



Laura Maria Santiago Lucas

O REQUISITO “SOCIAL” DO ACRÔNIMO ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE*) COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

São Paulo
2023

LAURA MARIA SANTIAGO LUCAS

O REQUISITO “SOCIAL” DO ACRÔNIMO ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE*) COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção de título de Mestre à Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, na área de Função Social do Direito.

Orientador: Professor Doutor Renato Gugliano Herani

São Paulo
2023

Catálogo na fonte: Biblioteca FADISP

L933r Lucas, Laura Maria Santiago.

O requisito "social" do acrônimo esg (environmental, social e governance) como ferramenta de garantia da igualdade de gênero no ambiente corporativo/ Laura Maria Santiago Lucas – 2023.
111 fls; 30cm.

Dissertação (Mestrado) – Faculdade Autônoma de Direito (FADISP),
Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – São Paulo, 2023.

Orientador (a): Prof. Dr. Renato Gugliano Herani

Inclui bibliografia

1.Ambiental. 2.Social. 3.Governança. 4.Feminismo. 5.Igualdade de gênero. 6.Ambiente corporativo. 7.Direito sustentável. I. Lucas, Laura Maria Santiago. II. Faculdade Autônoma de Direito. III.Título.

CDU 34

Adriano Pereira dos Santos CRB-8/8523

Laura Maria Santiago Lucas

O REQUISITO “SOCIAL” DO ACRÔNIMO ESG (*ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE*) COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO.

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção de título de Mestre à Faculdade Autônoma de Direito – FADISP, na área de Função Social do Direito.

Orientador: Professor Doutor Renato Gugliano Herani

São Paulo, 21 de março de 2023

Banca examinadora:

Professor Doutor Renato Gugliano Herani
(orientador)

Professora Doutora Talita Félix

Professor Doutor Reynaldo Soares da Fonseca

*Este trabalho é dedicado ao meu marido, Eclair Lucas, ao meu filho León Santiago Lucas,
familiares, amigos e mestres,
que me incentivaram, apoiaram e contribuíram significativamente
para o meu crescimento intelectual e pessoal.*

*Agradeço a todas as mulheres que me antecederam, em especial,
as que se indignaram, as que colocaram em risco a própria vida
e que lutaram para que hoje eu pudesse trabalhar, votar, estudar e gerir meus bens.
Espero contribuir para que as mulheres, juntamente com os homens,
que me sucederem continuem a luta pela igualdade de oportunidades das mulheres
não somente no ambiente corporativo, mas em todos os setores da vida política, profissional
e social.*

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar se o critério social do acrônimo ESG (Environmental, Social e Governance) pode contribuir para a garantia da igualdade de gênero no ambiente corporativo. Para tanto foi realizado um breve histórico acerca da evolução dos direitos das mulheres, a construção histórico social da inferioridade feminina, bem como serão apresentados dados que comprovam que no ambiente corporativo há desigualdade de salário, além de apresentar dados acerca da incipiente participação das mulheres em cargos de liderança e gestão em relação aos homens na atualidade. Buscar-se-á a compreensão de como se deu a construção da ideia de “inferioridade feminina” e a participação dos movimentos feministas no combate à esta visão. Pretende-se destacar que as empresas refletem as desigualdades existentes na sociedade e que precisam adotar uma postura mais alinhada aos direitos humanos e aos objetivos de direito sustentável estabelecidos pela ONU (Organização das Nações Unidas). Pretende-se demonstrar alguns documentos internacionais e nacionais que visam a garantia dos direitos das mulheres nos ambientes empresariais. Por último, pretende-se demonstrar como o requisito “s” do acrônimo ESG pode contribuir para a proteção dos direitos das mulheres, considerando estar perfeitamente alinhado aos objetivos de direito sustentável relativos à igualdade de gênero estabelecidos pela ONU.

Palavras-chave: Ambiental, Social e Governança. Feminismo. Igualdade de gênero. Ambiente corporativo. Objetivos de direito sustentável.

ABSTRACT

The present work aims to analyze whether the social criterion of the acronym ESG (Environmental, Social and Governance) can contribute to the guarantee of gender equality in the corporate environment. For this, a brief history was made about the evolution of women's rights, the social historical construction of female inferiority, as well as data that prove that in the corporate environment there is inequality of pay, besides presenting data about the incipient participation of women in leadership and management positions in relation to men today. We will seek to understand how the idea of "female inferiority" and the participation of feminist movements in the fight against this vision took place. It is intended to highlight that companies reflect the inequalities existing in society and that they need to adopt a posture more aligned with human rights and sustainable law goals established by the UN (United Nations). It is intended to demonstrate some international and national documents aimed at guaranteeing women's rights in business environments. Finally, it should be demonstrated how the "s" requirement of the acronym ESG can contribute to the protection of women's rights, considering that it is perfectly aligned with the sustainable law objectives on gender equality established by the UN.

Keywords: Environmental, Social and Governance. Feminism. Gender equality. Corporate environment. Sustainable law goals.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Participação de mulheres em cargos gerenciais.....	34
Figura 2 – Rendimento médio do trabalho entre homens e mulheres	35
Figura 3 - Distribuição dos profissionais homens e mulheres em percentual considerado o tipo acionário das empresas	36
Figura 4 – Proporção de mulheres em cargos de liderança	37
Figura 5 – Participação das mulheres em conselhos de administração, conselho fiscal e diretoria isolado ou cumulativamente	38
Figura 6 – Prazo para zerar a desigualdade de gênero em anos	39
Figura 7 – Princípios do pacto global.....	41
Figura 8 – Objetivos de Direito Sustentável.....	44
Figura 9 – Objetivos 5 de Direito Sustentável.....	45
Figura 10 – Dever do Estado na proteção dos direitos humanos.....	48
Figura 11 – Dever das Empresas em respeitar os direitos humanos	49
Figura 12 - Marcos temporais que ajudam a contextualizar a relevância que a pauta ESG vem recebendo no mundo corporativo e no ambiente de mercado	72
Figura 13 – Estrutura do padrão GRI	75
Figura 14 – Quadro de padrões GRI para divulgação de resultados	76
Figura 15 – Conteúdo do <i>Draft One</i>	83
Figura 16 – Diversidade em órgão de Governança e empregados	93
Figura 17 – Demonstrativo dos ativos de investimento sustentável nos principais mercados globais no período de 2016-2018-2020 (em bilhões de dólares).....	94

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES.....	12
1.1 A construção histórico-social da inferioridade feminina	12
1.2 A contribuição do movimento feminista para a igualdade de gênero	22
1.3 Instrumentos de proteção para construção da igualdade de gênero	24
2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AMBIENTE CORPORATIVO	28
2.1 Ambiente corporativo patriarcal	28
2.2 A necessária visão corporativa acerca dos direitos humanos.....	32
2.3 Panorama atual da participação de mulheres no ambiente corporativo	34
3 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PELA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES	41
3.1 Os objetivos de direito sustentável direcionados à igualdade de gênero no ambiente corporativo	41
3.2 Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos.....	45
3.3 As diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos – Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018.....	52
3.4 Dever de diligência em direitos humanos no ambiente corporativo	56
4 O ESG COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO EM RESPEITO AO OBJETIVO 5 DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL ESTABELECIDO PELA ONU	66
4.1 Os fundamentos do ESG	66
4.2 A responsabilidade das corporações por violação aos direitos humanos	78
4.3 O requisito social do ESG como mecanismo de alcance do objetivo de desenvolvimento sustentável estabelecido pela ONU relativo à igualdade de gênero..	87
CONCLUSÃO.....	99
REFERÊNCIAS	102

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar se o critério social do acrônimo ESG (Environmental, Social e Governance) pode contribuir para a garantia da igualdade de gênero no ambiente corporativo. Serão apresentados dados atuais referentes à participação das mulheres em cargo de liderança e o valor pago à título de remuneração em relação aos homens como forma de demonstrar a desigualdade de gênero nesses ambientes.

No capítulo primeiro será realizado um estudo acerca da construção histórica da inferioridade feminina, bem como será apresentado como a criação desse estereótipo massificado e defendido por filósofos e estudiosos iluministas alijaram as mulheres de direitos.

Será abordada a teoria do direito natural a que estavam submetidas as mulheres, defendida, especialmente, pelo filósofo iluminista Rousseau que contribuiu para que ainda hoje fosse imputada à mulher a execução das tarefas domésticas e a criação de um estereótipo de inferioridade biológica e intelectual.

Ainda será realizado um breve apanhado dos movimentos feministas, que se insurgiram inicialmente contra o modelo de igualdade propagado pelo iluminismo e as primeiras inquietações das mulheres, nominando aquelas que tiveram papel de destaque, como Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft.

Pretende-se demonstrar que a visão de igualdade de direitos civis, políticos e sociais que sustentam os movimentos das mulheres na atualidade tiveram um longo, moroso e perverso percurso, em que muitas mulheres perderam a própria vida, em virtude de suas indignações e insurgências.

Serão citados instrumentos de proteção no sistema normativo nacional e internacional em relação aos direitos das mulheres, fruto das diversas fases dos movimentos feministas, que, ao longo da história, rebelaram-se contra o *status quo*.

Com vistas a delimitar o objeto da presente dissertação, far-se-á um estudo acerca do modelo ideológico de submissão das mulheres nos ambientes corporativos, apresentando dados estatísticos da participação feminina, destacando aspectos relativos à remuneração e ocupação das mulheres em cargos de liderança e gestão.

Buscar-se-á demonstrar como a visão relativa de direitos humanos por parte das empresas merece ser atualizada e como as empresas devem assumir a responsabilidade na adoção de condutas e posturas compatíveis com as atuais orientações da Organização das Nações Unidas e com o conteúdo presente no arcabouço legislativo em vigor, especialmente em relação aos direitos das mulheres.

No terceiro capítulo, será realizado um pequeno estudo sobre a evolução do conceito de desenvolvimento sustentável até os atuais princípios de Direito sustentável estabelecidos pela ONU – Organização das Nações Unidas, bem como citar-se-ão os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável, que foram aprovados na Agenda 30.

Em virtude de este estudo se dirigir à igualdade de gênero, será destacado o Objetivo 5 dos Objetivos de Direitos Sustentáveis estabelecidos pela ONU, porquanto se dirige, especialmente, ao empoderamento de mulheres e meninas.

Partindo da premissa de que as empresas também devem assumir compromissos nessa seara e que a adoção dessa conduta pode contribuir para a eficácia horizontal dos direitos humanos, será realizada uma explanação acerca dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, apresentando os precursores dessa visão, os documentos que sustentam a base desses princípios e as diretrizes nacionais que se coadunam com esse modelo de proteção, respeito e reparação em direitos humanos.

Demonstrar-se-á a mudança de paradigma dos objetivos empresariais que passaram a estabelecer metas relativas à proteção da sociedade ao lado das metas relacionadas à lucratividade. Realizar-se-á um paralelo entre os princípios da fraternidade e as novas propostas estabelecidas pela conferência “Who Cares Wins” que gerou o acrônimo ESG.

Pretende-se apresentar como ocorreu a inserção no ambiente corporativo de temáticas relacionadas à sustentabilidade, bem como as novas tendências apresentadas no Fórum Econômico de 2020 que contribuíram para a adoção de medidas empresariais voltadas aos interesses sociais, visão que se coaduna com o novo conceito de capitalismo consciente em que devem ser observados os interesses de toda a cadeia produtiva e não somente dos acionistas e investidores.

Por fim, será demonstrada a importância da adoção dos critérios ESG no ambiente corporativo como forma de garantia dos direitos das mulheres e os atuais investimentos em ESG nas principais economias do mundo.

Certos de que os critérios ESG somente poderão contribuir para a garantia dos direitos das mulheres se houver a respectiva mensuração, controle de dados e planos de ação, buscar-se-á apresentar quais os métodos de controle estão disponíveis às empresas na atualidade.

Ademais, será apresentado o cenário legislativo atual quanto às responsabilidades das empresas por violações de direitos humanos e as perspectivas de aperfeiçoamento de responsabilização empresarial nessa seara.

Como conclusão e já familiarizados com os fundamentos de ASG – Ambiente, Social e Governança –, embora tenha se propagado no mundo corporativo a sigla com as iniciais das

palavras em inglês (ESG), demonstrar-se-á em que medida esses critérios podem contribuir para a garantia dos direitos das mulheres, em virtude de haver similitude entre fundamentos do pilar “S” do acrônimo ESG e os direitos das mulheres, especialmente daqueles previstos no conteúdo do Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos pela ONU.

1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

*“A mulher tem mais espírito, o homem mais gênio. A mulher olha, o homem compreende.”*¹

1.1 A construção histórico-social da inferioridade feminina

A partir da Revolução Francesa a sociedade passou a ter um olhar em relação à mulher enquanto titular de direitos, isto porque, até o Estado Moderno, não existia a ideia de igualdade. A noção das mulheres enquanto sujeitos de direitos humanos é algo muito novo na história, assim como o são os conceitos de discriminação, opressão e violência contra o gênero feminino.

Foram os ideais iluministas e as Cartas de Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft² que impulsionaram as revoluções abolicionistas, dos direitos dos trabalhadores e especialmente o despertar da mulher, como titular de direitos, bem como o surgimento de categorias como a violência de gênero. Segundo sustenta Silvia Chakian, sequer seria possível, antes do Estado Moderno, examinar-se qualquer violência de gênero, embora, historicamente, a mulher sempre estivesse em situação de desvantagem:

De qualquer forma, se a situação da mulher, desde os primórdios até o surgimento do Estado Moderno, não pode ser examinada sob o prisma da opressão ou da violência de gênero – categorias que sequer existiam –, nada impede que a análise seja feita com a identificação de que, de fato, historicamente, as mulheres sempre estiveram na condição de inferioridade de desvantagem.³

Não obstante a igualdade tenha sido uma das principais ideias do iluminismo, o campo da igualdade de gênero foi marcado por alguns paradoxos. O pensamento filosófico do século XVIII enaltecia a mulher que obedecia ao “chamado da natureza”, ou seja, a mulher nessa perspectiva teria as seguintes virtudes: o recato, a docilidade, uma receptividade passiva em relação aos desejos e às necessidades dos homens, e, a seguir, dos filhos.⁴ Esse modelo de comportamento feminino foi defendido no pensamento de Rousseau na Obra *Emílio* ou da Educação:

¹ ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio, ou da educação**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014, p. 566.

² Publica em 1792, em resposta à Constituição Francesa de 1791, a famosa obra *Reivindicação dos Direitos da Mulher*. Ver em CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 53.

³ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 6.

⁴ KEHL, Maria Rita. **Deslocamentos do feminino**: a mulher freudiana na passagem para a modernidade. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 40.

A mulher e o homem foram feitos um para o outro, mas sua dependência mútua não é a mesma. Os homens dependem das mulheres somente por conta dos seus desejos: as mulheres dependem dos homens em virtude tanto dos desejos como de suas necessidades [...] por essa razão, a educação das mulheres deveria ser sempre relativa à dos homens. Agradar-nos, ser nos úteis, fazer-nos amá-las e estimá-las, educar-nos, consolar-nos, tornar nossas vidas fáceis e agradáveis; estas são obrigações das mulheres durante todo o tempo, e que elas devem aprender na infância.⁵

Em sentido diametralmente oposto, Rousseau, em outro momento, defende uma certa igualdade:

A relação social dos sexos é admirável. Dessa sociedade resulta uma pessoa moral de que a mulher é o olho e o homem o braço, mas com tal dependência um do outro, que é com o homem que a mulher aprende o que é preciso ver, e com a mulher que o homem aprende o que é preciso fazer. Se a mulher pudesse remontar tanto quanto ela o espírito dos pormenores, sempre independentes um do outro, viveriam numa eterna discórdia e sua associação não poderia subsistir. Mas na harmonia que reina entre ambos tudo tende a um fim comum; não se sabe quem mais se dedica; cada qual segue o impulso do outro; cada qual obedece e ambos são senhores⁶

O pensamento da época opunha-se ao poder absoluto do Rei, questionando a divindade. Aqui nasce a construção da família como fonte natural da sociedade formada pela iniciativa livre dos indivíduos. A mulher nesse contexto assume um papel de zelo à prole, ao cuidado com as crianças, a fidelidade ao marido e a execução das tarefas domésticas.

Além de serem evidentes as contradições no pensamento de Rousseau referentes à igualdade, é possível identificar também em Kant algumas discordâncias de premissas em relação à igualdade:

[...] no progresso da civilização, a superioridade de um elemento deve estabelecer-se de forma heterogênea: o homem deve ser superior à mulher pela força física e pela coragem, a mulher pela faculdade natural de se submeter a inclinação que o homem tem por ela: pelo contrário, num estado que não é ainda o da civilização, a superioridade encontra-se apenas ao lado do homem.⁷

Kant sustentava que a mulher seria um ser livre de razão, porém, ao mesmo tempo, entendia que o papel da mulher estaria destinado às questões reprodutivas e familiares. O pensamento iluminista defendia a igualdade da mulher no sentido de que possuíam capacidade

⁵ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. Tradução de Ivânia Pocinho Motta. São Paulo: Boitempo, 2016.

⁶ ROUSSEAU, Jean- Jacques. **Emílio, ou, da educação**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014, p. 547.

⁷ CRAMPE-CASNABET, Michéle. A mulher no pensamento filosófico do século XVIII. In: DAVIS, Natalie Zemon; FARGE Arlette. **História das Mulheres no ocidente: do renascimento à idade moderna**. Tradução de Alda Maria Durães, Egito Gonçalves, João Barrote, José S. Ribeiro, Maria Carvalho Torres e Maria Clarinda Moreira. Porto: Afrontamento, 1994, v. 3, p. 390.

intelectual de direito, em virtude de sua função humana. A mulher seria pessoa no sentido ético do termo, homens e mulheres são iguais perante a lei moral que a vontade livre constitui universalmente, e à qual ela se submete. Mas, em relação ao direito, a sua liberdade seria limitada ao direito do homem.

A verdade é que o Iluminismo passou a difundir a ideia de felicidade ligada à família e aos filhos. A condição feminina nessa perspectiva seria de apêndice do homem. Não à toa Rousseau classificava as mulheres como “complemento” do homem, definindo “a mulher é uma criatura essencialmente relativa”. Porém, as mulheres acreditavam que, por intermédio desse trabalho “doméstico”, teriam alcançado certo prestígio na sociedade em relação ao homem, como descreve Elizabeth Badinter:

Inconscientemente, algumas delas perceberam que ao produzir esse trabalho familiar necessário à sociedade, adquiriam uma importância considerável, que a maioria delas jamais tivera. Acreditaram nas promessas e julgaram conquistar o direito ao respeito dos homens, o reconhecimento de sua utilidade e de sua especificidade. Finalmente, uma tarefa necessária e "nobre", que o homem não podia, ou não queria, realizar. Dever que, ademais, devia ser a fonte da felicidade humana.⁸

As ideias de Rousseau na obra *Êmile* foram essenciais para o nascimento da família com características da família moderna, principalmente em relação ao amor materno:

Feita para sofrer e gostando disso, a mulher não pode encontrar melhor ocasião de exercer seus dons do que na maternidade. O papel de esposa, muito necessário, não bastará à plena realização de sua feminilidade. Para que uma mulher cumpra a sua vocação, é preciso que seja mãe, não como outrora, de maneira esporádica e irregular, mas constantemente, vinte quatro horas por dia.⁹

Rousseau propõe o enclausuramento das mulheres. Ao abordar sobre a educação grega, explica que “assim que essas se casavam, já não eram vistas em público; fechadas em suas casas, restringiam todas as suas atenções à família. Esta é maneira de viver que a natureza prescreve às mulheres.”¹⁰

O pensamento majoritário no Iluminismo em relação à mulher era de que esta seria, por natureza, inferior ao homem. Esta inferioridade se dava nos campos físico, sexual e intelectual.

⁸ BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. Disponível em: [http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20\(pdf\)20\(rev\).pdf](http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20(pdf)20(rev).pdf). Acesso em: 23 set. 2022, p. 147.

⁹ BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. Disponível em: [http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20\(pdf\)20\(rev\).pdf](http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20(pdf)20(rev).pdf). Acesso em: 23 set. 2022, p. 249.

¹⁰ ROUSSEAU, Jean- Jacques. **Emílio, ou, da educação**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014, p. 530.

Destaca-se o filósofo Helvétius com pensamento divergente. Em sua obra *De l'Esprit*, desenvolveu um pensamento que vai de encontro ao pensamento majoritário da era das luzes. Segundo afirma o filósofo, nada é dado pela natureza, como defendido por Rousseau, mas tudo é adquirido, razão pela qual na origem todos os homens e mulheres seriam iguais, com as mesmas capacidades. Para Helvétius, o que diferencia o comportamento de homens em relação às mulheres seria a instrução que recebiam.

