



Enap

# Empresas e Direitos Humanos

Módulo

4

Direitos Humanos na prática das empresas



## **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

<b>Unidade I – O que as empresas podem fazer?.....</b>	<b>5</b>
1.1 Casos de sucesso .....	5
1.2 As empresas e o equilíbrio entre o trabalho e a família .....	12
<b>Referências.....</b>	<b>16</b>





# Módulo 4 Direitos Humanos na prática das empresas

## Unidade I – O que as empresas podem fazer?

Neste módulo, você verá exemplos de como empresas têm demonstrado um comprometimento maior em respeitar direitos humanos, e, em alguns casos, também têm fomentado a promoção destes direitos. Há vários casos exitosos de iniciativas empresariais que contribuem para o alcance dos objetivos almejados pela sociedade. Estas práticas representam um avanço no compromisso das empresas em aplicar a regulamentação internacional, mais especificamente os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes Nacionais para Empresas e Direitos Humanos.

### 1.1 Casos de sucesso

As empresas que buscam viabilizar uma conduta mais responsável em relação à promoção e ao respeito aos direitos humanos têm inúmeras oportunidades. São incontáveis as frentes que a empresa pode atuar. Muitas vezes, pequenas ações têm um grande impacto nas pessoas que se relacionam com as empresas, sejam elas, funcionários, consumidores, fornecedores ou a sociedade em geral.

As empresas podem adotar políticas claras de respeito à igualdade entre homens e mulheres, à igualdade racial, à infância, à saúde de seus consumidores, às pessoas idosas, às pessoas com deficiência, enfim, existem infinitas possibilidades de atuação positiva das empresas.

Várias empresas já adotam políticas e condutas que têm apresentado resultados exitosos. Assim, colaboram com a missão do Estado de proteger direitos humanos e atendem àquilo que a sociedade pretende, que é desfrutar de uma vida saudável em ambientes de respeito e livres de abusos.

O Pacto Global é uma iniciativa da ONU que procura engajar as empresas para que adotem boas práticas empresariais responsáveis e que possam contribuir para o alcance do crescimento sustentável e da cidadania. O Pacto propõe que as empresas assumam o compromisso de implementar dez princípios em suas estratégias de negócios e operações diárias que dizem respeito a:

- **Meio-ambiente**  
Em relação ao meio-ambiente, o Pacto Global prevê que as empresas devem buscar ações que previnam danos ambientais; devem desenvolver iniciativas que promovam maior responsabilidade ambiental e devem incentivar o desenvolvimento de tecnologias ambientalmente amigáveis.



- **Combate à corrupção**

Ao se preocupar com o combate à corrupção, as empresas que aderem ao pacto se comprometem em combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive a extorsão e a propina.

- **Relações de trabalho**

Ao tratar sobre as relações de trabalho, o compromisso da iniciativa é o de promover o apoio, pelas empresas, da liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação.

- **Direitos humanos**

Em relação aos direitos humanos, os princípios do pacto estabelecem que as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar sua não participação em violações relacionadas a estes direitos e aos direitos humanos como um todo.

Há várias empresas buscando agir em conformidade com os princípios do Pacto Global. Vamos observar alguns destes casos de sucesso. Eles refletem quatro grandes áreas de proteção de direitos:

- Igualdade entre homens e mulheres;
- Direitos de imigrantes<sup>1</sup>;
- O papel dos investidores; e
- Meio ambiente.

**Além disso, convidamos você a refletir sobre quantas empresas você conhece que adotam medidas parecidas? Elas fazem parte do seu cotidiano? Você costuma observar se os produtos ou serviços que você usa frequentemente são de empresas comprometidas com os direitos humanos?**

## **As questões de igualdade entre homens e mulheres**

Há diversos temas dentro do que se pode chamar de “questões relacionadas à igualdade entre homens e mulheres”. Nenhum é mais importante do que o outro, todavia, entre os vários que ainda persistem em nossa sociedade, um deles é a desigualdade enfrentada pelas mulheres, no ambiente do trabalho e fora dele.

As empresas podem se manifestar acerca do assunto de diferentes formas. Já mencionamos que elas podem adotar políticas claras, nesse caso, de não discriminação. Mas elas podem, ainda, colaborar de várias formas para alertar as pessoas sobre as desigualdades impostas, inclusive quanto aos casos relacionados à discriminação contra a população LGBT<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Pessoa que vem residir no Brasil.

<sup>2</sup> Sigla de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros.



