o tempo, percebeu-se que o Estado não era o único ator relevante e que as empresas também poderiam assumir esse papel.

Como as empresas relacionam-se com funcionários, consumidores, fornecedores e comunidade em geral, elas exercem um papel considerável no que diz respeito aos direitos humanos. Da mesma maneira que podem contribuir para que uma violação ocorra, elas têm um enorme potencial de influenciar outras empresas no respeito e promoção de direitos humanos. No contexto atual, autoridades internacionais e nacionais estão estimulando diversas ações visando à promoção de condutas adequadas das empresas, a fim de amenizar os eventuais danos causados pelas atividades privadas.

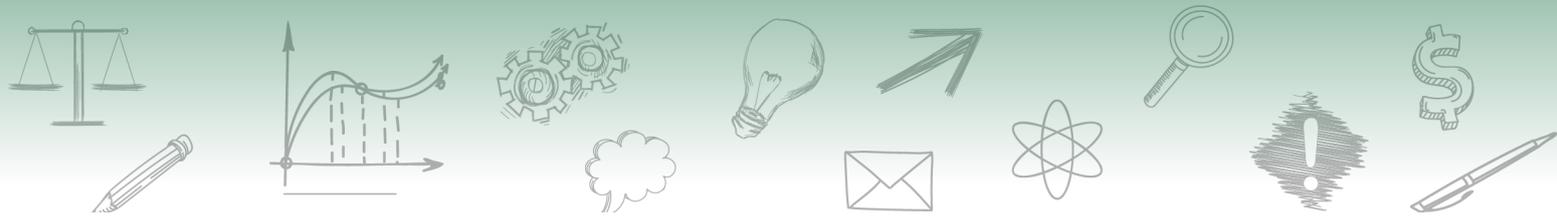
Os documentos internacionais que versam sobre os direitos humanos foram elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU), mas há vários outros documentos internacionais que protegem os direitos das pessoas. Há instrumentos que são elaborados em organizações regionais, como a Organização de Estados Americanos (OEA), a União Europeia (UE) ou a União Africana (UA).

IMPORTANTE

Os direitos humanos são aqueles internacionalmente reconhecidos em tratados internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

É preciso também compreender que, ao falarmos de entes privados, ou atividade econômica privada, estamos nos referindo às empresas. Empresas pequenas, médias e grandes, empresas que atuam somente em um país ou em vários, como são as transnacionais. A atividade econômica dessas empresas é essencial para o desenvolvimento dos países, e quando elas conduzem sua atividade de modo a respeitar os direitos das pessoas, há um ganho em setores como o econômico, o social e o cultural. Pode ocorrer, todavia, casos em que a atividade econômica acaba por não atender aos interesses das pessoas envolvidas, desrespeitando seus direitos básicos.

Observe, por exemplo, as fotos abaixo.



Mulher trabalhando em uma fábrica de roupas.



Mulher trabalhando em condições precárias em uma fábrica de roupas.



Essas imagens retratam a realidade de muitas mulheres em países no hemisfério sul. Essas mulheres são contratadas para trabalhar em indústrias de roupas por uma remuneração muito baixa. Seus contratos exigem que trabalhem por várias horas, sem direito à remuneração extra, ou ao descanso. Muitas vezes, essas indústrias, para baixar ainda mais o custo de produção, não atendem sequer os requisitos mais básicos de segurança, por exemplo, aqueles que dizem respeito a ligações elétricas adequadas para evitar incêndios, a existência de saídas de emergência e tantas outras irregularidades.

Outra possibilidade é que essas mulheres estejam trabalhando para pequenas indústrias do setor de vestimentas. Nesse caso, elas podem ser obrigadas a morar e trabalhar no mesmo local. Invariavelmente, trata-se de um quarto e um banheiro e todas as suas atividades – e de sua família – devem ser feitas ali mesmo. Ninguém tem autorização para sair.