Outro filósofo que se destacou ao se contrapor ao pensamento dominante da época foi Condorcet.¹¹ Segundo ele afirma, tanto filósofos como legisladores violaram o direito natural à igualdade e privaram o gênero feminino e os negros de participar da elaboração de leis.

Seria, pois, impossível estabelecer na instrução a igualdade necessária à manutenção dos direitos dos homens, sem a qual não se poderia nem mesmo empregar nela legitimamente os recursos das propriedades nacionais, se, não fazendo as mulheres percorrerem pelo menos os primeiros graus da instrução comum, não as colocássemos em condições de cuidar da instrução de seus filhos.¹²

Os ideais de igualdade da Revolução Francesa não alcançaram às mulheres; as ideias de inferioridade e de que a natureza feminina seria de recato e de docilidade, defendida pelos principais filósofos iluministas, contribuíram para a construção do perfil da mulher do século seguinte. Embora o Iluminismo pregasse a pessoa humana como um valor absoluto, a mulher e os escravos não eram considerados pessoas.

A justificativa do Iluminismo de que a inferioridade feminina era natural se manteve na nova ordem econômica e social trazida pelos ideais do liberalismo econômico. Apesar de a mulher ter a “liberdade” de vender sua força de trabalho, precisava da autorização do marido para exercer sua atividade profissional.

Em 1792, destaca-se a obra “Reivindicação dos Direitos da Mulher” que é considerado ato inaugural do movimento feminista. A inglesa Mary Wollstonecraft defende o direito das mulheres à “educação formal, de forma universal, além da inclusão na vida pública, como instrumento de emancipação social”.¹³

¹¹ Marques de Condorcet. Filósofo extremamente importante para se pensar na confluência entre a história e a filosofia da educação. Ver em: CALÇA, Robson Pereira; BOTO, Carlota. Condorcet: instrução pública para a liberdade. **Revista Brasileira de Educação**, v. 26, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/HzRrzXDKfy6cQPJXXdwCWCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2022.

¹² CONDORCET, Marquês de. **Cinco memórias sobre a instrução pública**. Tradução e apresentação de Maria das Graças de Souza. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 2008, p. 59.

¹³ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 53.

Olympe de Gouges escreveu a obra *Declaração da Mulher e da Cidadã* que foi considerada mais radical e representava uma dura oposição à *Declaração de Direito do Homem*, pois, segunda defendia ela, a referida declaração não representava o sentido de humanidade, mas, sim, uma representação apenas do sexo masculino. Olympe de Gouges, além de defender a educação universal, lutava pelo direito ao sufrágio, à propriedade privada, acesso aos cargos públicos e ao direito de herança.

O manifesto “*Declaração dos Direitos da Mulher Cidadã*” escrito por Marie Gouze, que adotou o codinome de Olympe de Gouges para assinar seus panfletos, propõe igualdade entre os homens e as mulheres, porém foi considerada contrarrevolucionária e desnaturada.

A campanha de Olympe de Gouges passou a incomodar os líderes da Revolução Francesa, porquanto ela defendia que “se a mulher tinha direito de subir ao cadafalso, devia também ter o direito de subir à tribuna.”¹⁴ A autora teatral defendia que a mulher pudesse revelar a identidade do pai quando os filhos fossem concebidos fora do casamento, como também defendia a igualdade de filhos legítimos ou ilegítimos. De certo modo, Olympe de Gouges defendeu a satisfação sexual feminina fora do casamento e que, se homens e mulheres compartilhavam a reprodução, poderiam compartilhar o papel político.

Em virtude de suas ideias revolucionárias, acabou sendo guilhotinada sob o pálido pretexto de que estava ao lado dos girondinos que eram representantes da alta burguesia mercantil.

John Stuart Mill, no século XIX, defendia que as mulheres somente poderiam garantir seus direitos se participassem da vida política. Essa ideia inova ao tratar o ser humano como indivíduo, o que englobaria os dois gêneros: “sobre si, seu próprio corpo e sua própria mente, o indivíduo é soberano”, ele argumenta no *Ensaio Sobre a Liberdade*.¹⁵

Stuart Mill, em sua obra “*A sujeição das Mulheres*”, discute a dominação masculina e o argumento da condição específica do sexo oposto à sua sujeição. O autor afirma que essa dominação foi construída pelos homens sem qualquer embasamento científico que pudesse sustentá-la e rechaça a submissão natural das mulheres.

O que torna os seres com faculdades elevadas é algo que diz respeito a toda espécie humana, de qualquer sexo, credo ou cor. A boa educação é o meio que, segundo ele sustenta, permitirá construir uma sociedade justa. “Ora não há nenhuma razão na natureza das coisas

¹⁴ CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos**: processo histórico, evolução no mundo, direitos fundamentais e constitucionalismo contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 69.

¹⁵ MILL, John Stuart. **Ensaio sobre a liberdade**. A sujeição das mulheres. São Paulo: Companhia das Letras, 2017, p. 53.

para que todos que nasçam num país civilizado não recebam uma cultura intelectual”.¹⁶ Com essa afirmação, o autor faz dura crítica aos iluministas que alijaram as mulheres do acesso à educação, indo de encontro ao pensamento que defendia que a mulher pertence à natureza; o homem, à cultura.

Para o filósofo, as diferenças existentes entre homens e mulheres não podem impedir o direito legal ao voto, ou às atividades intelectuais profissionais. Conforme sustenta o filósofo, essa dominação que foi construída pelo homem coloca a mulher em total situação de dependência e não permite que ela exerça de forma igualitária seus direitos em sociedade:

A amabilidade, submissão e renúncia passam a ser componentes fundamentais para sua aceitação pelo sexo oposto e condição de sua total dependência a ele. Expostas a essas condições, o respeito elemento fundamental da vida em sociedade só pode ser conquistado através dos homens.¹⁷

As justificativas masculinas de inferioridade feminina na época baseavam-se na sua condição natural à maternidade e ao cuidado à família. Desse modo, criou-se um estereótipo de que as características biológicas femininas as colocavam em status inferior ao homem. Stuart Mill traz a ideia de felicidade, tão professada na época, como um direito do indivíduo e não apenas do gênero masculino.

As mulheres foram excluídas da dimensão pública da vida, e a ascensão da classe média burguesa incutiu na mente feminina o culto à vida privada, doméstica, fundada no amor romântico e na valorização da virgindade. Esse ideal foi aceito pela maioria das mulheres e chegou a ser um destino desejável que oferecia grande satisfação pessoal. Nasce a era vitoriana.

A era Vitoriana se estendeu de 1837 a 1901, período em que na Inglaterra a Rainha Vitória se manteve no poder. A sociedade era marcada pelo conservadorismo, e o homem ocupava papel de chefe divino:

Foi uma época de moralidade convencional, de grandes famílias em que o pai era uma espécie de chefe divino, e a mãe, uma criatura submissa como a Eva de Milton. A moralidade rígida, o caráter sagrado da vida em família eram devidos em grande parte ao exemplo da própria rainha Vitória, e sua influência indireta sobre a literatura, assim como sobre a vida social, foi considerável.¹⁸

¹⁶ MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Tradução de Pedro Galvão. Porto: Editora Porto, 2005, p. 55.

¹⁷ MILL, John Stuart. A sujeição das mulheres. **Revista Gênero**, Niterói, 2006, p. 12.

¹⁸ BURGESS, Anthony. **A literatura inglesa**. 2. ed. Tradução de Duda Machado. São Paulo: Ática, 2002, p. 215.

A era Vitoriana ficou conhecida pela rígida repressão das práticas sexuais e fortaleceu ainda mais a valorização da família. Os homens representantes das famílias exerciam sobre a mulher controle total de suas vidas, e a mulher era vista como ser inferior intelectualmente.

Chegada a Revolução Industrial, a mulher passa a ser vista pelo novo sistema produtivo como mão de obra necessária para compor o exército de reserva. No entanto, o conceito de que suas capacidades produtivas e intelectuais seriam inferiores às dos homens, colocou-as em uma situação de maior desvantagem em relação à exploração da força de trabalho masculina.

A violência contra a mulher é algo arraigado ao longo dos séculos por conta de uma sociedade machista, patriarcal, da qual a estrutura lógica e cultural e religiosa estabelecia que a mulher era um ser incapaz, cujas atribuições restringiam-se aos afazeres domésticos, maternos e obrigações conjugais.¹⁹

Considerada inferior ao homem, a mais valia era absoluta em relação à exploração do trabalho feminino, pois as mulheres trabalhavam em condições piores e recebiam baixa remuneração. A liberdade para os dois gêneros somente se dava em relação ao direito de vender sua força de trabalho ao capital, porém não atingia a igualdade material de direitos.

A Revolução Industrial trouxe uma mudança de paradigma nas relações familiares. Por um lado, a indústria trouxe conforto, por conta das invenções e das máquinas, mas colocou em xeque a educação dos filhos e despertou a angústia decorrente da mudança drástica de hábitos e sobre as novas condições de vida:

A época vitoriana tinha um grande número de problemas a enfrentar. Sob vários aspectos, foi uma época de progresso-construção de estradas de ferros, navios a vapor, reformas de todos os tipos-, mas foi também uma época de dúvida. Havia pobreza demais, injustiça demais, feiura demais e muito pouca certeza sobre a fé ou a moral-tornou-se assim uma época de cruzados, reformadores e teóricos.²⁰

Esse entendimento embasou a primeira onda do movimento feminista, que tinha como propósito a conquista do sufrágio feminino, já defendido por Stuart Mill, e a luta pela igualdade de direitos no trabalho. O lema era: “trabalho igual, salário igual”, pois, como eram consideradas “meia força de trabalho”, as mulheres ganhavam menos que os homens.

A irresignação contra esse modelo foi deflagrada especialmente pelas mulheres das classes mais pobres, porquanto elas eram obrigadas a se submeter a trabalhos informais, domésticos ou até mesmo à prostituição, que, na época, gozava de importância contextual, pois

¹⁹ MENDONÇA, Cynthia Rocha. **Feminicídio**: uma análise a partir das ações da Rede Rosa no combate à violência contra a mulher na cidade de Manaus. Manaus: Sena, 2021, p. 26.

²⁰ BURGESS, Anthony. **A literatura inglesa**. 2. ed. Tradução de Duda Machado. São Paulo: Ática, 2002, p. 215.

se dedicavam à aprendizagem sexual dos jovens: “as mulheres da vida se destinavam à aprendizagem sexual dos jovens, além do desfrute dos demais homens mais experientes”.²¹

Com a substituição da atividade agrícola para a fabril trazida pelas transformações econômicas da Revolução Industrial, também substituiu o operário artesanal para o operário industrial.

Especificamente em relação às mulheres, estas passaram a ser vistas como mão de obra atraente tendo em vista o baixo custo. Assim, a indústria têxtil começou a contratar mão de obra feminina e de crianças. Dados apontam que, em 1830 no Reino Unido, 77% da mão de obra era de mulheres e crianças.

A preferência inicial para contratação de mulheres se deu em virtude de elas serem consideradas dóceis e fáceis de manipular e, portanto, altamente lucrativa:

É quase certo que a fabricação de algodão contribuía mais para a acumulação de capital que outras, ao menos porque a rápida mecanização e o uso generalizado de mão de obra barata (de mulheres e adolescentes) permitia uma elevada transferência dos rendimentos do trabalho para o capital. De 1820 a 1845, o produto líquido industrial cresceu cerca de 40% (em valor corrente) e sua folha de pagamento em apenas 5%.²²

Esta breve construção histórica serve para entender o porquê do tratamento inferiorizado às mulheres e como essa imagem foi construída socialmente em decorrência de interesses econômicos e de poder.

No Brasil a construção social da inferioridade feminina foi um reflexo da própria construção da sociedade, marcada pela colonização e escravidão. No dizer de Silvia Chakian, “Não há como escolher um único paradigma para analisar toda a construção da inferioridade feminina ao longo de nossa história”.²³

Pode-se dizer que as mulheres brasileiras tiveram modos de inferiorização diferenciados, isto porque, em uma sociedade com grupos sociais bem distintos, mulheres brancas pobres, indígenas e negras tiveram formas de discriminação diferentes.

Enquanto mulheres brancas enfrentaram submissão no espaço privado, obedecendo ao modelo de inferioridade em relação ao homem que exercia o papel de chefe de família, as mulheres negras e indígenas experimentaram tipos de violência ainda mais graves, como

²¹ SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Crimes sexuais**: bases críticas para a reforma do direito penal sexual. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 96.

²² HOBBSBAWM, E. J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000, p. 65.

²³ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 65.

estupros e castigos físicos. Mesmo após a abolição da escravatura, as mulheres negras continuaram sendo vítimas de discriminação e preconceito que até hoje ainda pode ser observado em nossa sociedade.

A quase que perpetuação da discriminação em relação às mulheres negras ocorreu pela internacionalização do estigma, como descreve Gerda Lerner na obra, *a Criação do Patriarcado*:

Quando um grupo é marcado como escravizado, ele carrega o estigma de ter sido escravizado, e pior, o de pertencer a um grupo que é escravizável. Esse estigma torna-se um fator de reforço que justifica a prática da escravização na mentalidade do grupo dominante e na mentalidade do grupo escravizado. Se esse estigma for internacionalizado plenamente pelo grupo escravizado – processo que leva muitas gerações e exige isolamento intelectual desse grupo – a escravização passa a ser entendida como natural e, portanto, aceitável.²⁴

No período colonial, as mulheres indígenas eram consideradas selvagens, e a exploração sexual pelos colonizadores era recorrente. Foi desse modo que se estabeleceu o “patrimonialismo patriarcal”, como as mulheres dos colonizadores nem sempre atravessavam o oceano, as negras e escravas serviam de concubinas.

A subordinação das mulheres passa, portanto, pelo estigma da escravidão como tratado supra. As mulheres eram, como as escravas, seres inferiores. A questão da exploração, seja sexual ou econômica, sempre esteve relacionada, porquanto as instituições sociais e a economia estavam sempre dominadas por homens.

A institucionalização da escravidão passa por questões relacionadas à raça e à exploração econômica. “Distinções de Classe e raça, ambas manifestadas a princípio na institucionalização da escravidão, baseiam-se inextricável sistema de dominância sexual e exploração econômica presente na família patriarcal e no estado arcaico.”²⁵

As mulheres brancas brasileiras, no período colonial, eram alijadas de qualquer processo de instrução e viviam sob o controle rigoroso dos maridos, que muitas vezes eram escolhidos a partir dos interesses familiares. Mulheres brancas ou submetiam-se a casamentos precoces ou ao convento. Quando recebiam herança, sequer poderiam administrá-la ou exercer seu direito sobre a propriedade, pois essa função cabia ao marido. No período colonial, a divisão de trabalho por sexo e classe se fortaleceu.

Após a abolição da escravatura, o homem negro passa ter direito ao voto, porém mulheres brancas e negras continuam alijadas desse direito. Com a chegada da industrialização,

²⁴ LENER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 138.

²⁵ LENER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 138.

a mão de obra feminina passa a ser vista como vantajosa ao novo modelo econômico e produtivo, porém, percebeu-se que a escolaridade para as mulheres se fazia necessária, seja para contribuir com a educação dos filhos, seja para melhor atuação no mercado de trabalho.

Registre-se que às mulheres eram destinadas disciplinas como “o bordado, a religião e poucas operações aritméticas e língua portuguesa”.²⁶ Embora as mulheres tenham sido inseridas no mercado de trabalho, a independência econômica, se comparada a dos homens, foi sensivelmente inferior, porquanto tinham que dividir as atividades produtivas com as domésticas.

O que se pode concluir é que, enquanto na Europa os ideais iluministas já eram preconizados, no Brasil, ainda se vivia no sistema colonial e escravagista. A educação das mulheres refletia a cultura patriarcal: “O baixo padrão cultural das classes dominantes e as regras patriarcais vigentes à época reduziām a educação própria para as mulheres às chamadas prendas domésticas”.²⁷

Destaca-se, nos escassos fragmentos da história do Brasil, a mulher apontada como uma das primeiras feministas do País, Dionísia Pinto Lisboa, conhecida como Nísia Floresta, que, de forma vanguardista e isolada, lutava pelo acesso das meninas à educação para as mesmas disciplinas ofertadas aos meninos.

Pode-se dizer que, embora a realidade brasileira no Século XX estivesse distante dos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade que basearam os movimentos feministas na Europa pelas já citadas feministas Olympe de Gouges e Mary Wollstonecraft, havia um ponto em comum com a brasileira, Nísia Fernandes, porquanto seus projetos eram emancipacionistas e transgrediram os códigos de gênero de sua época. Essas feministas lutaram sobretudo pela união livre, pela inclusão das mulheres na política e pelo acesso à educação.

A luta coletiva das mulheres pela igualdade de gênero foi denominada feminismo. No decorrer da evolução dos direitos das mulheres, da mesma forma que ocorreu com a evolução dos direitos humanos, houve uma acumulação de direitos, pois os direitos fundamentais são mutáveis e decorrem de um processo evolutivo. No próximo capítulo será abordada a contribuição do movimento feminista para a igualdade de gênero.

²⁶ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 71.

²⁷ WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. Tradução de Ivânia Pocinho Motta. São Paulo: Boitempo, 2016, p. 15.

1.2 A contribuição do movimento feminista para a igualdade de gênero

Serão apresentadas as quatro grandes ondas do movimento feminista que passam pelas conquistas dos direitos civis, políticos e sociais. Pode-se dizer que a primeira onda do feminismo ocorreu no período compreendido entre o final do século XIX até o final da Segunda Guerra Mundial.

Os principais direitos pelos quais as mulheres feministas lutavam na primeira onda eram os direitos políticos e o direito ao trabalho. O movimento ficou conhecido como movimento sufragista. Segundo sustenta Chakian:

Nessa fase, o movimento liderado pelas mulheres brancas de classe média e insatisfeitas com a condição de inferioridade feminina concentrava-se na luta pelo voto feminino e direitos trabalhistas, mas também abordavam o acesso à educação e profissões liberais, opondo-se aos casamentos arranjados e à propriedade de mulheres casadas pelos esposos.²⁸

O ideal do movimento tinha como pano de fundo as ideias do iluminismo e o universalismo, “se homens e mulheres tinham as mesmas condições intelectuais e morais, deveriam ter as mesmas oportunidades”.²⁹

O filósofo Stuart Mill foi um grande defensor do direito de voto das mulheres nesse período, e consagrou-se o Dia Internacional das Mulheres em 8 de março de 1910, em alusão às mulheres operárias que foram trancadas e queimadas em uma fábrica de Nova York, porque resolveram se insurgir contra as péssimas condições de trabalho a que estavam submetidas em 1857.

Importante destacar que foi graças à primeira onda do movimento feminista que, em 1951, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção de Igualdade de remuneração entre o trabalho feminino e o masculino, e, em 1952, a Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção sobre os direitos políticos da Mulher.

A segunda onda do movimento ocorreu no período compreendido entre as décadas de 60 e 70 e tinha como principal lema a efetivação dos direitos da primeira onda e a inclusão de políticas públicas voltadas para a igualdade de gênero, incluindo a saúde, educação, e combate à violência.

²⁸ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres:** histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 142.

²⁹ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres:** histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 143.

Destaca-se nessa fase do movimento feminista a obra de Simone de Beauvoir, o Segundo Sexo. A filósofa traz a célebre frase: “não se nasce mulher, torna-se”. Essa visão é inovadora, pois faz uma abordagem de que a mulher nunca teria sido definida em si mesma, mas sempre em relação ao homem, como um objeto: “o sujeito só se põe em se opondo: ele pretende afirmar-se como essencial e fazer do outro inessencial, o objeto”.³⁰

A segunda onda foi denominada Teoria Feminista do Direito, surgida nos Estados Unidos, Escandinávia, Reino Unido e Austrália e sustentava “que a perspectiva analítica do gênero é uma estrutura social importante para a produção e interpretação do direito”.³¹

Essa teoria foi um despertar para que, nas esferas privadas, não houvesse a violação de direitos sob o argumento de que estariam protegidas pela privacidade. Segundo defende Lutiana Lorentz³², foi nessa época que perdurou o adágio “em briga de casal ninguém mete a colher”, como se fosse um recinto imune às leis.

Importante contribuição do feminismo nessa fase foi a Instituição pela ONU do Ano Internacional da Mulher em 1975 e os intensos debates acadêmicos nas instituições de ensino da Europa e Estados Unidos. Graças ao início da comercialização da pílula anticoncepcional, o movimento cresceu em relação à luta dos direitos sexuais femininos, incluindo a luta pelo direito ao aborto.

A terceira onda do feminismo também chamada de Pós-Feminismo ou pós-modernista surgiu entre 1980 e 1990 como uma crítica à segunda onda, e a luta passou a ser pela igualdade na diferença. As mulheres insurgem-se contra o machismo, o assistencialismo e a sociedade patriarcal.