Assista ao trailer do documentário **“Precisamos falar com os homens? Uma jornada pela igualdade de gênero”**, que aborda a igualdade de gênero por meio de depoimentos e dados estatísticos. Trata-se de uma iniciativa da ONU Mulheres Brasil e do PapodeHomem, viabilizada pelo grupo “O Boticário”. O vídeo está disponível no canal ONU Mulheres Brasil, na plataforma Youtube.

 <https://youtu.be/ZJ64IPTAMSU>

## SAIBA MAIS

Para saber mais, assista ao documentário completo **“Precisamos falar com os homens? Uma jornada pela igualdade de gênero”** (<https://brasil.un.org/pt-br/77045-precisamos-falar-com-os-homens-uma-jornada-pela-igualdade-de-genero>). Esse documentário procura aproximar os homens da temática da igualdade de gênero por meio da investigação de como ocorre a formação, a sustentação e as maneiras de desconstrução dos estereótipos de gênero nocivos, que perpetuam o nosso cenário atual. O documentário aproxima os homens da temática da igualdade de gênero e tem como objetivo o engajamento de homens e meninos para as novas relações de gênero sem atitudes e comportamentos machistas.

Outro exemplo interessante vem da conhecida montadora de veículos Renault. Em 2010, o Grupo Renault lançou o plano Women@Renault, uma iniciativa para melhorar a representatividade das mulheres em todos os níveis da empresa. Esse programa contempla um plano de gestão de talentos e a implementação de uma rede social interna à empresa que já conta com mais de 4.500 membros ao redor do mundo.

No Brasil, esse plano criou um comitê transversal composto por representantes (homens e mulheres) de cada setor da empresa. Eles são responsáveis por acompanhar alguns indicadores de igualdade de gênero, como, por exemplo, a evolução do percentual de mulheres em cada nível hierárquico; o número de mulheres contratadas para cada área; o número de estagiárias que são contratadas.

Saiba mais sobre a boa prática adotada pela Renault na reportagem **“Renault é ouro no Prêmio Weps, 2019, da ONU Mulheres no Brasil”**. Essa premiação Weps - Empresas Empoderando Mulheres acontece no Brasil e reconhece práticas de empoderamento feminino e desenvolvimento da equidade de gênero nas empresas.



## Direitos de imigrantes

Os imigrantes constituem uma população vulnerável, pois estão fisicamente longe do que conhecem como lar, muitas vezes sem familiares, sem conhecer a língua ou os costumes do país em que estão se abrigando. Assim, acabam ficando à margem da sociedade, ou seja, não são ou se sentem incluídos nela.

Pensando nisso, algumas empresas, como ABN AMRO, Carrefour, Facebook, Pfizer, Renner e Sodexo, participam de uma iniciativa de inclusão dos imigrantes, especificamente refugiados<sup>3</sup>, chamada “Empresas com refugiados”. Trata-se de uma iniciativa da Rede Brasil do Pacto Global da ONU e da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) que tem o intuito de promover a integração de pessoas refugiadas e solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro.

## SAIBA MAIS

A Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) é uma organização humanitária internacional dedicada a salvar vidas, proteger os direitos e construir um futuro digno para refugiados, deslocados internos e pessoas apátridas. O ACNUR foi criado em 1950 por resolução da Assembleia Geral da ONU e desde então lidera as ações globais destinadas a proteger as pessoas forçadas a fugir de suas casas devido a conflitos, perseguições e violações dos direitos humanos. A agência desenvolve soluções de longo prazo e sustentáveis com os setores público, privado, academia e sociedade civil. O ACNUR também trabalha para garantir que as pessoas apátridas tenham uma nacionalidade. Atualmente, o ACNUR está presente em cerca de 130 países com mais de 540 escritórios, prestando assistência e proteção a mais de 70 milhões de homens, mulheres e crianças em todo o mundo. Para saber mais sobre o tema, acesse a plataforma Empresas com Refugiados.

Outra iniciativa é o projeto “Empoderando Refugiadas”, que tem como propósito conscientizar as empresas sobre as amplas vantagens de contratação de pessoas refugiadas e preparar as mulheres para ingressar no mercado de trabalho brasileiro. Conheça um pouco mais sobre o projeto na reportagem a seguir:

<sup>3</sup> Pessoa que solicita que o país permita sua estadia porque está fugindo de perseguições (por motivos políticos, ou religiosos, ou de raça, por exemplo).