Mas há outras situações. Há casos em que uma grande obra ou uma atividade, como por exemplo a mineração, deve ser realizada e precisa ser instalada em uma região em que comunidades tradicionais estão morando. Para que a atividade possa ser estabelecida, essas pessoas precisam ser desalojadas de suas casas e transferidas para outros locais. Retirar essas pessoas do local onde tradicionalmente vivem interfere em suas condições de vida de várias maneiras. Pode ser que a sua manutenção dependa da pesca em um rio e que elas não estejam aptas a exercer qualquer outro trabalho. Pode ser que naquele território haja locais sagrados, onde tradicionalmente prestam homenagens aos seus antepassados. Nesses casos, há sempre uma violação de direito somente pelo fato de as pessoas serem deslocadas de seu território tradicional. É preciso saber quais são os cuidados que as empresas precisam ter em situações como essas.

Quando falamos das relações entre empresas e direitos humanos queremos chamar atenção para o poder que as empresas têm de impacto nos indivíduos. Por isso, cada vez mais o Estado fomenta condutas empresariais que estejam em consonância com os direitos das pessoas. Trata-se, em verdade, de reconhecer que todos têm um importante papel a exercer: Estados, empresas e sociedade precisam caminhar juntos na busca de concretização de direitos.

Você já pensou no quanto uma empresa pode ser parceira no cumprimento e respeito aos direitos humanos?

Os direitos humanos são de todos e de cada um, assim, mesmo as menores empresas têm um enorme potencial de impacto na vida de seus funcionários, clientes, fornecedores e na comunidade em geral.

As empresas têm condutas que melhoram a vida dos indivíduos ao, por exemplo, exigir de seus fornecedores que atestem que estão em conformidade com as leis que regulam a proibição de trabalho forçado ou análogo ao escravo, ou quando treinam seus funcionários para não contratar fornecedores em mercados que oferecem alto risco de ocorrência de condições inadequadas de trabalho.

Um outro bom exemplo é aquele em que uma empresa da área de finanças desenvolve programas de educação sobre esse tema para a população carente. Em outras palavras, os impactos positivos



das empresas são estabelecidos quando elas utilizam suas potencialidades para fazer o bem para as pessoas que se relacionam com elas.

Para que isso ocorra, é preciso que as empresas, o Estado e a sociedade civil trabalhem em conjunto para que o melhor potencial das atividades econômicas seja explorado. Afinal, as empresas possuem um grande potencial econômico.

SAIBA MAIS

Você sabia que das cem maiores economias do mundo, mais de sessenta são empresas? Há cerca de quarenta anos, as maiores economias eram representadas por países, e a soma de tudo o que produziam, o Produto Interno Bruto (PIB), era maior do que o faturamento das empresas. Hoje, todavia, a situação é diferente, muitas empresas faturam mais do que os Estados conseguem produzir.

Com todo esse poder econômico, é claro que as empresas têm um potencial considerável para gerar impactos nas vidas das pessoas. É preciso que o Estado e a sociedade civil trabalhem para garantir que esses impactos positivos realmente ocorram e para reduzir a probabilidade da ocorrência de impactos negativos.

Vejam o depoimento da Diretora de Negócio de Cardiometabolismo e líder do Movimento “*Women in Leadership*” da Merck S/A, empresa de ciência e tecnologia. A Merck foi uma das empresas que recebeu o Selo Empresa Amiga da Família, em 2019, por adotar iniciativas que favorecem o equilíbrio entre trabalho e família. As ações dessa empresa são voltadas para atenção à mulher visando a conciliação entre a vida pessoal e o trabalho.

 <https://youtu.be/wL0p9w7UFQo>

Você conseguiu desmistificar a ideia de que somente o Estado é responsável por assegurar os direitos humanos?

Na verdade, todos nós somos responsáveis: Estado, empresas e sociedade. As empresas apresentam um potencial enorme para contribuir com o desenvolvimento do país, mas as suas condutas precisam ser pautadas por princípios que garantam que o desenvolvimento seja alcançado com respeito aos direitos humanos. Agora sim, com estes esclarecimentos, você pode entender o que já é possível fazer para promover o respeito aos direitos humanos.