Importante contribuição desse período foi a análise de interação das diversas formas de subordinação como raça, gênero e o patriarcado. A partir dessa visão criou-se uma percepção de que esses marcadores devem ser analisados de forma conjunta, pois estão relacionados. “Exemplificando, para uma mulher negra, a questão de gênero não vem antes e nem depois da questão racial, que por sua vez está relacionada à condição de classe”.³³

A quarta onda do movimento feminista é caracterizada pela antimisandria, ou seja, o homem deixa de ser inimigo, luta-se pelo reconhecimento da transexualidade, pelo direito da

³⁰ BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Millet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009, p. 17.

³¹ ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019, 19.

³² Ver em: O 8 de março – Dia Internacional da Mulher. Análise das quatro ondas do movimento feministas e proposições evolutivas. (ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019).

³³ CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente**. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 151.

mulher em ter prazer, de não ser estigmatizada, de não ser violentada. O movimento que marca essa onda é a Marcha das Vadias que ocorreu no Canadá.

Os movimentos feministas demonstraram que, pelo exercício do poder social, as mulheres conseguiram concretizar seus direitos fundamentais com o objetivo de alcançar a igualdade plena. “O movimento feminista pode ser entendido como poder social, espontâneo, não institucionalizado e difuso que impulsiona o poder político estatal para a concretização das reivindicações neles consubstanciadas.”³⁴

Como visto, os ideais iluministas desprezaram totalmente as mulheres. Nesse sentido, foi imprescindível que as mulheres lutassem pela incorporação no ordenamento jurídico de normas sobre a igualdade e a equidade de gênero, pelo reconhecimento da existência de múltiplos fatores de feminilidade, sendo estas variáveis como condição social, raça e ainda o abandono do modelo androcêntrico, buscando a igualdade de tratamento e de oportunidades.

Ao longo da evolução dos movimentos feministas, as mulheres perceberam que a luta não se limita à ausência discriminação. Indo muito além, os movimentos perceberam que se faz necessária a igualdade de oportunidades, a implementação de ações afirmativas e, juntamente com a edição de normas que possam garantir os direitos das mulheres.

A construção desses direitos foi instrumentalizada em diversas normas nacionais e internacionais, as quais serão tratadas a seguir.

1.3 Instrumentos de proteção para construção da igualdade de gênero

Como visto no capítulo anterior, o século XVIII foi marcado pela busca da igualdade traçada pelas Revoluções Liberais que culminaram na Declaração dos Direitos do Homem.

Acontece que a igualdade declarada e defendida pelos iluministas estava longe da igualdade plena de direitos. O mote da luta pela igualdade das Revoluções Liberais estava calcado por uma igualdade parcial, cujo objetivo era eliminar os privilégios da nobreza.

Cabem aqui as elucidações de André Carvalho Ramos acerca das dimensões da igualdade. Segundo afirma o doutrinador, há duas dimensões de igualdade. A primeira diz respeito à proibição de discriminação. Exigem-se normas jurídicas que sejam aplicadas a todos, independente da raça, cor, sexo, religião, nacionalidade, enfim qualquer diferenciador.

³⁴ Ver em Pacto Federativo para obtenção de igualdade pelas de mulheres e homens. (ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019).

Já a segunda dimensão trata do dever de impor uma determinada discriminação para obtenção da igualdade efetiva que é conhecida como ações afirmativas ou ainda discriminação positiva. Nesta dimensão, concretiza-se a igualdade por intermédio de normas que possam favorecer uma determinada parcela ou grupo da sociedade que esteja em situação de “desvantagem social”.

A luta das mulheres pela igualdade de gênero, ao longo do movimento feminista, passou justamente por essa percepção. As mulheres concluíram que a luta não se limita à ausência de discriminação, mas, sim, pela igualdade de oportunidades e da implementação de ações afirmativas. Isto porque não basta apenas a igualdade formal e, sim, a igualdade material. Não basta que todos sejam iguais perante a lei; é preciso que a lei possa garantir mecanismos de proteção àqueles que estão em situação de desigualdade, seja financeira ou pela própria desigualdade fática em que um indivíduo ou grupo esteja inserido.

A doutrina esclarece que existem tratamentos discriminatórios chamados de “discrimination against” e os “discrimination between”. Enquanto o primeiro trata de discriminação estigmatizante ou preconceituosa, o segundo busca a diferença com a finalidade de igualar.

Nesse sentido, pode-se dizer que os tratados internacionais, a Constituição Federal brasileira e algumas leis trabalhistas e nacionais visam a garantir à mulher, em virtude de sua condição biológica e de sua condição de inferioridade social construída durante séculos, a proteção legal para alcançar a tão almejada igualdade material.

Além da Declaração Universal de Direitos Humanos que integra o sistema global de proteção, muitos tratados internacionais foram firmados pelo estado brasileiro com fim de garantir os direitos civis e políticos a todos os seres humanos.

No que concerne aos direitos das mulheres, pode-se elencar aqueles previstos pela Organização Internacional do Trabalho – OIT – que preveem, nas Recomendações 111 e 110³⁵, não somente a igualdade de oportunidades como também a eliminação de qualquer discriminação.

A Convenção nº 100 da OIT dispõe sobre a Igualdade de Remuneração para a Mão de Obra Masculina e a Mão de Obra Feminina por um Trabalho de Igual Valor (adotada pela Conferência em sua Trigésima Quarta Sessão, em Genebra, 29 de junho 1951; aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, e promulgada em 25 de junho de 1957.

³⁵ Ratificadas pelo Brasil em 1957 e 1965 respectivamente.

A Convenção nº 111 da OIT dispõe sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão (adotada pela Conferência Internacional do Trabalho, em sua quadragésima segunda sessão, em 25 de junho de 1958, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964, tendo entrado em vigor, em relação ao Brasil, de conformidade com o artigo 8, parágrafo 3º, em 26 de novembro de 1966, isto é, doze meses após o registro do instrumento brasileiro de ratificação efetuado pela Repartição Internacional do Trabalho, em 26 de novembro de 1965, e promulgada em 19 de janeiro de 1968).

Na arquitetura legal de proteção às mulheres com o fito de alcançar a igualdade material, destacam-se os Tratados Internacionais de Direitos Humanos, inseridos no Sistema Global (DUDH), especialmente (CEDAW - A Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres), a Convenção Americana – Pacto de San Jose da Costa Rica e o protocolo de San Salvador.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San Jose da Costa Rica, foi adotada pela OEA (Organização dos Estados Americanos) durante a Conferência sobre Direitos Humanos que aconteceu em 1969 na Costa Rica. O Brasil somente aderiu à Convenção, após o período militar, em 1992. A Convenção foi promulgada em 6 de novembro de 1992, por meio do Decreto 678.

Os deveres assumidos pelos Estados-Membros em relação às mulheres são aqueles relacionados à sua condição humana. Um ponto importante trazido na convenção diz respeito à proibição do casamento forçado e ainda o reconhecimento dos filhos fora do casamento.

O protocolo de San Salvador foi adotado pela OEA em 1988, e o Brasil aprovou, por intermédio do Decreto Legislativo n. 56 de 1995, e aderiu no ano seguinte, porém a promulgação se deu apenas em dezembro de 1999, por intermédio do Decreto n. 3321. O protocolo San Salvador, adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, estabelece mecanismos de monitoramento em que são permitidas petições em caso de violação de direitos nele estabelecidos, como também relatórios periódicos.

O protocolo estabelece o direito de usufruir de condições justas e equitativas no campo do trabalho, além de condições de subsistência digna e um salário igual por trabalho idêntico, o que privilegia a igualdade de gênero.

A Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres foi adotada em 1979 pela Assembleia Geral da ONU, por meio da Resolução 34/180. O Brasil promulgou a convenção em definitivo, em 13 de setembro de 2002, por intermédio do Decreto 4.377. Com vinte anos de promulgação em definitivo da Convenção, as mulheres brasileiras ainda amargam formas de discriminação e ausência de igualdade de gênero.

A Convenção, entre outros direitos, garante, no campo do mercado de trabalho, que os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego.

A Constituição Federal do Brasil estampa em seu artigo 5º que todos são iguais perante lei, sem distinção de qualquer natureza. O artigo 3º, inciso IV, da Carta Magna, dispõe que se constitui em objetivos da República promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A Constituição traz também em seu bojo direitos de segunda dimensão em relação às mulheres, como por exemplo: tratamento diferenciado quanto aos direitos previdenciários, a isenção de mulheres do serviço militar obrigatório, a licença por conta do nascimento do filho em tempo superior ao do homem, proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Além dos marcos normativos acima explanados, a Agenda 2030 da ONU estabelece os objetivos de Desenvolvimento Sustentável, nos quais estão incluídos os direitos da igualdade de Gênero previsto no Objetivo 5º, que serão tratados de forma mais amíúde nos capítulos seguintes.

Como visto, muitos foram os avanços normativos no âmbito nacional e internacional que visam à garantia dos direitos humanos das mulheres. Diante desse arcabouço normativo, será realizado um breve estudo acerca da participação feminina em ambiente corporativo de modo a identificar se a participação das mulheres se coaduna com a proteção legal até aqui conquistada.

2 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NO AMBIENTE CORPORATIVO

“Toda vez que uma mulher se defende, sem nem perceber que isso é possível, sem qualquer pretensão, ela defende todas as mulheres.”³⁶

2.1 Ambiente corporativo patriarcal

Para entender como funciona o ambiente corporativo patriarcal, imprescindível que se adote um conceito sobre o patriarcado. Nesse sentido, Lerner entende como patriarcado em sua definição mais ampla, a “manifestação e institucionalização da dominância masculina sobre as mulheres e crianças na família e a extensão da dominância masculina sobre as mulheres na sociedade geral.”³⁷ Essa definição evidencia que os homens têm o poder em todas as instituições da sociedade, família, igreja, governo, fazendo com que as relações patriarcais se perpetuem.

Não resta dúvida de que a discriminação, à luz do conceito de patriarcado, é melhor entendida pela antropologia e sociologia e que se constitui um problema recorrente em todas as sociedades, independente de crença, cultura e religião. Pela complexidade do problema, também não é algo que possa ser superado rápido, embora Lerner, de forma otimista, afirme que: “o sistema do patriarcado é um constructo histórico; tem um começo; terá um final, seu tempo parece estar quase acabando”.³⁸

As bases patriarcais sustentam práticas opressivas como a tradição chinês dos pés de lótus, as práticas africanas de mutilação genital feminina, e o uso de argolas no pescoço pelas mulheres em algumas regiões da Tailândia, até os dias de hoje.

No ambiente trabalho corporativo seja público ou privado, percebe-se que os papéis de homens e mulheres são predefinidos e que repete o modelo ideológico de submissão das mulheres que foi criado historicamente e que é predominante em todos os espaços sociais: família, igreja, comunidade, escola e política.

No dizer de Flávio Pereira, a atribuição de características próprias ou naturais de cada sexo estruturou o sistema discriminatório:

³⁶ HOJE na História, 4 de abril de 1928, nascia Maya Angelou. Disponível em: <https://www.geledes.org.br>. Acesso em: 10 dez. 2022.

³⁷ LENER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p. 290.

³⁸ LENER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019, p.280.

A atribuição de características consideradas próprias ou naturais a cada sexo viabilizou a destinação de papéis sociais distintos a homens e mulheres, estruturando um sistema discriminatório, culturalmente cristalizado e cuja ruptura, lenta e gradativa, vem resultando de lutas e sofrimentos ao longo dos séculos.³⁹

A divisão sexual do trabalho decorre da própria cultura da sociedade que historicamente concedeu ao homem atividades produtivas, e às mulheres, atividades domésticas e de cuidado com os filhos. As condições de trabalho para as mulheres sempre foram inferiores às dos homens. Nesse sentido:

Impedindo a penetração das mulheres ou oferecendo-lhes as posições subalternas e menos compensadoras, as corporações de ofícios, mais do que a economia agrária da época medieval, conduzem o processo de marginalização da mulher do sistema produtivo a uma etapa mais avançada. O aparecimento do capitalismo se dá, pois, em condições extremamente adversas à mulher. No processo de individualização inaugurado pelo modo de produção capitalista, a mulher contaria com uma desvantagem social de dupla dimensão: no nível superestrutural era tradicional uma subvalorização das capacidades femininas traduzidas em termos de mitos justificadores da supremacia masculina e, portanto, da ordem social que a gerara; no plano estrutural, a medida que se desenvolviam as forças produtivas, a mulher vinha sendo progressivamente marginalizada das funções produtivas, ou seja, periféricamente situada no sistema de produção.⁴⁰

Considerando que ao homem foi dedicada a produção, e à mulher, a reprodução, e que se vive em uma sociedade capitalista, a produção possui maior valor que a reprodução, o que faz com que se perpetue a inferioridade feminina.

A divisão sexual do trabalho ao distribuir atividades de acordo com o sexo expressa sinais de hierarquia e opressão de um sexo sobre o outro, pois as funções ditas masculinas aparecem como superiores às femininas, já que as funções femininas carregam a atribuição da inferioridade e complementaridade às masculinas. Assim, a divisão sexual do trabalho entendida como fator histórico, está estruturada a partir do princípio do trabalho masculino ser superior ao feminino, o que reforça a hierarquia nas relações de poder baseadas no sexo.⁴¹

O predomínio do modelo patriarcal no ambiente corporativo neste século passa ainda pela análise da interseccionalidade entre os outros fatores de discriminação que contribuem para que as mulheres ocupem cargos inferiores com baixos salários, como fatores relacionados à classe social e raça.

³⁹ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance, v. 5, p. 231.

⁴⁰ SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes: mito ou realidade**. Petrópolis, Vozes, 1976, p. 18.

⁴¹ HIRATA, H. **A nova divisão sexual do trabalho?** um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 280.

A distinção de papéis ao longo da história sempre colocou a mulher em uma situação de inferioridade, e a extensão dessa opressão varia de acordo com a cultura de um povo, mas, em regra, sempre inspirada pelo patriarcado. A discriminação sexual, sem dúvida alguma, é uma das mais antigas da humanidade.

A discriminação sexual é a mais antiga forma de tratamento diferente entre os seres humanos, motivo pelo qual precisa ser adequadamente analisada[...] Da mesma forma que a discriminação racial, ela está baseada em sentidos culturais atribuídos a características físicas das pessoas. Esses valores culturais determinam os lugares que homens e mulheres devem ocupar na sociedade, sendo elementos centrais de praticamente todas as representações culturais sobre pessoas do sexo feminino, indivíduos que não têm controle esses sentidos. Diversos tipos de discriminação contra mulheres são culturalmente legitimados e vistos como aspectos da constituição natural de organização das sociedades humanas. Da mesma forma que a discriminação racial, a discriminação sexual precisa ser analisada como um fator estruturante dos diversos sistemas sociais, razão pela qual devemos examinar sua dimensão cultural, sua dimensão política, sua dimensão econômica e sua dimensão jurídica... O que tem sido chamado de particularismo pode ser definido como um sistema de organização social baseado na subjugação das mulheres aos homens em todos os espaços sociais. A função feminina da maternidade adquire grande relevância porque está relacionada com a reprodução da propriedade privada dentro da mesma família. O corpo feminino deve então ser constantemente controlado, suas atividades precisam ser monitoradas devido a relevância econômica do processo de reprodução.⁴²

Considerando o ambiente corporativo como microssistema da sociedade, percebe-se que, no ambiente de trabalho corporativo, as mulheres sofrem discriminações pelo simples fato de serem mulheres. A divisão sexual do trabalho denuncia a precariedade da separação entre atividades produtivas e reprodutivas para a mulher, ao mesmo tempo em que inscreve os preconceitos relacionados ao ofício de mulher a qualquer atividade realizada por ela.⁴³

O retrato desse ambiente marcado pela cultura do patriarcado é que mulheres ocupam raríssimos cargos de comando, liderança ou gestão, ainda que se constituam grupo social mais graduado. Lamentavelmente, além desses obstáculos culturais para ascensão a cargos de poder, ainda são vítimas de assédio moral e sexual.

Esse modelo arcaico não passa despercebido pelos estudiosos da administração, como se verifica na análise de Jean Chanlat:

É espantoso notar, no contexto da administração, quanto os executivos vivem num universo de certeza, com a impressão de detentores da verdade. Isso lhes confere um baixo nível de tolerância à contestação e ao espírito crítico, e explica por que se fascinam pela miragem das explicações simplistas e reducionistas, como testemunha a proliferação de receitas, das quais se esperam resultados cada vez mais miraculosos e que, apesar de seus duvidosos sucessos, sempre encontram compradores. Qualquer

⁴² MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020, p. 597.

⁴³ ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019, p. 380.

um que tente ampliar os debates e introduzir considerações sem utilidade imediata, é rapidamente chamado de filósofo, poeta, ou algum outro epíteto de forte conotação pejorativa, o que abre caminho para desconsiderar sua intervenção e escamotear a discussão.⁴⁴

Muitas vezes, dentro de uma organização, buscam-se resoluções simplórias, como por exemplo, a meritocracia como condição essencial para assumir cargos de liderança. Como visto no capítulo anterior, não basta tratar a problemática da inferioridade feminina pela não discriminação, mas, sim, pela adoção de políticas e práticas afirmativas.

“A meritocracia adotada dentro das empresas pressupõe igualdade de oportunidade para acesso ou ascensão”.⁴⁵ Acontece que, como já analisado anteriormente, não existe igualdade de oportunidades para as mulheres, como também para outras minorias. A meritocracia no ambiente corporativo acaba sendo uma pseudossolução, quando, na verdade, seria necessária a implantação de ações afirmativas que pudessem propiciar igualdade de oportunidades dentro de uma empresa.

Desta feita, para que, dentro de um ambiente corporativo, pudesse se favorecer a mulher, em um real ambiente de oportunidades semelhantes às do homem, seria recomendável que fosse criado grupo de trabalho para tratar o assunto de forma transversal.

Importante mecanismo, coordenado pela Dra. Ludmila Reis Brito Lopes, Procuradora do Trabalho, é o Pacto de Inclusão Racial no mercado de trabalho, que estabelece estratégias de promoção de equidade de gênero.⁴⁶

O fato é que, ao longo da história, a mulher sempre ocupou um papel secundário na sociedade e que hoje ainda persiste pela falta de conhecimento das mulheres acerca de sua história de luta.

Segundo afirma Gerda Lerner, faz-se necessária uma mudança de consciência que deve ocorrer em duas etapas: a primeira deve se centrar na mulher. As mulheres devem estar envolvidas em tudo que ocorre no mundo, e a segunda é fugir do pensamento patriarcal, ou seja, contestar as afirmações, ser crítica, ter coragem de buscar espaços que, por determinação histórica, são ocupados por homens.

Os ambientes corporativos devem, ao invés de serem meros repetidores de preconceitos e discriminações contra as mulheres, tornar-se ambientes de mudança e evolução da sociedade,

⁴⁴ CHANLAT, Alain; BÉDARD, Renée. Palavras: a ferramenta do executivo. In: CHANLAT, Jean-François *et al.* **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 138.

⁴⁵ ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019, p. 99.

⁴⁶ Ver em www.prt10.mpt.mp.br/informe-se/audiencias-publicas/audiencia01/2018.

adotando uma visão corporativa moderna sobre direitos humanos, como demonstrar-se-á a seguir.

2.2 A necessária visão corporativa acerca dos direitos humanos

A visão corporativa, no dizer de Fábio Konder Comparato, advém de um ambiente maduro do ponto de vista ético e responsável quanto ao cumprimento das normas:

A visão corporativa adequada sobre os direitos humanos advém de um ambiente maduro do ponto de vista ético, sensível em relação às necessidades sociais, comunitárias e dos próprios colaboradores, parceiros e das sociedades nas quais presentes suas operações, especialmente as multinacionais; e responsável quanto ao cumprimento das normas nacionais e internacionais protetivas dos direitos humanos, principalmente em se considerando os impactos das mencionadas operações sobre os indivíduos, sobre a coletividade e, em relação ao meio ambiente, sobre todo o planeta.⁴⁷

A Assembleia Geral das Nações Unidas, em 2015, adotou a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável com 17 objetivos globais. Os Estados-membros, dos quais o Brasil faz parte, aprovaram um plano de ação para promover o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza.

Dentre as 169 metas globais, encontram-se aquelas para o alcance da igualdade de gênero, concentradas no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5, que determina o empenho global para alcançar a igualdade de gênero e empoderar mulheres e meninas.

Importante salientar que as empresas multinacionais buscam programas de aperfeiçoamento de práticas e adoção de posturas éticas que se coadunam com às diretrizes da Agenda da ONU para o Desenvolvimento Sustentável.

A performance de uma empresa não é medida, na atualidade, apenas pelos seus indicadores econômicos. Estar de acordo com as recomendações de respeito aos direitos humanos evita ações judiciais, protege suas operações, sua reputação e legitima compromissos sociais.