Acesse a reportagem em <https://www.acnur.org/portugues/2018/08/09/projeto-empoderando-refugiadas-inicia-terceiro-ano-com-foco-na-empregabilidade-destas-mulheres-em-sao-paulo/>

Um exemplo de boa prática adotada por empresas que tem conduta favorável para a questão dos direitos humanos para com a população de imigrantes foi promovida pelo Instituto Lojas Renner, em parceria com a Ação de Amor do Cristo Redentor. O programa estabeleceu uma política para capacitar refugiados para que possam encontrar uma posição no mercado de trabalho. Conheça um pouco mais sobre o programa no vídeo abaixo, publicado pelo canal WebTV Redentor na plataforma YouTube:

 <https://youtu.be/GezP8Z9XLRw>

## O papel dos investidores

**Imagine que você seja um investidor e pretenda ampliar seus negócios. Você, então, fará uma vasta pesquisa de mercado considerando vários aspectos, entre eles, se o negócio pesquisado atua na promoção de respeito aos direitos humanos. Se você tivesse mais de uma opção, faria alguma diferença saber que, em uma delas, o seu investimento poderia se reverter na promoção de algum direito humano?**

Provavelmente a sua resposta é afirmativa. E essa é a mesma resposta que grandes lideranças corporativas comprometidas e inovadoras têm dado a essa questão. Afinal, espera-se que em um grande empreendimento ou negócio, por exemplo, uma empresa têxtil, não ocorram impactos adversos aos direitos humanos e a existência de abusos contra as pessoas.



Os investidores têm um papel muito relevante na promoção de respeito aos direitos humanos. Na verdade, o que se tem é um esforço conjunto dos Estados, das empresas e da sociedade civil, para que cada vez mais as pessoas reflitam sobre o tipo de investimento que querem fazer e as suas consequências. Os investidores devem levar em consideração se as empresas e os projetos nos quais investem incorporam boas práticas ambientais e sociais.

É por isso que grandes investidores, em conjunto com a Iniciativa Financeira do Programa da Organização das Nações Unidas (ONU) para o Meio- Ambiente e o Pacto Global da ONU elaboraram os Princípios para Investimentos Responsáveis. Esses princípios indicam quais são as implicações do investimento sobre temas ambientais, sociais e de governança. Funcionam como um guia para as empresas e auxiliam os investidores a tomarem decisões, buscando aproximá-los do objetivo de construção de uma sociedade de bem-estar para todos, com respeito aos direitos humanos. Os chamados investidores institucionais, aquelas empresas ou mesmo Estados que compram e vendem grandes quantidades de valores mobiliários adotam estes princípios para indicar que estão comprometidos em investir em negócios que respeitem os direitos humanos e o meio-ambiente.

Nesse sentido, os Princípios para Investimentos Responsáveis partem da premissa de que os investidores institucionais têm a responsabilidade de agir para alcançar o melhor resultado para os seus clientes, e por isso, precisam se preocupar como as questões sociais, ambientais e de governança podem afetar os negócios nos quais investem. Ao se preocupar com o retorno do investimento, esses Princípios acabam se aproximando dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos, na medida em que promovem o respeito pelos direitos humanos ao condicionar o investimento em empresas que possam demonstrar que se comprometem em respeitá-los.

São seis princípios que buscam fazer com que as questões sociais, ambientais e de governança sejam integrados nas empresas.

## DESTAQUE

1. Incorporar temas ambientais, sociais e de governança corporativa nas análises de investimento e nos processos de tomada de decisão.
2. Ser pró-ativo e incorporar os temas ambientais, sociais e de governança corporativa nas políticas e práticas de propriedade de ativos.
3. Buscar sempre fazer com que as entidades na quais são feitas investimentos divulguem suas ações relacionadas aos temas ambientais, sociais e de governança corporativa ESG.
4. Promover a aceitação e implementação dos Princípios dentro do setor de investimento.



5. **Trabalhar com união para ampliar a eficácia na implementação dos Princípios.**
6. **Divulgar relatórios sobre atividades e progresso da implementação dos Princípios.**

Fonte: Princípios para o Investimento Responsável (PRI).

Assim, por exemplo, os investidores se comprometem a fomentar que as empresas nas quais eles investem divulguem suas políticas e ações relacionadas aos três temas mencionados: sociais, ambientais e de governança. Além disso, eles se comprometem a divulgar suas próprias ações que ativamente promovam a implementação dos Princípios, buscando conscientizar um número cada vez maior de pessoas sobre os impactos positivos que as atividades econômicas podem ter sobre as pessoas e sobre o meio-ambiente.

Em 2019, já são mais de dois mil e duzentos signatários demonstrando que estes investidores acreditam que as empresas que adotam medidas para respeitar os direitos humanos têm uma maior chance oferecer um melhor retorno para o investimento feito.