Unidade II – As diretrizes internacionais e a aplicação no Brasil

Ao final dessa unidade você conhecerá as diretrizes¹ nacionais e internacionais recomendadas às empresas para a proteção aos direitos humanos² e as principais ações implementadas pelos organismos internacionais, com destaque para o papel da ONU, e pelo Brasil para a garantia e a proteção aos direitos humanos.

2.1 Diretrizes internacionais

Você sabia que foi a Segunda-Guerra Mundial que estimulou a criação da Organização das Nações Unidas, a ONU?

Uma das preocupações da ONU era incentivar os países a proteger os direitos humanos. Por isso é que foram elaborados diversos documentos internacionais sobre esse tema, como a Declaração Universal de Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, entre tantos outros.

SAIBA MAIS

A Declaração Universal de Direitos Humanos, juntamente com o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais são conhecidos como a Carta Internacional de Direitos Humanos. Ali estão os direitos básicos que devem ser assegurados por todas as nações a todos os indivíduos.

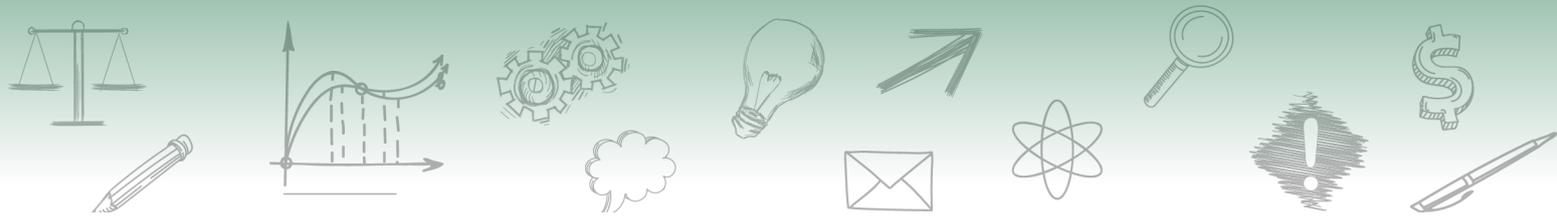
Entre outros, assegura-se que as pessoas tenham direito de não serem discriminadas por qualquer critério; direito de participar do seu governo; tenham direito à uma nacionalidade; à liberdade de expressão; tenham direito de constituir e manter sua família e tenham direito à educação.

Esses documentos internacionais estabelecem obrigações para os Estados, e surgiram no contexto pós Segunda-Guerra partindo da premissa de que alguns países foram responsáveis por violações de direitos humanos. Quando nos lembramos das práticas utilizadas no regime nazista, por exemplo, não nos resta dúvidas de que o Estado alemão promoveu violações.

No entanto, especialmente na década de 1970, a ONU passou a observar que as violações de direitos humanos não envolviam somente os Estados. Assim, surgiu o debate de como as empresas se relacionavam com a defesa dos direitos humanos. Se, por um lado, elas permitiram

¹ Rumos; orientações; explicações.

² São aqueles direitos inerentes ao ser humano. O conceito de Direitos Humanos reconhece que cada ser humano pode desfrutar de seus direitos humanos sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outro tipo, origem social ou nacional ou condição de nascimento ou riqueza(<https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/>).



um grande desenvolvimento econômico, por vezes, de outro lado, estavam envolvidas com atividades que impactavam negativamente os direitos das pessoas. Nesse contexto, em 2000, a ONU promoveu a criação do Pacto Global.

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-geral da Organização das Nações Unidas, Kofi Annan. Nasceu da necessidade de mobilizar a comunidade empresarial mundial para que adotassem valores fundamentais em suas atividades.

O Pacto está organizado em 10 princípios, inspirados na Declaração Universal de Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e na Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção.

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 não estão violando esses direitos.

Ainda que a adesão³ ao Pacto Global seja voluntária, trata-se da iniciativa que mais consegue agregar empresas em prol de condutas que contribuam para a promoção da defesa dos direitos humanos. Essa iniciativa foi um importante passo para que o debate sobre o papel das empresas em relação a garantia dos direitos humanos continuasse ocorrendo.