A violação aos direitos humanos é estrutural. O que ocorre na sociedade brasileira, de modo geral, sistemático e crônico, acontece no ambiente corporativo. Nesse sentido, Fábio Konder Comparato aponta que: “A questão é que o quadro de violações aos direitos humanos

⁴⁷ LEI geral de proteção a dados e pessoas. In: PALHARES, Felipe; PRADO, Luis Fernando; VIDIGAL, Paulo. **Compliance em direitos humanos**: diversidade e ambiental. São Paulo, 2021, v. 6, p. 138.

no Brasil é sistemático, crônico, viabilizado e mantido a partir de um cenário estrutural e que atualmente, atinge diretamente os negócios”.⁴⁸

Não há dúvidas de que, no ambiente privado, devem ser adotadas posturas em consonância com o respeito aos direitos humanos, pois a violação, no ambiente corporativo, pode conduzir até mesmo à responsabilidade do Estado. Sobre esse fato, André Carvalho Ramos esclarece:

[...] A falta de devida diligência para prevenir ou para reprimir e reparar violações de direitos humanos realizadas por particulares pode ensejar a responsabilidade internacional do Estado. É o caso de omissão na prevenção ou na repressão de atos ilícitos de particulares, ou ainda, no estímulo ou na edição de medidas que encorajam particulares para violação de direitos. Assim, sendo, no caso de convenções internacionais de direitos humanos, a exemplos cada vez mais numerosos de dispositivos que criam obrigações aos Estados de proteger o indivíduo não somente em face de violações provenientes de seus órgãos, mas também em face de violações provenientes de particulares. Cite-se a Convenção Americana de Direitos Humanos (artigo 2º), a Convenção Europeia de Direitos Humanos (artigo 1º), a Convenção contra a tortura (artigo 2º e 4º, entre outros [...]).⁴⁹

A não observância dos direitos humanos das mulheres é danosa não apenas internamente, mas em todos os campos, porquanto, quando um direito humano é violado, os demais também são atingidos.

Segundo afirma Flavio Pereira, “é importante para os empresários, acionistas, funcionários, parceiros, etc., de todos os escalões hierárquicos, a compreensão de que os direitos humanos apresentam duas facetas quanto a sua eficácia: uma vertical; e a outra, horizontal”.⁵⁰

As normas de direito de eficácia vertical são aquelas direcionadas aos estados, podendo ser nacionais e internacionais e visam a uma ação positiva do Estado em relação aos indivíduos. Já as normas de eficácia horizontal de direitos humanos são aquelas que têm por eixo a relação estabelecida entre particulares. Assim, as corporações devem estar atentas ao seu papel na sociedade:

Nesse ponto devem as corporações realizar profunda análise sobre seu papel e sobre sua capacidade de atuar além da busca pelos lucros. Isso, pois sua aptidão para transformar estruturas discriminatórias históricas é inquestionável, a partir do reconhecimento de que as próprias empresas constituem em grande parte dos casos,

⁴⁸ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance. v. 5, p.185.

⁴⁹ RAMOS, André de Carvalho. **Responsabilidade internacional por violação de direitos humanos: seus elementos, a reparação devida e sanções possíveis**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 165.

⁵⁰ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance, v. 5, p.212.

ambientes racializados, discriminatórios e reprodutores de tais culturas e comportamentos.⁵¹

A Política Geral da Declaração Tripartida de Princípios sobre empresas Multinacionais e Política Social (OIT) considera necessário abordar a questão das empresas e os direitos humanos a partir de uma perspectiva ampla. As práticas empresariais devem atuar de maneira compatível com as obrigações de direitos humanos assumidas pelo Estado e, principalmente, por elas próprias quando implantam programas que têm como fundamento pilares éticos e de respeito às leis nacionais, internacionais e aos tratados.

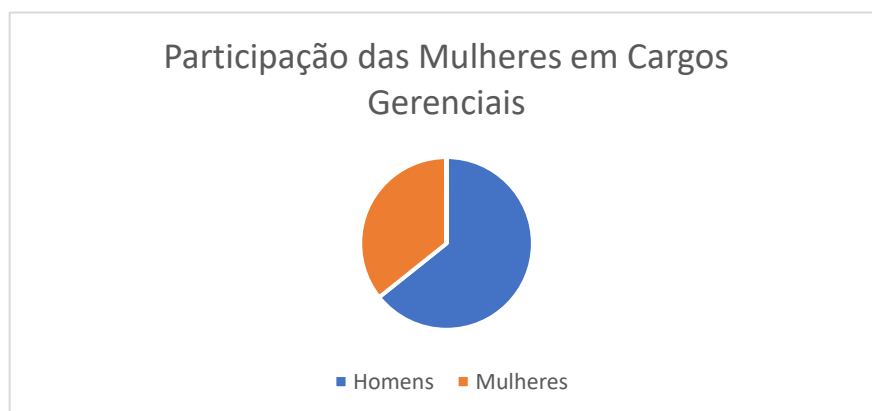
No próximo capítulo, serão demonstrados os indicadores de gênero informados pelo IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa –, em 2020, bem como dados do Instituto Brasileiro de Governança – IBGC.

2.3 Panorama atual da participação de mulheres no ambiente corporativo

Neste tópico, serão demonstrados alguns dados estatísticos acerca de indicadores de gênero. O IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Pesquisa – analisa indicadores da população brasileira, construídos a partir de dados oriundos de pesquisas do próprio IBGE e de outras instituições.

No Gráfico abaixo, pode se observar que a participação de mulheres em cargos gerenciais, segundo características selecionadas em 2020, é incipiente. A ocupação de cargos gerenciais por homens é de 1769 vagas, enquanto as mulheres ocupam apenas 982 vagas.

Figura 1 - Participação de mulheres em cargos gerenciais



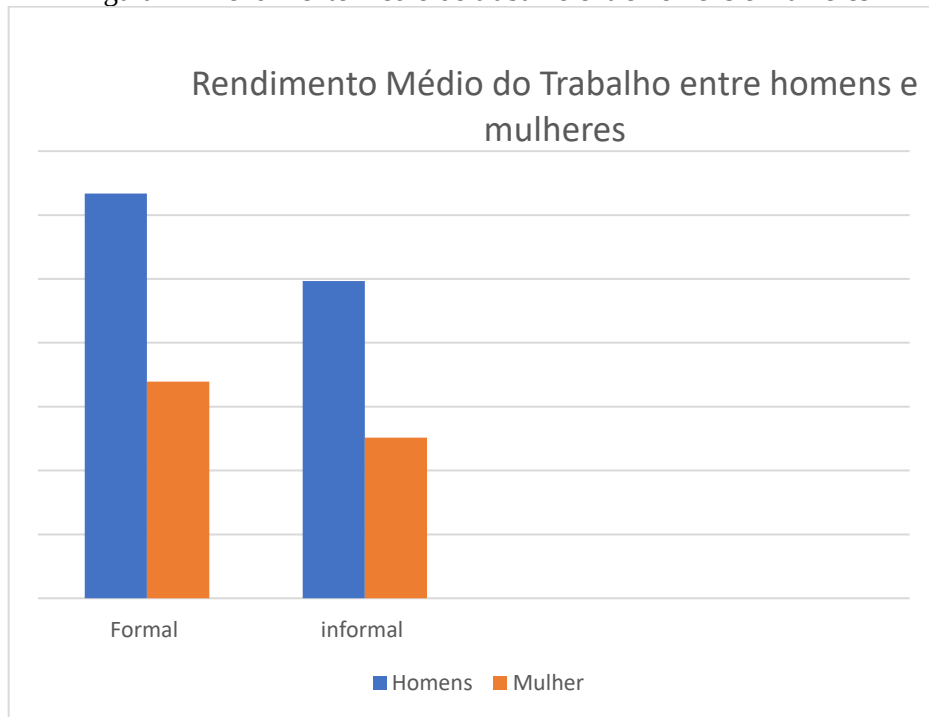
⁵¹ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance, v. 5, p. 213.

Fonte: ⁵²

O rendimento médio real entre homens e mulheres também comporta sensível diferença. Homens ganham em média R\$ 3.168,00 (três mil, cento e sessenta e oito reais) e mulheres ganham em média R\$ 2.483,00 (dois mil, quatrocentos oitenta e três reais) quando exercem trabalhos formais.

A diferença salarial entre homens e mulheres que trabalham no mercado informal é bastante expressiva. Homens ganham em média R\$ 1.696,00 (um mil, seiscentos e noventa e seis reais) enquanto as mulheres ganham apenas R\$ 1.258,00 (um mil, duzentos e cinquenta e oito reais).

Figura 2 – Rendimento médio do trabalho entre homens e mulheres



Fonte: ⁵³

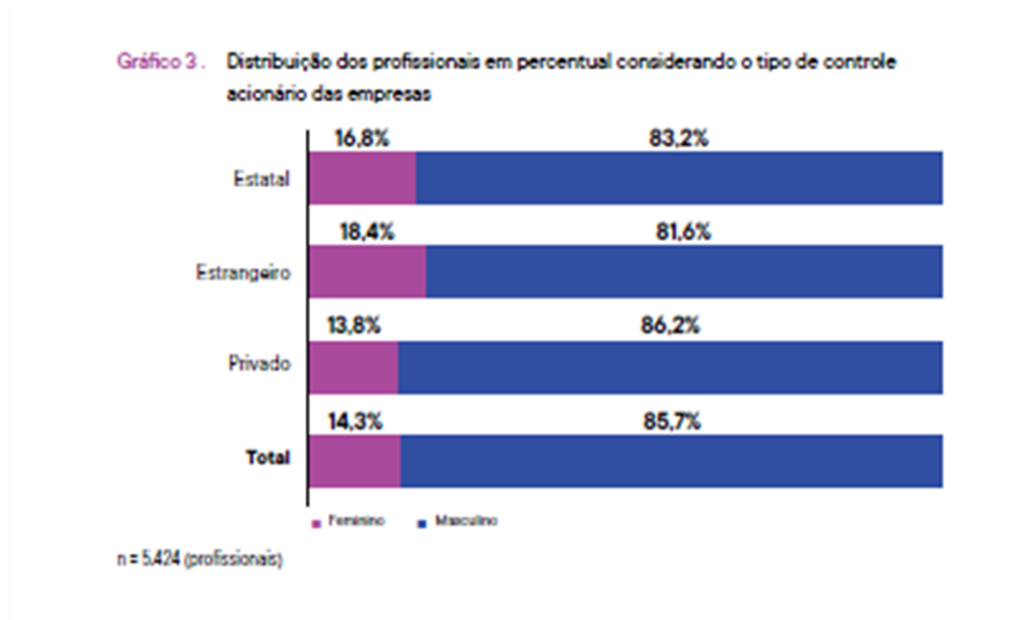
Dados do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa também apresentam falta de paridade nos cargos ocupados por mulheres. As informações apresentadas pelo Instituto basearam-se em dados dos administradores e membros do Conselho Fiscal referentes ao exercício de 2020, divulgados pelas companhias abertas no formulário de referência (FRE) de

⁵² INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

⁵³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

2021. Na Tabela abaixo, verifica-se que mulheres ocupam menos de 20% de cargos, enquanto os homens ocupam mais de 80% dos cargos.

Figura 3 - Distribuição dos profissionais homens e mulheres em percentual considerado o tipo acionário das empresas



Fonte: ⁵⁴

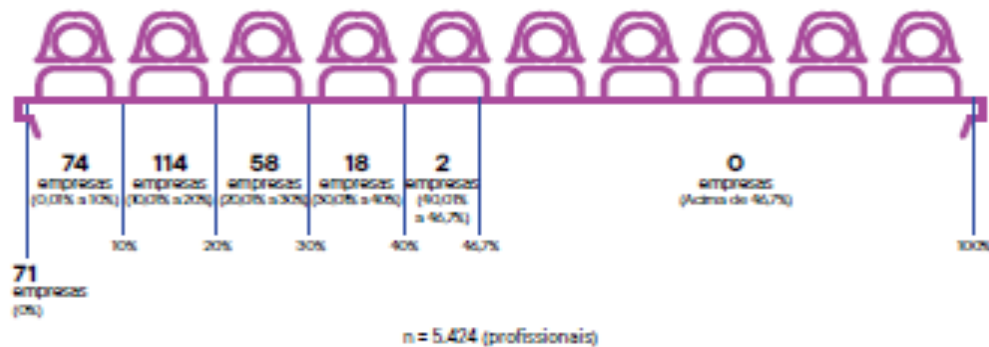
No gráfico abaixo, percebe-se que as empresas não têm em seus quadros de liderança um percentual equânime de participação feminina:

⁵⁴ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

Figura 4 – Proporção de mulheres em cargos de liderança

O gráfico a seguir ilustra a pequena proporção de mulheres na liderança das organizações. Das 337 empresas pesquisadas, nenhuma possui em seu quadro de lideranças pelo menos 50% de mulheres.

Gráfico 1. Mulheres como administradoras



Fonte:⁵⁵

Os dados abaixo trazem uma confirmação assustadoras. Apenas 33,2 % das empresas têm mulheres na composição do conselho fiscal; 38,9% das empresas têm mulheres na diretoria e apenas 4,2 % têm mulheres ocupando os cargos de conselheira de administração e diretora.

⁵⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

Figura 5 – Participação das mulheres em conselhos de administração, conselho fiscal e diretoria isolado ou cumulativamente



Fonte:⁵⁶

No que concerne à igualdade de gênero, importante destacar que a própria ONU tem um débito em relação às mulheres. A participação feminina entre diplomatas e formuladores de políticas também não ocorre de forma equânime, conforme se verifica nos dados abaixo:

Durante grande parte de seus 76 anos de história, o Conselho de Segurança mal ouviu as mulheres. A maioria dos diplomatas e formuladores de políticas ali sentados eram homens. De 1990 a 2022, apenas 8% de seus Representantes Permanentes eram mulheres, e mais de um terço delas foram nomeadas apenas nos últimos quatro anos.

⁵⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

No total, apenas 26 mulheres Representantes Permanentes serviram no Conselho de Segurança entre 1946 e hoje.⁵⁷

Dados constantes no Relatório Global de Desigualdade de Gênero do Fórum Econômico Mundial de 2022 apontam que a participação feminina e a oportunidade econômica, que analisam a renda e participação na força de trabalho, estão em ritmo lento, como se verifica no Gráfico abaixo:

PRAZO PARA ZERAR A DESIGUALDADE DE GÊNERO

No atual ritmo, quanto tempo vai levar para eliminar a disparidade (em anos)

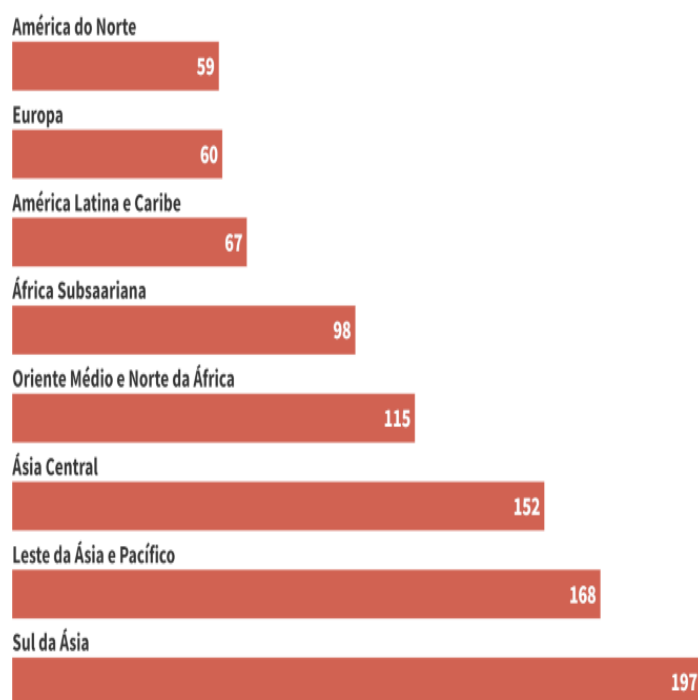


Figura 6 – Prazo para zerar a desigualdade de gênero em anos

Fonte: ⁵⁸

Os dados apresentados servem para demonstrar que a construção da imagem de inferioridade das mulheres, o direcionamento às atividades domésticas, aliadas à tardia inserção

⁵⁷ WOMEN at the UN Security Council: a sea change in numbers. 2022. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/10/women-at-the-un-security-council-a-sea-change-in-numbers>. Acesso em: 06 nov. 2022.

⁵⁸ MULHERES ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. 04 ago. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em: 2022.

no mercado de trabalho e nos ambientes educacionais e profissionais, contribuíram para que, ainda hoje, as mulheres ocupem em condições de desigualdades cargos de liderança e gestão, bem como tenham remuneração aquém dos homens, mesmo quando exercendo funções idênticas.

No capítulo seguinte, pretende-se analisar a responsabilidade das empresas no campo dos direitos humanos, os princípios que devem orientar as empresas, as diretrizes nacionais e a importância do monitoramento em direitos humanos.

3 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS PELA OBSERVÂNCIA DOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES

“Todos nós temos talentos diferentes, mas todos nós gostaríamos de ter iguais oportunidades para desenvolver os nossos talentos.”⁵⁹

3.1 Os Objetivos de direito sustentável direcionados à igualdade de gênero no ambiente corporativo

O Pacto Global de 2000, que busca garantir às gerações futuras um mundo de paz, habitável e mais justo, inovou ao provocar a conscientização internacional dos setores privados e suas corporações para que houvesse uma união de esforços, de modo que as atividades empresariais estivessem em consonância com as ações globais que são realizadas pelos Estados, pelas organizações internacionais e pela sociedade civil.

O Pacto Global contém princípios, que têm como fundamento os ideais contidos 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.

O Pacto Global possui dez princípios, consoante Quadro abaixo, retirado do site:

Figura 7 – Princípios do pacto global

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.
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.
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.
10. As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina

Fonte:⁶⁰

⁵⁹ JOHN Fitzgerald Kennedy: confira 20 frases icônicas. **L'Officiel**, 29 maio 2019. Disponível em: <https://www.revistalofficiel.com.br/hommes/confira-20-frases-de-john-fitzgerald-kennedy>. Acesso em 2022.

⁶⁰ PACTO GLOBAL. **Os dez princípios**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 2022.

A Organização das Nações Unidas conclamou que o pacto fosse um compromisso a ser assumido por todos e não somente pelos Estados-Membros. Isso, principalmente, porque se percebeu que a agenda corporativa precisava estar alinhada com os desejos da humanidade em concretizar direitos humanos.

Envolvendo mais de 1600 países, com mais de 14.000 membros e cerca de 70 redes locais, o pacto global traduz a maior tentativa de estabelecimento de uma rede cujos movimentos seguem – ou deveriam seguir – na direção da aplicação dos princípios e garantias decorrentes da Carta Internacional de Direitos Humanos, no mundo corporativo.⁶¹

Segundo refere Manoela Roland, em sua obra *Direitos Humanos e empresa*, a agenda da ONU passou por três fases. A primeira, situada entre os anos 1970 e 1992, teve como marco a Criação da Comissão sobre Empresas Transnacionais no âmbito do Conselho Econômico e Social. Contudo, face ao movimento de globalização e o fortalecimento do neoliberalismo econômico, as empresas fortaleceram-se, e o movimento perdeu força.

A segunda fase da agenda da ONU ocorre entre 1997 até 2005, período em que foi lançado um *draft* das normas de responsabilidade de empresas transnacionais e outros negócios sobre direitos humanos. Nesse sentido, destaca-se o trabalho do Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, que lançou na mesma época o Global Compact, que visava justamente à conciliação das operações das empresas com a agenda dos Estados.

A terceira fase foi marcada pela coalisão de ideias dentro da Agenda. Ainda em 2005, foi nomeado o pesquisador da Universidade de Harvard, John Ruggie, como Secretário Geral para Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e outros negócios, que acabou por obter uma abordagem não vinculante, ao lançar em 2011, os princípios orientadores:

Em 2011, Ruggie lança o produto de seu trabalho à frente do tema Guiding principles on Business and Human Rights, ou Princípios Orientadores. No mesmo ano é emitida a Resolução A/HRC/RES/17/4, que cria o Grupo de Trabalho da ONU sobre a Temática Direitos Humanos e empresa nos Conselhos de Direitos Humanos, visando auxiliar na implantação dos princípios.⁶²

Os "Princípios Ruggie", que serão tratados em um tópico mais adiante, são instrumentos, denominados de *Business and Human Rights*, cuja finalidade é estabelecer um guia prático para as empresas, de modo que estejam alinhadas com os direitos humanos. Os

⁶¹ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance. v. 5, p. 101.

⁶² ROLAND, Manoela. **Direitos humanos e empresas**. Belo Horizonte, São Paulo: D'Plácido, 2020, p. 36.

pilares que sustentam esses princípios são a proteção, o respeito e a reparação. Não se pode refutar, contudo, que a elaboração dos princípios é um esforço empregado pela ONU no sentido de criar boas relações com as empresas, porém não passam de instrumentos de *soft law*, com menor peso que os instrumentos normativos tradicionais.