E isso já é preocupação de diferentes atividades. O Banco Santander, por exemplo, adotou a política de oferecer aos seus clientes opções de investimento que respeitem esses critérios, é o que se chama de investimento responsável.

## SAIBA MAIS

Para saber mais sobre essa política do Banco Santander, acesse a página do Investimento Responsável (<https://www.santanderassetmanagement.com.br/investimento-responsavel>).

### As empresas e o meio-ambiente

Atualmente, muitas são as questões a serem observadas pelas empresas para que estas mantenham uma conduta responsável e sustentável. Uma delas é o respeito ao meio ambiente. A gestão ambiental e de recursos hídricos também está em evidência, e as empresas devem se preocupar com os impactos ambientais de suas atividades.

Há vários exemplos de boas práticas adotadas pelas empresas na área ambiental, e as diferentes atividades econômicas perceberam a importância que têm demonstrando o respeito ao meio ambiente. Podemos encontrar, por exemplo, atividades econômicas que têm uma estreita relação com o meio-ambiente.

O exemplo da fabricante de cosméticos Natura retrata bem como uma empresa pode investir em um modelo de sustentabilidade, primando pela preservação do meio ambiente, além de oferecer



apoio às comunidades da floresta. A Natura, por meio de um modelo de desenvolvimento, valoriza o manejo da Floresta Amazônica e de práticas agrícolas sustentáveis, tendo uma atuação transparente e sustentável nos aspectos social, ambiental e econômico.

## SAIBA MAIS

Para saber mais sobre o modelo de sustentabilidade da Natura, assista ao vídeo **Nossa relação com as Comunidades da Amazônia** (<https://www.youtube.com/watch?v=nr7iwrqIZtl>) e descubra como essa empresa está se relacionando com o meio ambiente, de onde ela retira recursos com a participação das comunidades nas áreas onde a empresa atua. O Vídeo encontra-se disponível no canal naturabrofficial na plataforma YouTube.

Um outro exemplo de boa prática é o da Fundação Grupo Boticário de Proteção à Natureza, que mantém a Grande Reserva Mata Atlântica Salto Morato, localizada em Guaraqueçaba, no estado do Paraná (PR). Além de ser atrativa pela abundante biodiversidade, essa reserva ainda promove o turismo, fomenta a pesquisa e fortalece a economia da região.

Assista ao vídeo Grande Reserva Mata Atlântica: Salto Morato, publicado pelo canal Fundação Grupo Boticário de Proteção à Natureza na plataforma YouTube, e observe a preocupação em proteger a natureza e em educar as pessoas sobre a necessidade de respeitá-la. Não deixe de perceber como o respeito ao meio-ambiente reflete na vida das pessoas e no direito que todos têm, por exemplo, de respeito à sua cultura e ao seu modo de vida.

 <https://youtu.be/THXWXFJCH4Q>

## 1.2 As empresas e o equilíbrio entre o trabalho e a família

A modernização trouxe diversos impactos sobre a sociedade, especificamente sobre a estrutura familiar, que sofreu mudanças acentuadas nas últimas décadas do século 20. Os países desenvolvidos foram os que iniciaram esse movimento, e mais tarde, a América Latina.

Nesse contexto de mudanças, em que um número cada vez maior de mulheres passou a compor a força de trabalho e a maioria das famílias brasileiras não consiste mais de um pai que trabalha e uma mãe que fica no lar cuidando da casa e das crianças, a discussão sobre o equilíbrio entre as demandas do trabalho e a família tem ocupado papel proeminente.

No mundo do trabalho de hoje, temos casais com dupla jornada, mães trabalhadoras com crianças pequenas, adultos responsáveis por pessoas idosas, doentes ou com deficiência. Tudo isso, aumenta a probabilidade de que tanto os trabalhadores, quanto as trabalhadoras, tenham muitas responsabilidades domésticas, além das responsabilidades no trabalho.



Em resposta a esses desafios de conciliar vida profissional e familiar, muitas organizações têm adotado práticas voltadas à acomodação das necessidades da força de trabalho diversificada de hoje.

São exemplos de práticas organizacionais de equilíbrio trabalho-família o horário de trabalho flexível; o teletrabalho; a utilização de banco de horas; as licenças, a exemplo das previstas por razões de maternidade, paternidade e emergências familiares; o apoio para o cuidado de crianças e outros familiares dependentes.