Os defensores de direitos humanos sempre pleitearam que fosse estabelecido, em algum documento, verdadeiras obrigações para as empresas e, claro, consequentes sanções para o caso em que elas não cumprissem com seus deveres. Depois de muita discussão e debate, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou um documento chamado “Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos”.

SAIBA MAIS

O Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas foi criado em 2006 para substituir a Comissão de Direitos Humanos (CDH). É um órgão intergovernamental responsável pelo tema de direitos humanos.

Você pode saber mais sobre o Conselho de Direitos Humanos da ONU, assistindo ao vídeo “O que é o Conselho de Direitos Humanos da ONU?” (https://www.youtube.com/watch?v=mVeaY_jYUnw&feature=emb_title)

Atualmente, os Princípios Orientadores da ONU para Empresas e Direitos Humanos é o documento mais importante que dispomos para tratar desse tema. Ele está estruturado em três pilares:

³ Acordo; aceitação; consentimento.



- **Proteger**
Aborda o dever dos Estados de proteger direitos humanos.
- **Respeitar**
Ressalta a responsabilidade das empresas em respeitar direitos humanos.
- **Reparar**
Menciona maneiras para prevenir e reparar as situações em que direitos humanos são violados.

Veja abaixo os Princípios Orientadores da ONU advogados pelo Pacto Global, que se apresenta segmentados nas temáticas: direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

- **Direitos Humanos**
 1. As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente.
 2. Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.
- **Trabalho**
 3. As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.
 4. A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.
 5. A abolição efetiva do trabalho infantil.
 6. Eliminar a discriminação no emprego.
- **Meio Ambiente**
 7. As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.
 8. Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.
 9. Incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.
- **Anticorrupção**
 10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina.

Esses Princípios Orientadores esclarecem qual o papel do Estado para assegurar que os direitos humanos sejam protegidos e qual o papel das empresas para assegurar que estão respeitando os direitos humanos.

Para as empresas, os Princípios são fonte de conhecimento e orientação por abordar as melhores condutas que elas podem ter como, por exemplo, procurar conhecer quais são os impactos negativos que suas atividades podem ter e então, estabelecer mecanismos para prevenir ou diminuir esses impactos, ou, ainda, quando afirmam que as empresas devem adotar uma política clara de responsabilidade em relação aos direitos humanos, informando seus colaboradores, fornecedores e clientes e mantendo aberto um canal de contato para enfrentar as reclamações que possam surgir.



Para os Princípios, os Estados e as empresas devem se preocupar com os direitos de todas as pessoas que podem ser afetadas pela atividade empresarial. Por isso, respeitar os Princípios não é, somente, cuidar dos direitos dos sócios e funcionários das empresas ou de seus consumidores, mas é também cuidar para que não sejam cometidas violações de direitos humanos também nas relações com fornecedores ou com as comunidades que estão em volta da empresa e que podem sofrer consequências de suas atividades.

Além disso, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a OCDE, já tinha elaborado, há muitos anos, um documento chamado de “Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais” que fala sobre a responsabilidade social das empresas. Esse documento foi revisado após a aprovação dos Princípios Orientadores da ONU e estabelece, entre outras coisas, que as empresas devem respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente e evitar causar impactos negativos aos direitos humanos.

As **Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (Diretrizes)** contêm um capítulo específico para direitos humanos. Confira abaixo o que ele diz:

IV. Direitos Humanos

Os Estados têm o dever de proteger os direitos humanos. As empresas deverão, no contexto dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, das obrigações internacionais de direitos humanos dos países em que operam, bem como da legislação e regulamentação domésticas:

1. Respeitar os direitos humanos, o que significa que elas devem evitar a violação aos direitos humanos dos outros e devem lidar com os impactos adversos aos direitos humanos com os quais estejam envolvidas.
2. Dentro do contexto de suas próprias atividades, evitar causar ou contribuir para impactos adversos aos direitos humanos e tratar desses impactos quando ocorrem.
3. Procurar maneiras de evitar ou mitigar os impactos adversos aos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações comerciais, produtos ou serviços por uma relação de negócio, mesmo que elas não contribuam para esses impactos.
4. Ter uma política de compromisso de respeitar os direitos humanos.
5. Realizar due diligence sobre direitos humanos adequada à sua dimensão, natureza e âmbito das operações e da gravidade dos riscos de efeitos adversos aos direitos humanos.
6. Prever ou cooperar através de processos legítimos na reparação de impactos adversos aos direitos humanos onde elas identifiquem que tenham causado ou contribuído para esses impactos.