Muito embora a agenda da ONU, ao longo dos anos, tenha sofrido retrocessos, face à resistência das organizações corporativas que detêm o controle econômico, far-se-á aqui estudo pontual acerca dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos na Agenda 2030, direcionados à igualdade de gênero que devem ser observados nos ambientes corporativos.

Para se chegar à Agenda 2030 da ONU, que se constitui em um compromisso da comunidade internacional pela sustentabilidade, é importante fazer-se um breve retrospecto acerca do conceito de desenvolvimento sustentável.

Inicialmente, em 1970, foi realizado um relatório cujo resultado despertou na comunidade internacional a preocupação com a finitude dos recursos naturais. O marco do Desenvolvimento Sustentável ocorreu de fato em 1973, em Estocolmo. Na primeira Conferência Internacional sobre o Meio Ambiente (PNUMA), foi confeccionada a Declaração sobre o Meio Ambiente.

Essa declaração não agradou os países mais pobres, pois estes entendiam que seriam prejudicados, se houvesse limitação de exploração de suas riquezas naturais, e que essa declaração contribuía cada vez mais para o enriquecimento dos países mais desenvolvidos.

Os debates sobre o tema evoluíram até que, em 1982, foi elaborada a Carta da Natureza, pela Assembleia das Nações Unidas, que reforçou as ideias da Declaração sobre o Meio Ambiente de Estocolmo, tendo havido naquela ocasião maior adesão dos Estados-Membros.

Já em 1992, na Conferência ocorrida no Rio de Janeiro, foram elaborados documentos importantes, entre eles: a Declaração do Meio Ambiente e Desenvolvimento, a Agenda 21 e a Convenção sobre a Diversidade Biológica e da Convenção sobre mudanças climáticas. Convém destacar o Princípio n. 1, da Declaração do Rio de Janeiro sobre meio ambiente sustentável:

Os seres humanos estão no centro das preocupações com o desenvolvimento sustentável. Têm direito a uma vida saudável e produtiva, em harmonia com a natureza.⁶³

⁶³ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, Saraiva, 2007, p. 18.

A Agenda 21 constitui-se em verdadeiro roteiro para a implementação de um novo modelo de desenvolvimento, baseado principalmente na sustentabilidade e na preservação da biodiversidade.

Foi na terceira Conferência, ocorrida em Johannesburgo, em 2002, conhecida como Rio mais 10, que muitos projetos foram inviabilizados pela falta de apoio dos Estados Unidos. Nesse contexto, percebe-se que os interesses econômicos sempre foram um obstáculo para a efetiva concretização de metas e de projetos para o desenvolvimento sustentável.

Em 2012 ocorreu a quarta conferência da ONU, denominada de Cúpula da Terra ou Rio mais 20. Essa conferência, que ocorreu no Rio de Janeiro, culminou elaboração do relatório “O futuro que queremos”. Neste documento, a ênfase foi para a Economia Verde, além da utilização sustentável do meio ambiente.

Neste trabalho aqui realizado, merece destaque a aprovação da Agenda 30, que definiu 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, conhecidos como ODS. Esses objetivos determinam que, até 2030, as organizações internacionais, as instituições públicas e privadas, a sociedade, adotem metas para consecução desses objetivos, conforme o Quadro abaixo:

Figura 8 – Objetivos de Direito Sustentável



Fonte:⁶⁴.

No que concerne à igualdade de gênero, destaca-se a ODS – 5, que assim estabelece:

⁶⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/#:~:text=A%20Agenda%202030%20da%20ONU,17%20objetivos%20de%20desenvolvimento%20sustent%C3%A1veis>. Acesso em: 10 dez. 2022.

Figura 9 – Objetivos 5 de Direito Sustentável

Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas
5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte
5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos
5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas
5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais
5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública
5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão
5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais
5.b aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres
5.c adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

Fonte:⁶⁵

Conforme se verifica no ODS 5, itens 5.1, 5.5 e 5.6, alcançar a igualdade de gênero passa pela garantia da participação plena e efetiva das mulheres em cargos de liderança em todos os níveis, bem como a promoção de políticas e legislação aplicável ao empoderamento de mulheres e meninas.

Desse modo, considerando que as empresas devem contribuir para que haja a efetivação dos direitos humanos, imprescindível que sejam observados os objetivos de direito sustentável direcionados à igualdade de gênero.

3.2 Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos

⁶⁵ INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Igualdade de gênero**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html#:~:text=Eliminar%20todas%20as%20formas%20de%20viol%C3%Aancia%20contra%20todas%20as%20mulheres,sexual%20e%20de%20outros%20tipos>. Acesso em: 12 out. 2022.

Como referido no item 2.2, o reconhecimento dos direitos humanos no ambiente corporativo faz-se a partir da eficácia horizontal e da dimensão objetiva dos direitos humanos.

Não se pode cometer o equívoco de acreditar que os direitos humanos estejam apenas relacionados às obrigações concernentes entre os Estados-Membros e os indivíduos. Ora não há como defender que os direitos humanos tenham eficácia vertical, mas, sim, que existe uma obrigação entre particulares, chamada de eficácia horizontal, na qual a sociedade e as empresas estão envolvidas.

Partindo dessa premissa, nasce a dimensão objetiva dos direitos humanos, pela qual o Estado deve assumir a conduta de não permitir que seus agentes e particulares violem os direitos humanos. Isto porque, além do reconhecimento de faculdades pelo Estado, chamado de dimensão subjetiva, faz-se necessário que este adote medidas efetivas de proteção. Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal está alinhado à visão da responsabilidade objetiva dos direitos humanos:

Para frear a violência doméstica, não se revela desproporcional ou ilegítimo o uso do sexo como critério de diferenciação. A mulher é eminentemente vulnerável **quando se trata de constrangimentos físicos, morais e psicológicos sofridos em âmbito privado**. [...] Na seara internacional, a Lei Maria da Penha está em harmonia com a obrigação, assumida pelo Estado brasileiro, de incorporar, na legislação interna, as normas penais, civis e administrativas necessárias para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, tal como previsto no art. 7º, item c, da Convenção de Belém do Pará e em outros tratados internacionais ratificados pelo País. Sob a óptica constitucional, a norma também é corolário da incidência do princípio da proibição de proteção insuficiente dos direitos fundamentais, **na medida em que ao Estado compete a adoção dos meios imprescindíveis à efetiva concretização de preceitos contidos na Carta da República. A abstenção do Estado na promoção da igualdade de gêneros e a omissão no cumprimento, em maior ou menor extensão, de finalidade imposta pelo Diploma Maior implicam situação da maior gravidade político-jurídica, pois deixou claro o constituinte originário que, mediante inércia, pode o Estado brasileiro também contrariar o Diploma Maior.** [...] **A dimensão objetiva dos direitos fundamentais**, vale ressaltar, reclama providências na salvaguarda dos bens protegidos pela Lei Maior, quer materiais, quer jurídicos, sendo importante lembrar a proteção especial que merecem a família e todos os seus integrantes. [ADC 19, voto do rel. min. Marco Aurélio, j. 9-2-2012, P, DJE de 29-4-2014.]⁶⁶

No que tange às regras de direitos humanos que devem ser obedecidas pelas empresas, André Carvalho Ramos, em sua obra, Curso de Direitos Humanos, explica duas abordagens quanto à observância, por parte das empresas, das normas relativas a esse direito:

⁶⁶ COLETÂNEA temática de jurisprudência: direitos humanos. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/stf/jurisprudencia_stf_2017_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

Pela abordagem direta há regras específicas de direitos humanos que incidem sobre as empresas para que observem, na condução de suas atividades, determinados padrões de conduta tanto no seu aspecto interno (nas suas relações com seus trabalhadores, por exemplo), quanto externo (nas relações com a comunidade, como por exemplo no respeito as normas ambientais). Pela abordagem indireta, as normas de direitos humanos já existentes responsabilizam os Estados e exigem que estes, então, cobrem das empresas uma conduta *pro homine*.⁶⁷

As empresas encontram-se vinculadas aos direitos humanos pela própria afirmação de universalidade de direitos humanos, contida na Carta da Organização das Nações Unidas de Direitos Humanos, que assim dispõe: “Assembleia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações”.⁶⁸

Além da própria universalidade declarada na Carta das Nações Unidas de 1948, já em 1970, o Conselho Econômico e Social da ONU, por intermédio do Centro das Nações Unidas para empresas transnacionais, elaborou um código de conduta, porém foi silente quanto ao dever de as empresas respeitarem os direitos humanos, direcionando-se mais especificamente à preocupação com o comércio internacional.

Para que fosse sedimentada a responsabilidade das empresas pelo respeito aos direitos humanos, foi editado pela OIT – Organização Internacional do Trabalho –, por intermédio da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, considerada *soft law*, menções acerca da necessidade de cumprimento das Declaração Universal de Direitos Humanos.

Ainda na seara internacional, como dito no item anterior, em 2005, com a designação de John Ruggie para representante especial para a questão dos direitos humanos e empresa, inaugurou-se a terceira fase da agenda de direitos humanos, até que, em 2011, foi lançado o *Guiding Principles on Business and Human Rights*, cujos princípios orientadores têm como objetivo a devida diligência em direitos humanos:

Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos: (a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente

⁶⁷ RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2022, p. 332.

⁶⁸ DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos: Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

relacionados à suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; (b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos aos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações; (c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.⁶⁹

Dentro desta perspectiva, os princípios que orientam as empresas e os direitos humanos pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas são: a proteção, o respeito e a reparação.

O processo de realização das diligências corporativas no âmbito dos direitos humanos tiveram como fundamento os seguintes documentos: o Relatório do Grupo de Trabalho sobre *due diligence* em direitos humanos, o Documento Complementar – *Due Diligence* Corporativa em Direitos Humanos: nota de histórico e detalhando seis principais aspectos, o Documento Complementar II – Devida diligência em direitos humanos corporativos – Introdução, práticas emergentes, ferramentas e recursos, os Princípios Orientadores da ONU sobre Negócios e Direitos Humanos e ainda a Responsabilidade Corporativa de Respeito: Um guia interpretativo (Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos).⁷⁰

Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, fruto do relatório de Ruggie, foram endossados pela Resolução 17/4 do Conselho de Direitos Humanos. Compõem a Resolução trinta e um princípios que reforçam os princípios gerais supra-aludidos referentes à proteção, ao respeito e à reparação.

No que concerne ao dever do Estado em proteger os direitos humanos, os princípios se dividem em fundamentais e operacionais, conforme o Quadro abaixo:

Figura 1 – Dever do Estado na proteção dos direitos humanos

Princípios Fundamentais	Princípios Operacionais
Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e as liberdades fundamentais;	Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos e, periodicamente, avaliar a adequação dessas leis e suprir eventuais lacunas;
O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;	Assegurar que outras leis e políticas que regem a criação e a atividade empresarial, como o direito empresarial, não restrinjam, ao contrário, viabilizem que as empresas respeitem os direitos humanos;

⁶⁹ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance, v. 5, p. 163.

⁷⁰ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance, v. 5, p. 165-166.

A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes em caso de descumprimento.	Fornecer orientação efetiva às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em todas as suas atividades e operações; Incentivar e, quando necessário, exigir que as empresas informem como lidam com seus impactos nos direitos humanos.
--	---

Fonte:⁷¹

Quanto às obrigações das empresas em respeitar os direitos humanos, também podem ser divididas em princípios fundamentais e operacionais:

Figura 2 – Dever das Empresas em respeitar os direitos humanos

Princípios Fundamentais
As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que elas devem se abster de violar os direitos humanos e devem enfrentar os impactos adversos nos direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento.
A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas
Evitem causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos por meio de suas próprias atividades e enfrentem esses impactos quando eles vierem a ocorrer; Busquem prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em suas relações comerciais, mesmo se elas não tiverem contribuído para esses impactos.
Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem ter políticas e processos adequados em função do seu tamanho e circunstâncias, incluindo:
Um compromisso político de observar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; Um processo de devida diligência em direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como elas abordam seus impactos nos direitos humanos; Processos que possibilitem reparar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos causados por elas ou para os quais tenham contribuído.
Princípios Operacionais
Compromisso Político: Para cumprir com a sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade por meio de declaração política que:
Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; Estabeleça as expectativas de direitos humanos da empresa com relação ao seu pessoal, parceiros comerciais e outras partes diretamente relacionadas às suas atividades, operações, produtos ou serviços; Esteja publicamente disponível e seja disseminada interna e externamente a todo o pessoal, parceiros comerciais e outras partes interessadas;

⁷¹ PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

Seja refletida em diretrizes políticas e processos operacionais necessários para incorporá-la no âmbito de toda a empresa.
DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS
Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais; Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações; Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.
Para identificar e avaliar quaisquer impactos adversos nos direitos humanos, reais ou potenciais, com os quais elas possam estar envolvidas por meio suas próprias atividades ou como resultado de suas operações comerciais. Esse processo deve:
Basear-se no conhecimento especializado em direitos humanos de especialistas internos ou externos e independentes; Incluir consultas significativas com indivíduos e grupos potencialmente impactados e outros atores relevantes s, em função do tamanho da empresa, da sua natureza e seu contexto de atividade ou operação.
Para prevenir e mitigar os impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem integrar os resultados das suas avaliações de impacto em todas as funções e processos internos relevantes e adotar medidas apropriadas. Para que a integração seja eficaz é preciso que:
A empresa cause ou contribua para causar um impacto adverso, ou esteja envolvida em razão de o impacto estar diretamente relacionado à suas atividades e operações, produtos ou serviços prestados em uma relação comercial; A capacidade de influência para prevenir os impactos adverso.
Para verificar se os impactos adversos nos direitos humanos estão sendo endereçados, as empresas devem:
Monitorar a eficácia de sua resposta. O monitoramento deve ter como base indicadores qualitativos e quantitativos adequados; Fundamentar-se nas informações de fontes internas e externas, incluindo indivíduos e grupos impactado
As empresas cujas atividades, operações ou contextos operacionais geram riscos de severos impactos nos direitos humanos devem divulgar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em todos os casos, as comunicações devem:
Possuir uma forma e frequência que reflita os impactos nos direitos humanos e serem acessíveis ao público pretendido; Fornecer informações suficientes para avaliar a adequação concreta da resposta de uma empresa aos seus impactos nos direitos humanos; Não colocar em risco os atores impactados, funcionários ou violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.
Quando as empresas constatarem que causaram ou contribuíram para causar impactos adversos nos direitos humanos, elas devem reparar ou contribuir para sua reparação por meio de processos legítimos. Em todos os contextos, as empresas devem:

Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem;

Buscar formas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com necessidades conflitantes;

Considerar o risco de causar ou contribuir para graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

Fonte:⁷²

Conforme essa tabela, pode-se verificar que os princípios são bastante abrangentes, porém, em virtude de não haver o caráter vinculante de uma norma, acabam por ser utilizados apenas como ferramenta de marketing, sem que haja uma efetiva preocupação com o respeito dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos no ambiente corporativo.

É possível identificar decisões do STF – Supremo Tribunal Federal –, como a colacionada abaixo, que tem como fundamento os princípios orientadores sobre empresa e direitos humanos, não obstante seu caráter de *soft law*:

RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO TOMADOR DOS SERVIÇOS. PRINCÍPIOS DIRETORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU. VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DA CLASSE TRABALHADORA. DESCUMPRIMENTO DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES DO ESTADO. IMPUTAÇÃO DO ENTE PÚBLICO TOMADOR À REPARAÇÃO INTEGRAL DO DANO. 1. Conforme o art. 3º, XI, do Decreto 9571/18, a responsabilidade do ente público com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais será pautada pela garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas. E na forma do art. 14 do referido Decreto, compete à administração pública incentivar que as empresas estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia e reparação efetivos e eficazes, que permitam propor reclamações e reparar violações dos Direitos Humanos relacionadas com atividades empresariais, com ênfase para reparar, de modo integral, as pessoas e as comunidades atingidas. A reparação integral consiste em pedido público de desculpas; restituição; reabilitação; compensações econômicas ou não econômicas; sanções punitivas, como multas, sanções penais ou sanções administrativas; e medidas de prevenção de novos danos como liminares ou garantias de não repetição, todas podendo ser cumuladas (art. 15). 2. A responsabilização do ente público, assim, decorre do descumprimento total das obrigações do Estado com vistas aos Direitos Humanos Fundamentais nas relações de trabalho, ato ilícito, na forma do art. 187 do Código Civil, c/c Decreto 9571/18. Ainda, a imputação deriva também da sua culpa in eligendo (pela contratação de prestadora de serviços visivelmente inidônea) e in vigilando, evidenciada pela incúria na fiscalização da empresa contratada quanto ao cumprimento de direitos fundamentais trabalhistas. Logo, não se

⁷² Tabela elaborada pela autora. Informações coletadas. (PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022).

trata de responsabilização objetiva (§ 6º do art. 37 da CF), mas de responsabilidade pela violação de Direitos Humanos Fundamentais - ato ilícito, e gerador de responsabilidade direta e solidária com coautores (art. 187 c/c art. 942 do Código Civil). **Aplicação do Decreto 9571/18, dos Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.** Limitação do pedido à mera responsabilidade econômica do ente público. Aplicação, também, da Súmula 331, IV e VI, do TST, e Súmulas 11 e 47 deste Regional, já adequadas ao julgado da ADC 16 pelo STF.⁷³

3.3 As diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos – Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018

No Brasil, por meio do Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018, foram estabelecidas as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Semelhante aos princípios anteriormente descritos, as diretrizes não possuem caráter vinculante. Porém, de igual forma, representam um avanço na construção de mecanismos de proteção aos direitos humanos nos ambientes corporativos.

O Decreto concedeu um certo abrandamento às diretrizes nele incluídas ao estabelecer, em seu artigo 1º, parágrafo 2º, que “serão implementadas voluntariamente pelas empresas”. Essa medida, no entanto, em nada inovou quanto aos princípios de Ruggie que, como dito no tópico anterior, têm característica de *soft law*.

O Decreto vai de encontro à eficácia horizontal dos Direitos Humanos, já festejada no ordenamento brasileiro, como visto nas jurisprudências anteriormente citadas, e como se verifica no julgamento do Recurso Extraordinário 201.819-8:

EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mais igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas no direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estanho direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados [...] (STF, Segunda Turma, Recurso Extraordinário n. 201.819-8, Rel. Min. Gilmar Mendes, publicado em 27/10/2006).

Outro aspecto que denota fragilidade no Decreto 9571/18 é o fato de determinar um caráter extremamente subjetivo ao dever das empresas de pequeno porte e microempresas em cumprir as Diretrizes, ao estabelecer, em seu artigo 1º, parágrafo 1º, que: “Nos termos do

⁷³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO, TRT-4. 8ª Turma. **ROT: 00200070220215040661**. Data de Julgamento: 06 jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1567433100>. Acesso em: 18 out. 2022.

disposto na Lei Complementar n.123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observando o disposto no artigo 179 da Constituição.”

Esse artigo também é contrário ao que estabelece o Princípio 14, contido nos Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos:

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos **humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho** (grifo nosso), setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades da empresa sobre os direitos humanos.⁷⁴

Apesar de o Decreto não se constituir em mecanismo adequado às recomendações do Grupo de Trabalho da ONU, o artigo 8º, incisos I, II e VII, do Decreto 9571/2018, apresenta algumas diretrizes relacionadas à igualdade de gênero, conforme se verifica no trecho integral da Lei:

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica.⁷⁵

Não obstante a ausência do caráter vinculante das diretrizes, esta não perde sua importância, pois as empresas podem utilizar a adoção das diretrizes como forma de alcançar junto à sociedade, investidores e colaboradores, credibilidade social.

Talvez esse seja o viés que levou à inclusão do parágrafo 3º no artigo 1º do Decreto 9571/2018 do seguinte incentivo: “Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá

⁷⁴ EMPRESAS e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar relatório final de John Ruggie - representante especial do secretário-geral. Disponível em: https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

⁷⁵ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 18 out. 2022.

o Selo Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.⁷⁶

O referido Decreto possui os seguintes eixos orientadores, dispostos no artigo 2º: a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, a responsabilidade das empresas com respeito aos direitos humanos, o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados e, por último, a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

Em que pese a ausência do caráter vinculante do Decreto 9571/2018, o Estado tem o dever de obrigar as empresas a cumprirem as normas relativas aos direitos humanos. Assim, ainda que haja um conteúdo de voluntariedade na norma, o Brasil está submetido aos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos e deve estar atento às três perspectivas: respeitar, proteger e remediar:

O Estado deve adotar medidas apropriadas para garantir – pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou outros meios – que os afetados e as vítimas de violações, ocorridas sob seu território e jurisdição, tenham acesso a mecanismos eficazes e eficientes de denúncia e reparação. O que inclui, também, a sensibilização e conscientização da população de forma ampla e transparente sobre o funcionamento dos mecanismos disponibilizados.⁷⁷

Outro ponto que é bastante questionado no referido Decreto diz respeito à questão de não ter havido um diálogo com a sociedade, tampouco com os defensores de direitos humanos. Esta postura de exclusão da participação da sociedade não se coaduna com o relatório da visita ao Brasil apresentado pelo Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU na 32ª sessão regular dos conselhos de direitos humanos.