Os benefícios da adoção de práticas organizacionais de conciliação trabalho-família são inúmeros. Em relação aos funcionários, destacamos: menos estresse em decorrência de menos conflitos entre o trabalho e as responsabilidades familiares; melhor ambiente de trabalho; mais satisfação no trabalho.

Do ponto de vista das organizações, destacam-se as melhorias na capacidade de atrair e reter melhores trabalhadores e trabalhadoras em um mercado cada vez mais competitivo; menor índice de rotatividade de pessoal; menor taxa de absenteísmo e atraso e mais motivação e melhor desempenho e produtividade dos trabalhadores na realização de suas atividades.

Os ambientes de trabalho familiarmente-apoiadores, por sua vez, possuem três componentes fundamentais:

- **Políticas organizacionais familiarmente-apoiadoras**  
São serviços que ajudam a tornar o gerenciamento das responsabilidades familiares diárias mais fáceis.
- **Chefe imediato familiarmente-apoiador**  
É aquele que é simpático ao desejo do empregado de procurar equilíbrio entre trabalho e família e que se engaja no esforço para ajudá-lo.
- **Colegas de trabalho familiarmente-apoiadores**  
São simpáticos ao desejo do colega de procurar equilíbrio entre trabalho e família e se engajam no esforço para ajudá-lo.

Atualmente, as abordagens têm valorizado os aspectos positivos da relação entre trabalho e família e indicado consequências negativas do conflito. Entende-se, ainda, que a redução dos conflitos trabalho-família traz benefícios para o bem-estar e que os trabalhadores que relatam menos conflitos apresentam maior comprometimento e satisfação no trabalho. Um conjunto de estratégias individuais, familiares e organizacionais são necessárias para melhorar a integração entre os dois papéis.

Nesse contexto, o Governo Federal, por meio do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e da Secretaria Nacional da Família, buscou alternativas para fomentar o equilíbrio entre trabalho e família no Brasil.



Assim, em 2019, foi lançado o Selo Empresa Amiga da Família (SEAF), a fim de fomentar, no país, um ambiente corporativo mais familiarmente responsável e reconhecer publicamente as boas práticas de promoção do equilíbrio trabalho-família de empresas que adotam medidas para criação de um ambiente baseado na flexibilidade, no respeito e compromisso mútuos.

## SAIBA MAIS

Saiba mais sobre o Selo Empresa Amiga da Família (<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/selo-1/selo-empresa-amiga-da-familia>) uma iniciativa do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), lançado por meio da Secretaria Nacional da Família (SNF/MMFDH). Esse prêmio tem o objetivo de fomentar a adoção voluntária de práticas organizacionais familiarmente responsáveis pelas empresas brasileiras por meio do reconhecimento daquelas que se mostram comprometidas com o equilíbrio trabalho-família, o florescimento pessoal e profissional, e o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Conheça um pouco mais sobre as boas práticas de algumas empresas que receberam o Selo Empresa Amiga da Família, do (MMFDH), em 2019, acessando os links abaixo com os depoimentos dos premiados:



### **Dom Casero Comércio de Produtos Alimentícios**

 <https://www.youtube.com/watch?v=EaETV2q7FRM>

### **Serpro**

 <https://www.serpro.gov.br/clientes/videos/premioserprofamilia-16122019a.mp4/>

### **Jacto S/A**

 <https://www.youtube.com/watch?v=ORFWITThCGA>



### **Itaipu Binacional**

 <https://www.youtube.com/watch?v=a6mTQicD14I>

### **CODEVASF**

 <https://www.youtube.com/watch?v=xU5GVs3JroA>

### **DAE S/A - Água e Esgoto**

 [https://www.youtube.com/watch?v=DQ8-vOV\\_tb8](https://www.youtube.com/watch?v=DQ8-vOV_tb8)

### **Tox Pressotechnik do Brasil**

 <https://www.youtube.com/watch?v=7qB2en7Runw>

### **CIS Treinamento em Desenvolvimento Profissional e Gerencial**

 <https://www.youtube.com/watch?v=vu43ryHdfyl>

Estes exemplos demonstram que todos podemos nos comprometer com o respeito e a promoção dos direitos humanos. Pare um instante para refletir sobre como você, em sua atividade atual, pode ser um agente de mudança para que direitos humanos sejam respeitados e para fomentar boas condutas de outras pessoas.

### **Revisando o módulo IV**

Neste módulo você observou como diferentes empresas têm se envolvido com direitos humanos, promovendo o respeito por meio da educação, ou diretamente atuando para que direitos humanos sejam respeitados. Todos estes são exemplos de boas práticas relacionadas à temática de Empresas e Direitos Humanos.



## 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](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.