SAIBA MAIS

Para saber mais sobre o assunto, acesse o texto integral das Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. (<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-exterior/pt-br/assuntos/camex/pcn/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>)

2.2 Aplicação no Brasil

Você sabe o que o Estado brasileiro tem feito para apoiar as empresas na garantia dos direitos das pessoas?

A ONU orienta que todos os países transformem os Princípios Orientadores em um Plano de Ação. Alguns países já fizeram isso, como o Chile, a Colômbia, o Canadá e vários outros. Este Plano de Ação deve indicar, como o próprio nome diz, quais serão as ações que o Estado vai tomar para garantir que as empresas respeitem direitos humanos.

No Brasil, ainda não foi elaborado um Plano Nacional de Ação, no entanto, foi aprovado o Decreto Presidencial nº 9.571, de 21 de novembro de 2018, que cria as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Este Decreto é inspirado nos Princípios Orientadores da ONU. Apesar de o normativo não obrigar a adesão pelas empresas, a partir dele, o Estado brasileiro pode criar mecanismos para fomentar o seu cumprimento.

Veja o que diz o § 2º do artigo 1º desse Decreto:

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

(...)

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

Além disso, o Brasil conta com legislações que protegem as pessoas de um modo geral. Por exemplo, no Brasil temos um Código do Consumidor com regras bastante claras sobre o direito de informação do consumidor. Ora, o direito à informação faz parte do direito humano de liberdade de expressão. Por isso, quando o direito de receber informação do consumidor está garantido no Código do Consumidor, nada mais é do que a garantia de que o Brasil está exigindo das empresas que tenham uma determinada conduta.



Percebe como isso está relacionado com a ideia de que as empresas precisam ter responsabilidades em relação aos direitos das pessoas?

Veja um outro exemplo. A nossa Constituição estabelece que as pessoas devem ser tratadas igualmente, e não são permitidas distinções que levem em consideração, por exemplo, o sexo da pessoa. Pois bem, essa regra geral é traduzida para o direito do trabalho, no Brasil, como a possibilidade de equiparação da remuneração recebida por uma mulher à do homem que desempenhe a mesma função! Ora, a obrigação de pagar a mesma remuneração a homens e mulheres que exerçam o mesmo trabalho vem de nossa Constituição e cumpre com o que foi estabelecido pelas Nações Unidas nos Princípios Orientadores.

O Decreto nº 9.571/2018 possui um capítulo que trata das responsabilidades das empresas com o respeito aos direitos humanos. Veja o art. 7º:

Art. 7º Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança...

Esses são exemplos de que, no Brasil, temos diversas leis que se preocupam em proteger as pessoas diante das atividades, atos e omissões das empresas. Mas, muito mais do que isso, é importante ressaltar que as Diretrizes Nacionais para Empresas e Direitos Humanos representam a regulamentação mais moderna que temos sobre o assunto, e é ela que vai indicar o caminho que as empresas, no Brasil, devem seguir.

Revisando o módulo I

Neste módulo você aprendeu porque falamos sobre as relações entre as empresas e os direitos humanos e como isso representa uma mudança no modo em que enxergamos a responsabilidade dos atores com relação às violações de direitos humanos.

Assim, você compreendeu as razões que levaram a Organização das Nações Unidas a buscar uma regulamentação para o assunto e como isso aconteceu, especialmente por meio dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos.

Você conheceu algumas regulamentações internacionais, que não são obrigatórias e viu que, no Brasil, também temos leis sobre o assunto. O ato normativo existente é chamado de Diretrizes Nacionais para Empresas e Direitos Humanos e prevê que as empresas voluntariamente cumprirão seus requisitos. Mas há, também, outras leis que, apesar de não se dirigirem às empresas, diretamente, acabam protegendo as pessoas em suas relações com elas.



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/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.