Foram emitidas 28 recomendações ao Estado brasileiro, às empresas públicas e privadas e à sociedade civil, com base nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Das 28 recomendações, 17 foram direcionadas ao governo brasileiro; 7, às empresas públicas e privadas que atuam no Brasil; e 4, à sociedade civil, conforme se extrai do Observatório Parlamentar da Revisão periódica universal, realizado pela Comissão de Direitos Humanos e Minorias da Câmara dos Deputados:

O Grupo de Trabalho da Organização das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (GTEDH-ONU) conduziu visita ao Brasil em dezembro de 2015, com o

⁷⁶ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 18 out. 2022.

⁷⁷ ATIVIDADE econômica e direitos humanos. Naviraí, MS: Ipuvaíva, 2020.

objetivo de verificar o cenário de proteção aos direitos humanos com relação às empresas. A partir desta visita, foi elaborado um relatório com 28 recomendações ao Estado brasileiro, às empresas públicas e privadas e à sociedade civil, com base nos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Das 28 recomendações: 17 foram direcionadas ao governo brasileiro; 7, às empresas públicas e privadas que atuam no Brasil; e 4, à sociedade civil. Uma das 28 recomendações do grupo de trabalho foi “desenvolver um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos” baseado nos padrões dos princípios orientadores e sob orientação do guia elaborado pelo próprio grupo de trabalho sobre o tema.⁷⁸

O referido relatório ainda orientou que o Estado brasileiro criasse plataformas e fortalecesse mecanismos de diálogos entre o governo, empresas e sociedade civil sobre questões relacionadas às empresas e direitos humanos, conforme também se extrai do Observatório Parlamentar da Câmara dos Deputados:

Os planos precisam preencher quatro requisitos essenciais: (i) serem obrigatoriamente alicerçados nos princípios orientadores; (ii) serem contextualizados especificamente na realidade de cada Estado; (iii) **necessitam advir de processos transparentes e com diálogo** (grifo nosso), (iv) devem prever revisões e atualizações periódicas, acompanhando a dinamicidade e evolução de novas realidades.⁷⁹

Atenta à ausência de um processo de diálogos, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão apontou, em sua Nota Técnica 7/2018, que:

Medidas de natureza de uma Plano de Ação Nacional não prescindem de participação social, inclusive para discutir e deliberar sobre a oportunidade de sua edição. O mesmo pressuposto deveria ter sido observado para que avançasse na definição de Diretrizes Nacionais, com as que vieram posteriormente estabelecidas no Decreto 9571/2018.⁸⁰

O Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018, traz em seus artigos orientações específicas direcionadas à proteção da mulher no ambiente corporativo:

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;
II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade,

⁷⁸ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020.

⁷⁹ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020.

⁸⁰ NETTO JUNIOR, Edmundo Antonio Dias; WEICHERT, Marlon Alberto; NUNES, Raquel Portugal. A desconstrução do caráter vinculante das normas sobre empresas e direitos humanos: da natureza voluntária dos princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, v. 3, n. 2, fev./jul 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30581/20574>. Acesso em: 22 out. 2022.

ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica,

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, **gays**, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; e

Art. 10. É responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial:

IV - divulgar os canais internos de denúncia e os canais públicos de denúncias de ofensas a direitos humanos, tais como o Disque 100 e a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, entre outros;

Além dos artigos específicos à proteção da mulher, importante destacar que compete às diretrizes nacionais de direitos humanos e empresa utilizar de mecanismos de educação, conscientização e treinamento para que seus dirigentes e colaboradores conheçam os valores, as normas e políticas da empresa e que conheçam seu papel para o sucesso dos programas.

As diretrizes também orientam para que as empresas criem políticas e incentivos aos seus parceiros para que respeitem os direitos humanos, bem como que comuniquem aos seus trabalhadores sob sanções internas acerca de possíveis violações de direitos humanos por parte dos integrantes de seus quadros.

No que diz respeito ao ESG que será abordado no próximo capítulo, as diretrizes estabelecem que as empresas devem dispor de uma estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos, bem como adotar indicadores específicos para monitoramento de suas ações em relação aos direitos humanos, além de adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do Código de Conduta e dos mecanismos de governança.

Em síntese, as Diretrizes Nacionais Sobre Direitos Humanos e Empresas, apesar de não ser o instrumento dotado da coerção adequada e de não corresponder aos anseios da sociedade no enfrentamento das questões relacionadas aos direitos humanos dentro do ambiente corporativo, traz em seu bojo orientações, ainda que tímidas, acerca da igualdade de oportunidades para as mulheres, que poderá, a longo prazo, contribuir para a alteração deste quadro sistemático e crônico de violação dos direitos humanos das mulheres, conforme demonstrado nos gráficos apresentados no presente trabalho.

3.4 Dever de diligência em direitos humanos no ambiente corporativo

*O sofrimento em qualquer lugar diz respeito às pessoas em todos os lugares.*⁸¹

A palavra *due*, conforme dicionário inglês-português Collins Gem, significa devido, esperado. *Diligence* significa ser cuidadoso. Pode-se, por conseguinte, dizer que o termo implica ser cuidadoso e diligente com o direito de alguém. Registre-se que no direito romano já se consagrava expressão “*diligentia quam suis rebus*” que implicava o dever do cidadão em gerenciar suas coisas.

O termo *due diligence* foi propagado ainda em 1933 pelo *Security Act*, nos Estados Unidos, que tinha como objetivo evitar fraudes, enganos e impedir falsas informações na venda e aquisições de títulos, por ocasião da oferta pública. Com o tempo, o termo passou a corresponder a um conjunto de ferramentas adotadas pelas empresas para mitigar riscos em caso de fusões e incorporações, nesse sentido:

Essa idoneidade reputacional, por sua vez, consiste em assegurar que as empresas que estão sendo contratadas atentam para o cumprimento normativo tributário, trabalhista, criminal, ambiental, financeiro, societário, dentre outros; de forma a identificar e examinar previamente os riscos que aquela empresa possa apresentar. O conjunto destas informações e documentos levantados, devidamente checados juntos às autoridades formará um relatório que constituirá uma base confiável de informações para a tomada de decisão da organização quanto a contratação ou não daquela Parte Interessada ou quando da realização ou não no processo de fusões e aquisições de empresas; em como possibilitará aquela organização a criação de mecanismos e ferramentas de controle com o propósito de mitigar eventuais riscos que possam ser gerados no curso daquela contratação.⁸²

O Reino Unido adotou o *due diligence* quando da criação do *UK Bribery Act*, em 2010. O Ministério da Justiça do Reino Unido orientou as empresas para que tivessem atenção aos seguintes princípios: proporcionar procedimentos, compromisso do alto escalão, avaliação de risco, *due diligence* e comunicação, que implica:

Isso significa que as organizações comerciais devem ser capazes de demonstrar que têm “procedimentos adequados” apropriados para evitar práticas corruptas de seus empregados ou terceiros que atuam em seu nome. Esse é um fator crucial para mitigar o risco de suborno e para uma limitação efetiva de danos.⁸³

⁸¹ BARBOSA, Suria. Kofi Annan: o caminho até chegar ao cargo de secretário-geral da ONU. **Na Prática**, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/kofi-annan-secretario-geral-da-onu/>. Acesso em: 11 dez. 2022.

⁸² SOUZA, Fernanda Nunes Lana e. Due diligencena contratação de terceiros:ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1 p.105-117, ago.-dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834/38645>. Acesso em: 24 out. 2022.

⁸³ RESPONDENDO à lei anticorrupção do Reino Unido de 2010. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/forensics/assets/uk-bribery.pdf>. Acesso em: 24 out. 2022.

Recente iniciativa ocorreu na França, quando em 2017, foi aprovado o “loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d’ordre”. O objetivo da lei francesa foi incentivar multinacionais a respeitarem os direitos humanos por intermédio de condutas responsáveis. Essa lei contém dispositivos que impõem três obrigações diferentes. A primeira, voltada ao estabelecimento de um plano de vigilância para identificação de riscos e prevenção; a segunda, referente à devida implementação do plano e, por último, a publicação de relatórios. Esses objetivos da lei francesa estão em consonância com os previstos nos princípios orientadores da ONU sobre empresa e direitos humanos.

Em 2011, nos princípios Orientadores sobre Direitos Humanos e empresas da ONU, foi consignado o termo *due diligence* (dever de diligência) que se constitui em um *modus operandi* de conduta nos ambientes corporativos e empresariais. Roland Manoela assim conceitua o dever de diligência:

A expressão *due diligence* pode se referir, a princípio, a um padrão de conduta. Neste sentido, o tema se insere na própria responsabilidade civil, representando um standard jurídico de conduta inspirado em um modelo de prudência para o exercício da atividade econômica. Enquanto arquétipo de conduta contrário à negligência e imprudência, o *due diligence* de materializa em juízo que procura, por exemplo, investigar a presença de uma conduta culposa por parte do agente que praticou o dano.⁸⁴

Como dito no item 4.2 do presente trabalho, os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos, fruto do relatório de Ruggie, foi endossado pela Resolução 17/4 do Conselho de Direitos Humanos, o que reforça a ideia de respeito aos direitos humanos no ambiente corporativo.

Há necessidade de uma interligação entre os deveres de diligência do Estado, das empresas e da sociedade de modo a se coadunar com o ideal de John Ruggie que assim resume: “os Estados devem proteger, as companhias devem respeitar e aqueles que foram prejudicados devem ser indenizados”.⁸⁵

Partindo do pressuposto que o preceito internacional de direitos humanos, insculpido na declaração Universal de Direitos Humanos da ONU, estabelece que este sistema de valores

⁸⁴ NEGRI, Sérgio Marcos de Carvalho de Avila; VILLA VERDE, Rômulo Goretti. Dever de diligência em direitos humanos e os modelos de responsabilização de empresas transnacionais. In: ROLAND, Manoela, Carneiro; ANDRADE, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D’Plácido, 2020, p. 101.

⁸⁵ RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. Disponível em: https://ler.amazon.com.br/?asin=B00JARQUX0&ref_=dbs_t_r_kcr. Acesso em: 2022.

deve ser um ideal comum a ser atingido por todos os povos e nações, sendo que a devida diligência deve ser entendida tanto nas esferas públicas como privadas.

Ruggie já apontava, no início de seus estudos, a dificuldade de qualquer jurisdição regulamentar as atividades gerais das multinacionais, deixando claro que essas dificuldades atraem para as vítimas a ausência de uma reparação em direitos humanos, isto porque em seu dizer, as corporações influenciam os governos. “Mesmo assim, as corporações em todo o mundo têm várias formas de influenciar governos. Elas podem ameaçar retirar investimentos dos países em que operam”.⁸⁶

A OCDE – Organização para Cooperação de Desenvolvimento Econômico –, composta por 37 países considerados ricos, atualizou, em 2018, um guia de devida diligência para uma conduta empresarial responsável:

Este Guia ajuda as empresas a compreender e aplicar a devida diligência para a CER, tal como prevista nas Diretrizes da OCDE para EMNs. Este Guia também procura promover um entendimento comum entre governos e partes interessadas sobre a devida diligência para a CER.⁸⁷

Embora o Brasil não seja integrante da OCDE, muitas das empresas instaladas em território brasileiro são transnacionais, o que atrai a responsabilidade das empresas aqui instaladas para com a devida diligência.

A Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da OIT – Organização Internacional do Trabalho – também estabelece princípios de *due diligence* e convoca os Estados-Membros e empresas a respeitá-los:

As empresas, incluindo as empresas multinacionais, **devem tomar as devidas diligências para identificar, prevenir, atenuar e explicar a forma como abordam os seus impactos adversos reais e potenciais relacionados com os direitos humanos internacionalmente reconhecidos**, (grifo nosso) entendidos, no mínimo, como os expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais enunciados na Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.⁸⁸

⁸⁶ RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. Disponível em: https://ler.amazon.com.br/?asin=B00JARQUX0&ref_=dbs_t_r_kcr. Acesso em: 2022.

⁸⁷ GUIA da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acessado em: 24 out. 2022.

⁸⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social. 2017**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf. Acesso em: 24 out. 2022.

No Brasil, como já explanado no capítulo anterior, houve a edição do Decreto 9571, de 21 de novembro de 2018, que se constitui em Diretrizes Nacionais Sobre Direitos Humanos e Empresas. Conforme se verifica nos artigos 3º e 6º do Decreto, este contém, em seus fundamentos, o *due diligence*:

Art. 3º A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes:

VII - estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância (**due diligence**) em direitos humanos;

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus clientes e das comunidades, mediante o **controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos (grifo nosso)** com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários;

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;

VI - implementar o compromisso político assumido nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa e constituir área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;

VIII - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

XI - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;

XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de subsidiar processos decisórios;

XIV - adotar indicadores específicos para monitorar suas ações em relação aos direitos humanos; e

XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.⁸⁹

A base do *due diligence* são os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos. Assim as colunas que o sustentam são, como dito anteriormente: proteger, respeitar e reparar. Essa base principiológica está em consonância com as diretrizes brasileiras que já dispõem de relatório de grupo de trabalho sobre a matéria.⁹⁰

As diretrizes formuladas pelo Brasil precisam ser adotadas por todas as empresas, pois constituem-se em microssistemas da sociedade que desempenham papéis importantes e devem cumprir as leis aplicáveis aos direitos humanos. O respeito aos direitos humanos deve ser entendido como um dever de todos, porquanto o ambiente corporativo não se encontra isolado e incomunicável dos deveres assumidos pelo Estado-Membro em que se encontra instalado.

Muito embora tenham característica de *soft law*, os princípios são meramente orientadores. Em vista disso, faz-se necessário que sejam devidamente observados, porquanto não há como pretender que o Estado esteja em consonância com o respeito aos direitos humanos, se, internamente, a iniciativa privada ignora os princípios. Ou seja, imprescindível que haja uma coerência da política vertical com a política horizontal de direitos humanos.

A coerência política vertical requer que os Estados disponham de políticas, leis e processos necessários para implementar as obrigações provenientes das normas internacionais de direitos humanos. A coerência política horizontal consiste em apoiar e equipar aos departamentos e organismos, tanto em nível nacional como subnacional, que orientam as práticas empresariais, em especial no âmbito do direito empresarial, da regulamentação do mercado de valores, o investimento, os créditos à exportação, os seguros de exportação, o comércio e a atividade trabalhista, a fim de mantê-los informados e de que atuem de maneira compatível com as obrigações de direitos humanos assumidas pelo Estado.⁹¹

Ademais, cabe salientar que, cada vez mais, as empresas multinacionais atuam em diversos países e regiões, o que reforça a ideia de humanidade e extraterritorialidade dos direitos humanos. Ness viés, não há como uma empresa multinacional atentar para os direitos humanos apenas em algum espaço territorial e, em outro, agir em desalinho.

⁸⁹ BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018.** Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 18 out. 2022.

⁹⁰ Ver em PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 2020.

⁹¹ EMPRESAS e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em 11 dez. 2022.

Em um mundo global, os direitos humanos devem ser respeitados por todos e em todos os locais. Nesse sentido, a categoria da fraternidade pode em muito auxiliar no cumprimento do respeito aos direitos humanos, sob o prisma de que um relacionamento jurídico subsiste sempre no cenário do grupo e devem ser motivados para o bem comum.

O direito privado, por exemplo, deixa de se limitar a relações particulares, para direcionar-se no cenário do grupo no seu conjunto e no seu ordenamento, de modo que as relações privadas também sejam motivadas pelo bem comum da sociedade e não somente pelos interesses individuais em conflito.⁹²

O fato de os princípios orientadores possuírem características de *soft law* e que sugiram uma voluntariedade nas obrigações traz dificuldade na verdadeira implementação da prevenção em direitos humanos. Embora devesse haver uma ética da responsabilidade. “Essa ética da responsabilidade para com o outro em nada deriva do parentesco ou do vínculo sanguíneo, visto sua tendência à universalidade”.⁹³

Daí a necessidade de se formular um modelo em que os Estados estejam atentos às populações atingidas por violações provocadas pelo setor privado. Infelizmente há uma conduta omissiva do Estado e uma “simbiose” entre o Estado e o mercado colocando em risco a população pela atividade econômica.

Tradicionalmente, as grandes violações de direitos humanos por parte de empresas passam por uma simbiose entre o Estado e o mercado, o que assegura uma desigual alocação de riscos da população afetada pelo exercício da atividade econômica. Não há como se pensar em um modelo efetivo de proteção, sem que o Estado assuma também suas responsabilidades na promoção e defesa de direitos humanos em relação às populações atingidas pelas violações perpetradas pelo poder privado.⁹⁴

As condutas ofensivas aos direitos humanos praticadas por empresas em posição economicamente dominante têm uma certa leniência do Estado. Essa ideia parece equivocada, na medida em que quanto maior poder econômico tem aquela organização, maior é capacidade de implantar políticas e mecanismos de controle de violações em direitos humanos, e por este motivo, deveria haver uma maior fiscalização do Estado e não o contrário. Porém, a omissão

⁹² RIBEIRO, Cristiane Ganda. A boa-fé objetiva e a função social dos contratos à luz do princípio constitucional da fraternidade. In: VERONESE, Josiane Rose Petry; MOURA, Maria do Perpétuo Socorro (Org.). **Um outro lugar: direito literatura e fraternidade**. Florianópolis: Emais, 2020, p. 319.

⁹³ FONSECA, Reynaldo Soares da. **O princípio constitucional da fraternidade: seu resgate no sistema de Justiça**. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019, p.36.

⁹⁴ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020, p. 103.

do Estado pode se dar ainda por conta do medo da concorrência e da ausência de compromisso dos seus governantes.

Mas, mesmo nos países em que as leis nacionais condenam conduta abusiva, o que não pode ser subestimado, os Estados muitas vezes deixam de implementá-las – devido à falta de capacidade, ao medo de consequências que podem ser geradas pela concorrência ou porque seus líderes colocam ganhos particulares acima do bem-estar público.⁹⁵ /

Apesar de não negar o poderio econômico das corporações sob os Estados, Ruggie, no relatório preliminar sobre assuntos de direitos humanos e corporações e outros empreendimentos empresariais, alertava para a necessidade de fortalecimento da promoção e proteção aos direitos humanos no campo empresarial.

(1) os estados têm o dever de proteger contra violações dos direitos humanos por terceiros, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos, legislação e implementação efetiva; (2) as empresas têm uma responsabilidade independente de respeitar os direitos humanos: ou seja, evitar impactar negativamente os direitos humanos das pessoas por meio de suas atividades ou relações comerciais e lidar com danos que ocorram; (3) quando os direitos humanos forem prejudicados, indivíduos e comunidades afetados devem ter acesso a mecanismos de reparação eficazes, nos quais tanto estados quanto empresas têm um papel a desempenhar.⁹⁶

A FIFA (Federação Internacional de Futebol) é um exemplo de instituição internacional que incorporou compromissos de direitos humanos em seus estatutos. Tal conduta se coaduna com a ideia de respeito global aos direitos humanos.

Quem quer que seja a sede da Copa do Mundo da FIFA deve formalmente se comprometer a conduzir suas atividades com base em princípios sustentáveis de gerenciamento de eventos e em respeitar os padrões internacionais de direitos humanos e trabalho, de acordo com os Princípios Orientadores das Nações Unidas.⁹⁷

A FIFA, enquanto organização internacional não-governamental, ao assumir esse compromisso, adota uma postura de influência para mobilizar a opinião popular e estimular os

⁹⁵ RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. Disponível em: https://ler.amazon.com.br/?asin=B00JARQUX0&ref_=dbs_t_r_kcr. Acesso em: 2022.

⁹⁶ PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 2020.

⁹⁷ PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 2020.

governos nacionais e internacionais a contribuírem para o desenvolvimento e respeito de normas de direitos humanos.

A história recente demonstra graves violações aos direitos humanos dos trabalhadores imigrantes que trabalharam na construção civil para a Copa de 2022 que acontece no Catar. A FIFA, juntamente com a OIT, obteve êxito ao garantir a promoção de reformas trabalhistas no sistema do Catar:

Sobre a pressão de organizações internacionais, como a OIT¹⁴¹, e com atuação importante do Soft Power da FIFA, em 2020, o Catar promoveu a flexibilização do sistema Kafala, com reformas legislativas¹⁴², permitindo os trabalhadores imigrantes a trocarem de emprego sem a necessidade de autorização dos patrocinadores, além da previsão de um salário-mínimo mais alto e não-discriminatório. Além disso, foi permitido aos trabalhadores saírem do país sem a autorização dos empregadores.¹⁴³ Por fim, o Catar promoveu um comitê de resolução de disputas trabalhistas, se conformando com recomendações das UNGPs e da OIT¹⁴⁴, tornando a situação dos trabalhadores sob o sistema Kafala menos similar a práticas que remontam à escravidão moderna.⁹⁸

O exemplo da Fifa é a prova de que a “devida diligência em direitos humanos”, aliada a uma ação ativa e em conjunto podem contribuir para redução de violações de direitos humanos nos ambientes corporativos.

De igual modo, a devida diligência deve ser conduzida pelas empresas tanto em seus negócios antigos quanto em novas operações, pois vários governos começaram a tornar obrigatória a devida diligência, bem como a sociedade global está atenta às violações.

Empresas que adotam o ESG (Environmental, Social and Governance - integração de critérios ambientais, sociais e de governança corporativa nas decisões de investimento), que será abordado no próximo capítulo, devem estar atentas ao fato de que os direitos humanos estão inseridos no “S” e que estas representam mais de um terço de todos os ativos globais.

Posto isso, além de entender o respeito aos princípios de direitos humanos e empresas como uma política social, deve-se atentar que, no mundo global, o respeito aos direitos humanos traz cada vez mais vantagens competitivas.

Registre-se que os princípios orientadores de empresas e direitos humanos têm sido aplicados na justiça brasileira, como se verifica na ementa abaixo, em que fica claro que o tomador de serviço deve ter a devida diligência, e o Estado deve ter responsabilidade com a proteção de direitos humanos:

⁹⁸ SAMPAIO, Lucas. **A atuação da FIFA na promoção dos Direitos Humanos no território dos países sede da Copa do Mundo de Futebol**. Disponível em: <https://obdi.ccsa.ufrn.br/2022/03/08/a-atuacao-da-fifa-na-promocao-dos-direitos-humanos-no-territorio-dos-paises-sede-da-copa-do-mundo-de-futebol/>. Acesso em: 2022.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR. PRINCÍPIOS DIRETORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS DA ONU. VIOLAÇÃO A DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS DA CLASSE TRABALHADORA. Conforme o art. 3º, XI, do Decreto 9571/18, a responsabilidade do Estado com a proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais será pautada pela garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas. E na forma do art. 14 do referido Decreto, compete à administração pública incentivar que as empresas estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia e reparação efetivos e eficazes, que permitam propor reclamações e reparar violações dos Direitos Humanos relacionadas com atividades empresariais, com ênfase para reparar, de modo integral, as pessoas e as comunidades atingidas. A reparação integral consiste em pedido público de desculpas; restituição; reabilitação; compensações econômicas ou não econômicas; sanções punitivas, como multas, sanções penais ou sanções administrativas; e medidas de prevenção de novos danos como liminares ou garantias de não repetição, todas podendo ser cumuladas (art. 15). Aplicação do Decreto 9571/18, dos Princípios Diretores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU e das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. O item III da Súm. 331 do TST admite a responsabilização subsidiária do tomador de serviços, na hipótese de terceirização da atividade de confecção de calçados adquiridos pela recorrente para posterior comercialização. Recurso provido. (TRT-4 - RORSUM: 00205004420195040371, Data de Julgamento: 19/05/2021, 8ª Turma)⁹⁹

No capítulo seguinte, será esclarecido o conceito de ESG, quais seus fundamentos e em que medida os direitos humanos das mulheres podem estar contemplados nas diretrizes desse sistema. Será abordada também a responsabilidade das corporações por violação aos direitos humanos e como o ESG pode se tornar uma ferramenta de garantia dos direitos humanos das mulheres no ambiente corporativo, em cumprimento ao Objetivo 5 de Direito Sustentável.

⁹⁹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO, TRT-4. 8ª Turma. **ROT: 00200070220215040661**. Data de Julgamento: 06 jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1567433100>. Acesso em: 18 out. 2022.

4 O ESG COMO FERRAMENTA DE GARANTIA DA IGUALDADE DE GÊNERO NO AMBIENTE CORPORATIVO EM RESPEITO AO OBJETIVO 5 DO DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL ESTABELECIDO PELA ONU

“Se só vemos homens presidindo empresas, começa a parecer ‘natural’ que só haja homens presidindo empresas”¹⁰⁰

4.1 Os fundamentos do ESG

A base primordial do capitalismo, desde a sua gênese, é auferir lucro. As empresas, dentro dessa perspectiva, buscam como prioridade trazer aos seus investidores e acionistas retorno financeiro do valor investido, e suas estratégias corporativas sempre estiveram voltadas ao ganho de capital. Essa visão é equivocada, pois traz a ideia de que a maximização do lucro é o único objetivo de uma empresa:

Economistas clássicos perceberam, corretamente, que as organizações bem-sucedidas eram sempre rentáveis e que, de fato, os empreendedores responsáveis por operar tais negócios sempre buscavam lucratividade. Identificaram que empresas que não eram rentáveis não sobreviviam por muito tempo em um mercado competitivo, uma vez que os lucros são essenciais para a sobrevivência em longo prazo e para a prosperidade dos negócios. Porém, há aqui um ponto importante a destacar: criou-se o pensamento de que a maximização do lucro é o único objetivo importante da empresa.¹⁰¹

Importante destacar que essa visão do capitalismo é incompleta e não se coaduna integralmente com os ideais de Adam Smith, porquanto o filósofo liberal publicou uma obra, chamada a Teoria dos Sentimentos Morais, que provocava uma “ética baseada na capacidade do ser humano de se solidarizar com o outro e se preocupar com as opiniões alheias”¹⁰², porém a teoria econômica liberal, mais conhecida obra do filósofo, prevaleceu à ética e, por isso, o capitalismo se desenvolveu de forma incompleta.

Em uma análise mais detalhada da teoria de Adam Smith, pode-se concluir que a intervenção do Estado na economia não é, na visão do filósofo, essencialmente errada, porém ela vai ocorrer apenas quando os atores não atingirem o bem-estar social. “Em outras palavras

¹⁰⁰ SEJAMOS todos feministas, de Chimamanda Ngozi Adichie. **Aldeia**, 21 maio 2020. Disponível em: https://revistaaldeia.com.br/coluna_post/biblioteca/1491/sejam-odos-feministas--de-chimamanda-ngozi-adichie. Acesso em: 11 dez. 2022.

¹⁰¹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 63.

¹⁰² ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022

pode-se sustentar com Adam Smith, que a regulação (e não intervenção) do mercado pelo Estado será necessária, quando interações livres entre os agentes de mercado não estiverem de forma indireta produzindo o bem comum”.¹⁰³

Talvez por esse motivo, o princípio da fraternidade que compunha a tríade da Revolução Francesa, juntamente com a igualdade e liberdade, foi paulatinamente esquecido. A substituição do Estado de Leviatã pelo Estado Liberal, de pouca intervenção, gerou um quadro de muitas distorções sociais. “Tal postura negativa, no entanto gerou um vácuo, depois de um cenário de profundas distorções, com o patrocínio omissivo estatal de alarmantes desigualdades sociais.”¹⁰⁴

Esse quadro de grandes diferenças sociais em que se privilegiou o direito individual em detrimento do coletivo se acentuou durante todo o século XIX. Percebeu-se, contudo, que as crises enfrentadas no Pós-Segunda Guerra Mundial não poderiam ser resolvidas de forma individual; as resoluções tanto do ponto de vista ambiental e social devem ser enfrentadas coletivamente, nesse sentido:

Após a Segunda Guerra Mundial, passou-se a detectar que os grandes temas se adaptavam à necessidade da coletividade, não apenas num contexto individualizado, mas sim corporativo, coletivo. Não mais poder-se-ia conceber a solução dos problemas sociais tendo-se em vista o binômio público/privado.¹⁰⁵

Não se pode olvidar que o capitalismo e a evolução da indústria trouxeram conforto, melhores condições de vida para toda a humanidade, porém, junto com esse desenvolvimento, vieram também impactos climáticos, aumento da desigualdade social que culminou na tensão entre povos, empresas e países.

Em 1972, a Organização das Nações Unidas – ONU – convocou a conferência das Nações Unidas sobre o meio ambiente, que ocorreu em Estocolmo. O manifesto ambiental apresentado nessa conferência despertou em toda a comunidade internacional a preocupação com a preservação do meio ambiente.

Merece destaque a atuação de Organizações Não Governamentais – ONGs – que passaram a denunciar situações relacionadas a violações de direitos humanos por parte de empresas, com ênfase às agressões ao meio ambiente. Essas denúncias corroboraram para que

¹⁰³ NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder**, a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 185.

¹⁰⁴ MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A fraternidade como categoria jurídica**: expressão do constitucionalismo fraternal. Curitiba: Appris, 2017, p. 20.

¹⁰⁵ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 3.

fosse criada uma agenda ambiental com o objetivo de combater o racismo e a discriminação de gênero nos ambientes corporativos.

Em 2004, Koffi Annan, ex-secretário geral da ONU, enviou correspondência a cinquenta CEOs de grandes instituições visando a discutir os rumos do capitalismo, sem propósito.¹⁰⁶ O objetivo do envio desta correspondência era:

Objetivamente, a intenção da correspondência era convidar a liderança dessas instituições a pensar em modelos que pudessem olhar para questões fundamentais da sociedade, especialmente no que tange a temas ligados ao meio ambiental, ao social e a governança, porém sem se desconectar dos objetivos institucionais de cada organização.¹⁰⁷

Koffi Annan, sem dúvida, objetivava que as organizações empresariais, ao invés de ter foco exclusivo no lucro, buscassem metas empresariais além daquelas relacionadas aos ganhos financeiros e que incluíssem em suas metas a proteção à sociedade. Com este olhar mais sensível e fraterno do ex-secretário geral da ONU, foi proposta pela Organização das Nações Unidas a Conferência “Who Cares Wins”, que significa ganha quem se importa.

Pode-se dizer que a aludida conferência cunhou a sigla ESG – *Environmental, Social and Governance* –, que significa Ambiental, Social e Governança:

Conceito imputado a empresas que adotam práticas de proteção ao meio ambiente, tomam atitudes que geram impactos sociais positivos para colaboradores e sociedade, bem como adotam práticas de governança que visem reduzir os desvios éticos e a corrupção.¹⁰⁸

Em âmbito nacional, pode-se dizer que as preocupações com o meio ambiente se iniciaram em 1930, com o Código das Águas, e, em 1934, com o Código Florestal. Mas, foi a Constituição Federal de 1988 que consagrou em seu artigo 225 que todos têm o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado e impondo-se ao poder público e à **coletividade** (grifo nosso) o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presente e futuras nações.

No Brasil e no mundo, o investimento em ESG já faz parte dos propósitos corporativos, porquanto se percebeu ser necessário que as empresas estejam de fato conectadas com as necessidades de toda a sociedade. Pode-se dizer que o ESG é uma ferramenta adequada para

¹⁰⁶ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG**: a referência da responsabilidade social da empresa. Leme: Mizuno, 2022, p. 55.

¹⁰⁷ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG**: a referência da responsabilidade social da empresa. Leme: Mizuno, 2022, p. 55.

¹⁰⁸ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG**: a referência da responsabilidade social da empresa. Leme: Mizuno, 2022, p. 55.

que se possa alcançar um capitalismo consciente, no qual o negócio empresarial vai além de suas fronteiras físicas. No capitalismo consciente “essa abordagem reflete uma noção mais aprofundada sobre a razão da existência das empresas e como elas criam valor”.¹⁰⁹

Francine Pena Póvoa, em seu artigo “Capitalismo Consciente: alicerce para as questões ESG”, discorre sobre os pilares do Capitalismo Consciente propostos por Raj Sisódia. Segundo evidencia a autora, quatro são os pilares do capitalismo consciente: propósito, liderança consciente, integração de *stakeholders* e cultura consciente.

O propósito diz respeito à diferença que uma empresa quer fazer no mundo; a liderança consciente passa pela construção de um futuro melhor para todos; a integração de *stakeholders* propõe uma sinergia entre as partes interessadas na atividade empresarial, e a cultura consciente traz em seu arcabouço “valores como confiança, responsabilidade, cuidado, transparência, integridade, lealdade e igualdade”.¹¹⁰

O capitalismo consciente alinha-se às diretrizes do ESG, considerando a adoção de práticas de proteção ao meio ambiente sugeridas pelos critérios ESG, bem como a preocupação com os impactos sociais positivos para colaboradores e sociedade e a adoção de práticas de governança. Tudo isso implica também a busca de resultados não somente internos, mas para toda a sociedade.

A implantação do ESG no ambiente corporativo está se consolidando cada vez mais. Os critérios ESG buscam avaliar o impacto gerado pela atividade econômica para além de suas fronteiras físicas. Desse modo, busca-se mensurar o impacto gerado para sociedade, sob o ponto de vista do ambiental, social e de governança.

No que concerne à dimensão do “meio ambiente”, esta passa a agregar a preocupação da emissão de gases que contribuem para o efeito estufa, além de outras preocupações como o uso racional da água e energia, a utilização de energia renovável, como também o reuso de água, a gestão de resíduos e cuidados com a biodiversidade.

No que diz respeito ao pilar “social”, além do respeito aos direitos trabalhistas, os critérios ESG preocupam-se com o ambiente de trabalho, com a segurança e saúde, além de igualdade de oportunidades, inclusão e transparências nos critérios de contratação, remuneração, promoção até a rescisão do contrato de Trabalho de seus colaboradores. O pilar

¹⁰⁹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG**: a referência da responsabilidade social da empresa. Leme: Mizuno, 2022, pag. 67.

¹¹⁰ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG**: a referência da responsabilidade social da empresa. Leme: Mizuno, 2022, pag. 70.

social também se preocupa com as comunidades em que está inserida e respeito aos direitos humanos, além do direito à proteção de dados de funcionários e clientes.

O pilar “governance” baseia-se na conduta ética da empresa, dos sócios, dirigentes, a transparência, o combate à corrupção ou práticas que sejam notadamente anticoncorrenciais, fazendo-se necessária a transparência fiscal.

Esse critério se baseia no fato de que a responsabilidade e o compromisso da empresa não são apenas com os acionistas (*shareholders*), mas com todos os envolvidos na cadeia produtiva ou comercial (*stakeholders*)

Nesse sentido, os destaques no Fórum Econômico Mundial, que ocorreu em 2020 na Suíça, enfocaram a mudança do capitalismo *shareholders* para o capitalismo *stakeholders*. Nesse sentido:

Começar de novo ou apertar o botão *reset*, significa proceder à urgente transmutação de um capitalismo de *shareholders* para um capitalismo de *stakeholders*, em que consumidores, fornecedores, colaboradores, investidores, reguladores e comunidade em geral tenham participação nas decisões empresariais que possam impactar não apenas a vida no planeta (há empresas que faturam por ano o equivalente ao PIB de diversos países), como a rotina de quem só busca o pão para sobreviver, como no caso das populações ribeirinhas nas tragédias de Brumadinho e Mariana, no Brasil.¹¹¹

No Fórum Econômico Mundial, ocorrido no ano de 2020 em Davos, foi desenvolvido um relatório denominado “Measuring Stakeholder Capitalism: Toward Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation” que “em parceria com Bank of America, KPMG, Deloitte, EY e PWN estabeleceu métricas universais de ESG relacionadas com os objetivos de desenvolvimento sustentável”.¹¹²

O relatório visa, em síntese, a criar uma metodologia que estabeleça métricas às partes interessadas (*stakeholder*) para analisar o desempenho dos indicadores ambientais, sociais de governança baseadas nas ODS. Os pilares métricos do ESG seriam a governança, o planeta, as pessoas e a prosperidade.

O conjunto central e expandido de “Métricas de Capitalismo das Partes Interessadas” e divulgações podem ser usados pelas empresas para alinhar seus principais relatórios de desempenho com os indicadores ambientais, sociais e de governança (ESG) e acompanhar suas contribuições para os ODS de forma consistente. As métricas são

¹¹¹ NEVES, Marcela Guimarães. **Começar de novo: fundamentos do ESG e capitalismo de stakeholders**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-28/marcela-neves-esg-capitalismo-stakeholders>. Acesso em: 01 nov. 2022.

¹¹² NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder, a tríade regenerativa do futuro global**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 52.

deliberadamente baseadas em padrões existentes, com os objetivos de curto prazo de acelerar a convergência entre os principais normatizadores privados e trazer maior comparabilidade e consistência aos relatórios de divulgações ESG.¹¹³

O Relatório de Riscos Globais, apresentado em 2022 no Fórum Econômico, demonstrou resultados da última Pesquisa de Percepção dos Riscos Globais (GRPS), referente a 2021 e 2022, seguidos pela análise dos principais riscos que emanam das atuais tensões econômicas, sociais, ambientais e tecnológicas. No relatório apresentado, pode-se verificar a preocupação com a erosão social como resultado da extrema pobreza, a polarização, que pode trazer um grande ressentimento à sociedade e influenciar na economia global:

As pressões internas tornarão mais difícil que os governos se concentrem nas prioridades de longo prazo e limitarão o capital político alocado aos problemas globais. A “erosão da coesão social” é uma importante ameaça no curto prazo em 31 países – incluindo Argentina, França, Alemanha, México e África do Sul do G20. As disparidades que já desafiavam as sociedades agora devem se expandir – 51 milhões de mais pessoas devem viver em extrema pobreza em comparação com a tendência pré-pandêmica – com o risco de aumentar a polarização e o ressentimento nas sociedades. Ao mesmo tempo, as pressões internas expõem posturas mais fortes do interesse do país e piores fraturas na economia global que virá às custas da ajuda e da cooperação estrangeira.¹¹⁴

Essa é uma tendência que se encontra espalhada por todo o globo. Como dito no capítulo anterior deste trabalho, em 2017, a França publicou a lei do Dever de Vigilância. De modo semelhante, a Noruega adotou, em 2021, o “Transparency Act” ou “Lei da Transparência” que obriga a devida diligência em direitos humanos, tendo como diretrizes os termos da OCDE, também já citada anteriormente.

A Alemanha, em 2021, também editou a “Act on corporate due diligence obligations in supply chains” ou “Lei das Obrigações de devida diligência nas cadeias de abastecimento”. No referido dispositivo, impõe-se a obrigação de respeito aos direitos humanos e ambientais.

A edição de diversas normas em todo o globo, relativas à preocupação mundial com os aspectos ambientais, sociais e de governança, tem influenciado o ambiente empresarial, conforme se verifica na justificativa no Guia de Boas práticas para uma agenda ESG no ambiente corporativo, elaborado pelo IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa –, em 2022:

¹¹³ MEASURING stakeholder capitalism: towards common metrics and consistent reporting of sustainable value creation. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

¹¹⁴ RELATÓRIO de riscos globais de 2022. 17. ed. Disponível em: <https://www.zurich.com.br/-/media/project/zwp/brazil/docs/relatorio-de-riscos-globais-2022---sumario-executivo.pdf?rev=4a98e5bccae84632886833b1ff3f409f>. Acesso em: 02 nov. 2022.

A construção da estrutura de gerenciamento de riscos com a abordagem ESG, a análise de benchmarks setoriais, as pontuações em rankings e ratings, e o uso de referências nacionais e globais como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e os questionários do Índice de Sustentabilidade (ISE), da B3, que combinam tendências mundiais e sua aplicação no contexto brasileiro, também ajudam a mapear os temas que precisam ser priorizados e gerenciados no planejamento estratégico.¹¹⁵

Os fundamentos do ESG estão em total consonância com os desdobramentos de metas de desenvolvimento sustentável nos últimos anos e, sobretudo, respondem ao apelo mundial para o engajamento das empresas nas pautas de direitos humanos. Registre-se que a nova era pós-pandemia revelou ainda mais a preocupação com a sustentabilidade e o engajamento de todos:

Com a nova era pós-pandemia se revelou características de uma sociedade muito mais voltada para valores e princípios alinhados à concepção de sustentabilidade planetária para as presentes e futuras gerações. Portanto isso se reflete, consideravelmente nas organizações e no posicionamento dos investidores, desse modo, modificando a forma de realizar negócios.¹¹⁶

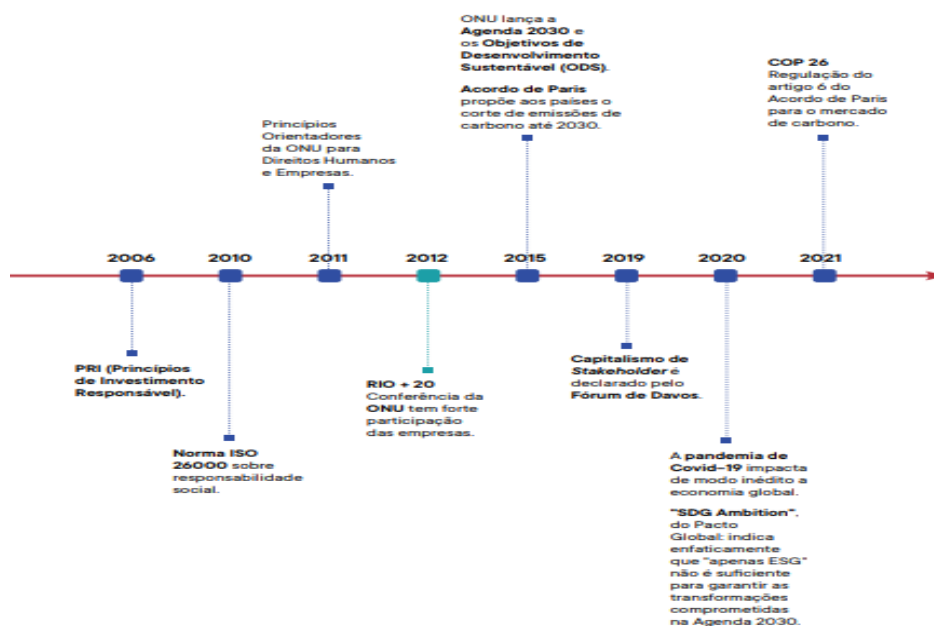
Abaixo, figura apresentada no Guia de Boas práticas para uma agenda ESG no ambiente corporativo, elaborado pelo IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa –, em 2022, em que apresenta, de maneira bastante elucidativa e cronológica, os marcos temporais que ajudam a contextualizar o aumento de relevância que a pauta vem recebendo no mundo corporativo e no ambiente de mercado.¹¹⁷

Figura 3 - Marcos temporais que ajudam a contextualizar a relevância que a pauta ESG vem recebendo no mundo corporativo e no ambiente de mercado

¹¹⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações.** Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.

¹¹⁶ NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder, a tríade regenerativa do futuro global.** São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 35.

¹¹⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações.** Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.



Fonte:¹¹⁸

Importante destacar que não há um método único de avaliação ESG, pois existem várias maneiras de mensurar o grau de sustentabilidade de uma empresa. Existem algumas diretrizes internacionais (de caráter privado) que servem de parâmetro como a GRI, SASB, IFRS e o *World Economic Forum*. O ideal seria sistematizar parâmetros de avaliação acerca da sustentabilidade, aqui em sentido amplo, em que se inclui o “social” e a “governança”, porquanto é uma tendência à utilização de metodologias estruturadas.

Empresas atuam em diversos países com legislações diferentes. Há, contudo, algo em comum nessa realidade, apesar de não existir um regramento único, nem o caráter de coerção esperado nos princípios que norteiam a atividade empresarial e os direitos humanos, existe uma sociedade com consumidores mais exigentes e conscientes que se interessam em adquirir produtos de empresas mais sustentáveis e diligentes em direitos humanos e trabalhadores mais conscientes de seus direitos.

Esses dados ilustram não apenas uma maior consciência dos investidores, mas também uma alteração dos padrões de consumo, com consumidores cada vez mais conscientes e críticos sobre as questões ambientais e sociais, levando-se em consideração em suas decisões de compra. De acordo com uma recente pesquisa da

¹¹⁸ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações.** Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.

empresa de consultoria Ernst & Young, 97% dos investidores entrevistados afirmaram que, além das métricas clássicas de desempenho financeiro, também consideram objetivos não financeiros ao analisar empresas, sendo que 32% dessas empresas aplicam metodologias estruturadas ao realizar essas análises, ao passo que 65% ainda o fazem de modo informal, porém, essas porcentagens tendem a inverter muito brevemente.¹¹⁹

Não se pode negar que o arcabouço regulatório ainda é incipiente e que o ideal seria haver uma legislação que pudesse atender de forma universal os critérios de proteção ao meio ambiente, o respeito ao social e à governança em um mundo globalizado. Em 2020 o Fórum Mundial definiu uma série de métricas a ser adotada pelas grandes empresas no sentido de haver uma melhor proteção a esses requisitos. O IBGC, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, assim publicou em seu site:

No cenário internacional, a semana foi marcada por mais um avanço na discussão do tema ASG, sigla em português referente às questões ambientais, sociais e de governança - que devem guiar as boas práticas nas empresas. Na última terça-feira (22/09), o Fórum Econômico Mundial divulgou um relatório com definição de métricas comuns para a criação de valor sustentável, os pilares do ASG. O documento é resultado de um trabalho realizado na Reunião Anual de 2020 em Davos. Durante o evento, 120 das maiores empresas do mundo apoiaram os esforços para desenvolver um conjunto básico de métricas e formas de divulgação comuns sobre indicadores não-financeiros; direcionados a seus investidores e outros *stakeholders*.

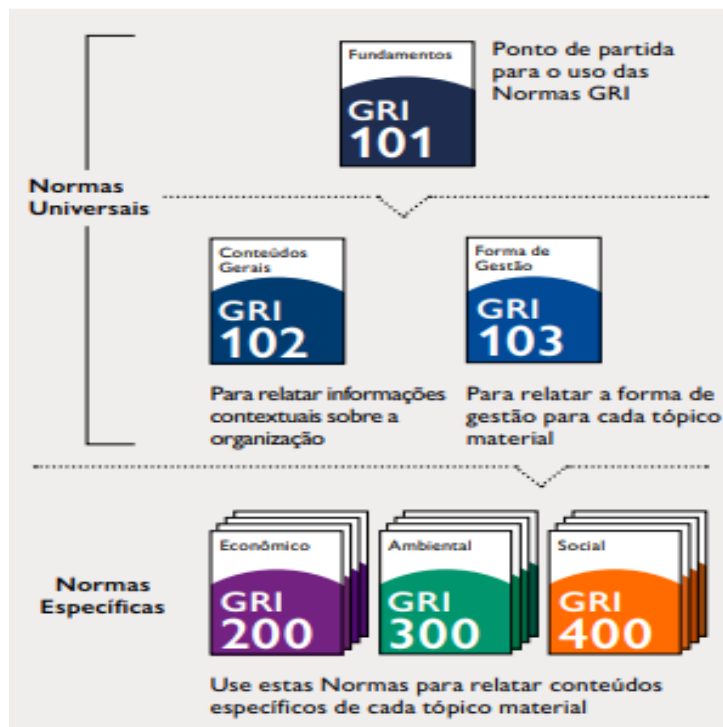
O relatório repercutiu na mídia especializada. Caso do *Accountancy Daily*, que lembrou que as métricas são projetadas para ajudar as empresas a demonstrarem suas contribuições em relação aos objetivos de desenvolvimento sustentável da Organização das Nações Unidas, considerado um marco na implementação do chamado capitalismo dos *stakeholders*.¹²⁰

O padrão mais conhecido é o GRI, o qual foi criado em 1997 em Boston. Ele é estruturado em três conjuntos padrões: os universais, que são requisitos aplicáveis a toda a empresa; os setoriais, que variam de acordo com o ramo de atuação da empresa ou indústria, e os de tópicos específicos, que são aqueles que detalham os requisitos de cada tópico material, que está ligado ao impacto para a empresa e os *stakeholders*. Na figura abaixo é possível visualizar essa estrutura:

¹¹⁹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 29.

¹²⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Fórum Econômico Mundial lança guia de métricas de ASG**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/metricas-asg/forum-economico-mundial>. Acesso em: 01 nov. 2022.

Figura 4 – Estrutura do padrão GRI



Fonte:¹²¹

O GRI – *Global Reporting Initiative* – é “uma organização internacional que possui sede em Amsterdam na Holanda e auxilia as organizações a serem transparentes, assumindo responsabilidade por seus impactos”.¹²²

O Quadro abaixo apresenta alguns exemplos de padrões (GRI Standards) que uma empresa adotaria na divulgação de seus resultados.¹²³

¹²¹ GRI 406: não discriminação 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/iwaojfkf0/portuguese-gri-406-non-discrimination-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

¹²² NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder, a tríade regenerativa do futuro global**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 61.

¹²³ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 31.

Figura 14 – Quadro de padrões GRI para divulgação de resultados

GRI 102-16 – propósito, princípios de negócios e valores; GRI 102-18 – estrutura de governança corporativa; GRI 102-40 – lista de stakeholders; GRI 302-01 – consumo de energia elétrica; GRI- 303-03 – consumo de água; GRI – 305-01- emissões de CO² decorrentes das operações da empresa; GRI – 306-03 – geração de resíduos; GRI – 401-01 – contratações e rotatividade de empregados; GRI – 403-09 – acidentes de trabalho; GRI – 405-02 – equidade entre remuneração de homens e mulheres.

Fonte:¹²⁴

O padrão GRI e os demais listados anteriormente, SASB e IFRS, são uma espécie de auditoria externa e independente para certificar as informações dentro dos critérios ESG. A IFRS é uma organização sem fins lucrativos cuja finalidade é desenvolver um conjunto de padrões contábeis de alta qualidade, compreensíveis e executáveis e define padrões de sustentabilidade. A SASB – *Sustainability Accounting Standards Board* – também orienta por intermédio de padrões, considerando que essas organizações são, na maioria, sem fins lucrativos.

Especificamente neste padrão GRI, pode-se observar que existe um parâmetro de verificação de equidade entre remuneração de homens e mulheres, o que traz uma esperança de que estes índices possam colaborar para a elaboração de políticas empresariais específicas para a proteção dos direitos humanos das mulheres.

A coleta de dados e informações acerca de dados como esse relacionado à remuneração entre homens e mulheres, apesar de não resolver o problema, constitui-se em ferramenta importante, pois, para corrigir uma violação no campo de direitos humanos, faz-se necessário, primeiramente, identificar e mensurar para que, em seguida, possa ser realizado um trabalho de correção.

Ademais, importante ressaltar que, após a realização de auditorias e constatações, necessário que a empresa esteja afinada com o novo sentido de igualdade, porquanto não basta oferecer à mulher dentro do ambiente corporativo condições de igualdade; faz-se necessário oferecer condições de oportunidade, respeitando as características e peculiaridades inerentes à condição feminina, superando antigos critérios de avaliação, como a meritocracia, porquanto, consoante abordado anteriormente, este não propõe a verdadeira igualdade.

¹²⁴ GRI 406: não discriminação 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/iwaojkf0/portuguese-gri-406-non-discrimination-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

As tensões na sociedade e nos ambientes corporativos vão além da desigualdade de gênero. Este é apenas um aspecto da desigualdade; sabe-se que outras minorias passam por preconceitos e lutam por igualdade de oportunidades.

Para ilustrar a litigiosidade ocasionada pela tensão social e pela evolução da consciência dos trabalhadores de seus direitos, coleciona-se, abaixo, uma jurisprudência relativa à proteção aos direitos humanos sob a perspectiva de gênero, em que se pode constatar que o judiciário já emana decisões que correspondem aos anseios da sociedade, o que colabora ainda mais para que as empresas tenham atenção ao fator S, da sigla ESG:

DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. REVERSÃO. CONTEXTO JURÍDICO QUE NÃO AUTORIZA A APLICAÇÃO DA MEDIDA. INCONVENCIONALIDADE DO ART. 482 DA CLT. TEORIA DO ENFOQUE AOS DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. DECRETO 9571/2018. COMPROMISSO COLETIVO. PERSPECTIVA DE GÊNERO. CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES - CEDAW) E CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA PREVENIR, PUNIR E ERRADICAR A VIOLÊNCIA CONTRA A MULHER (CONVENÇÃO DE BELÉM DO PARÁ). 1. Incompatibilidade com o regime democrático do Estado de Direito brasileiro contemporâneo da possibilidade do exercício de "poder disciplinar" empresarial em face da parte hipossuficiente, trabalhadora, em uma relação assimétrica de poder como a relação de trabalho. O direito humano ao trabalho e a sua proteção, conforme estabelecido na Carta Constitutiva da OIT e Declaração de Filadelfia, na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC, na Convenção Americana de Direitos Humanos, dentre outros documentos internacionais, inclusive o Decreto 9571/18, consagrando o direito a condições justas e dignas de trabalho, não contempla a possibilidade de imposição de desequilíbrio ainda maior nessa relação assimétrica, com a outorga de direito unilateral potestativo de resilição motivada da relação, razão pela qual deixa-se de aplicar o art. 482 da CLT na circunstância do caso concreto por inconvencionalidade. 2. Na ponderação de valores a preservar, está em análise um ato unilateral produzido pelo empregador em relação a uma mulher, mãe, de modo que o caso demanda imprimir uma perspectiva de gênero. Consoante o art. 1º da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994, entende-se por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada. Em conformidade com o art. 6º da Convenção de Belém do Pará, o direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros, o direito da mulher a não ser discriminada de nenhuma forma. Elementos constantes dos autos que ensejam a reforma da sentença, como medida adequada ao combate a todas as formas de discriminação contra a mulher.¹²⁵

Em suma, os fundamentos do ESG, que, em português, pode ser utilizado ASG – Ambiente, Social e Governança –, são critérios importantes a serem adotados no ambiente corporativo, de modo a empregar métodos de aferição, de controle e elaboração de um plano

¹²⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO, TRT-4. 8ª Turma. **ROT: 00200070220215040661**. Data de Julgamento: 06 jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1567433100>. Acesso em: 18 out. 2022.

de ação a ser cumprido por toda a cadeia que compõe o negócio corporativo (*stakeholders*), certos de que os resultados financeiros podem ser fortemente influenciados com a adoção de outros critérios relativos ao ambiente, ao social e à governança, considerando principalmente que o mundo global exige uma ação coletiva de enfrentamento dos problemas da humanidade, como apontado no último fórum econômico mundial que ocorreu em 2022.

4.2 A responsabilidade das corporações por violação aos direitos humanos

Antes de iniciar a abordagem acerca da responsabilidade das corporações por violações aos direitos humanos, o presente tópico traz a provocação do Filósofo italiano Croce, citado por Michel Villey na obra *O Direito e os Direitos Humanos*, que faz a seguinte afirmação: “os direitos humanos do homem são irrealizáveis. Sua impotência é manifesta”. (Villey, pag. 5) E, continua: “As promessas das declarações têm ainda menos possibilidade de serem cumpridas porque suas formulações são incertas, indeterminadas”.¹²⁶

As afirmações de um filósofo liberal que viveu em meados do século passado fazem sentido nos dias de hoje? Apesar de todos os esforços legislativos nos cenários nacional e internacional, a concretização dos direitos humanos ainda precisa avançar, principalmente no que concerne aos direitos das mulheres, haja vista as tensões em torno dessa causa, presentes em todo o mundo.

Recentemente foi publicado um manifesto, elaborado pelas autoras Tithi Bhattacharya e Nancy Fraser, chamado “Feminismo para os 99%”. O manifesto, publicado em 2017, reúne onze teses que destacam, em síntese, que a sociedade está em crise e que a origem comum é a organização edificada sob os objetivos do Capitalismo, conforme abaixo:

Tese 1: Uma nova onda feminista está reinventando a greve.

Tese 2: O feminismo liberal está falido. É hora de superá-lo.

Tese 3: Precisamos de um feminismo anticapitalista- um feminismo para os 99%.

Tese 4: Vivemos uma crise da sociedade como um todo – e sua causa originária é o capitalismo.

Tese 5: A opressão de gênero nas sociedades capitalistas está enraizada na subordinação da reprodução social à produção que visa ao lucro. Queremos subverter as coisas na direção certa.

Tese 6: A violência de gênero assume muitas formas, sempre enredadas nas relações sociais capitalistas. Prometemos combater todas elas.

Tese 7: O capitalismo tenta regular a sexualidade. Nós queremos libertá-la.

Tese 8: O capitalismo nasceu da violência racista e colonial. O feminismo para 99% é antirracista e anti-imperialista.

Tese 9: Lutando para reverter a destruição da Terra pelo capital, o feminismo para 99% é ecossocialista.

¹²⁶ VILLEY, Michel. *O direito e os direitos humanos*. São Paulo: Martins Fontes, 2007, p. 6.

Tese 10: O capitalismo é incompatível com a verdadeira democracia e a paz. Nossa resposta é o internacionalismo feminista.

Tese 11: O feminismo para os 99% convocam todos os movimentos radicais a se unir em insurgência anticapitalista comum.¹²⁷

As áreas apontadas no manifesto, que estão em crise nas searas internacional e nacional, são: política, economia, educação, saúde, trabalho, habitação, alimentação e sustentabilidade ambiental.

No que concerne às questões de gênero, o manifesto conclui que, em relação à teoria da reprodução social, mantêm-se no capitalismo atual o individualismo e o patriarcado que perpetuam a desigualdade e a violência.

O capitalismo certamente não inventou a subordinação das mulheres. Esta existiu sob diversas formas em todas as sociedades de classe anteriores. O capitalismo, porém, estabeleceu outros modelos, notadamente “modernos”, de sexismo, sustentados pelas novas estruturas institucionais. Seu movimento fundamental foi separar a produção de pessoas da obtenção de lucro, atribuir o primeiro trabalho às mulheres e subordiná-lo ao segundo. Com esse golpe, o capitalismo reinventou a opressão das mulheres e, ao mesmo tempo, virou o mundo de cabeça para baixo.¹²⁸

O Manifesto acaba por criticar a visão de igualdade propagada nos ambientes corporativos, pois, segundo afirmam as autoras, privilegia apenas um pequeno grupo de mulheres.

Dedicado a permitir que um pequeno número de mulheres privilegiadas escale a hierarquia corporativa e os escalões das Forças Armadas, esse feminismo propõe uma visão de igualdade baseada no mercado, que se harmoniza perfeitamente com o entusiasmo corporativo vigente pela “diversidade”.¹²⁹

Com todo respeito ao Manifesto, embora seja notório que a igualdade de gênero no ambiente corporativo acabe por privilegiar apenas um grupo de mulheres, não se pode negar a importância de instrumentalização desses direitos na seara corporativa.

Assume importância a provocação do filósofo Croce, acima citada, pois, face às formulações incertas e indeterminadas e o caráter de *soft law* dos tratados, percebe-se que ainda há muito a avançar em termos de direitos humanos, como também há necessidade de efetiva responsabilização das empresas por violação aos direitos humanos.

¹²⁷ PIMENTEL, Silvia. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska Editora, 2021, p. 143.

¹²⁸ FEMINISMO para os 99%: um manifesto. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/04/Feminismo-para-os-99-un-manif-Cinzia-Arruzza.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

¹²⁹ FEMINISMO para os 99%: um manifesto. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/04/Feminismo-para-os-99-un-manif-Cinzia-Arruzza.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

Importante trazer a lume que a proteção à igualdade tem amparo constitucional previsto no artigo 3º da Constituição Brasileira que determina que se constitui em um dos objetivos fundamentais da República.

Além do texto constitucional acima citado, muitas foram as iniciativas legislativas nacionais e internacionais que trouxeram avanços no afã de integrar o gênero na proteção aos direitos humanos. Como já citado, as Conferências Internacionais da Organização das Nações Unidas – ONU –, os tratados, declarações, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável conclamam os Estados-Membros a assumirem compromissos e políticas públicas direcionadas à proteção dos direitos das mulheres.

Questiona-se ainda se instrumentos normativos, com característica de *soft law*, “têm ou não como destinatários imediatos as entidades de direitos privado, como empresas, organizações não governamentais etc.”¹³⁰

Importante relatório foi aprovado em 2015 pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos que trata especificamente sobre as responsabilidades dos Estados-Membros das OEA – Organização dos Estados Americanos –, diante de violações cometidas por empresas extrativistas aos direitos dos povos indígenas e comunidades afrodescendentes. O relatório aponta o papel regulador do Estado, tanto receptor das operações, quanto do Estado de origem multinacional, em relação às empresas.¹³¹

Mais recentemente, em 2019, A CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos – por intermédio da Relatoria Especial sobre Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (REDESCA), divulgou o Relatório de Empresas e Direitos Humanos: Padrões Interamericanos. Esse documento traz diretrizes para que Estados e empresas protejam direitos humanos.

Nesse contexto, a REDESCA trabalha de acordo com uma agenda integral que inclui os seguintes temas e direitos: pobreza e desigualdade, água e saneamento, alimentação, direitos trabalhistas, direitos sindicais, direitos humanos e empresas, meio ambiente e mudanças climáticas, educação, moradia, previdência social, cuidado, saúde e direitos culturais. Conforme estabelecido no Mapa Estratégico da REDESCA (2018-2021), são conteúdos chave para o mandato: indivisibilidade, progressividade, **gênero**, diversidade e interseccionalidade, Desenvolvimento e Direitos Humanos (Agenda 2030), interdisciplinaridade, **educação e direitos humanos**, e anticorrupção.¹³²

¹³⁰ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordallo. **Compliance em direitos humanos, diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 171.

¹³¹ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordallo. **Compliance em direitos humanos, diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 172.

¹³² ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **A relatoria especial sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (REDESCA) da CIDH faz um chamado à sociedade civil, à academia e outros**

Em ambos os documentos, percebe-se a tendência em vincular os Estados diante de violações de direitos humanos por empresas. Os Estados devem atuar de modo a que se tenha o respeito e a garantia aos direitos humanos no ambiente corporativo. Isto porque “os direitos humanos não constituem em prerrogativas e garantias compartimentalizadas, incomunicáveis em sua gênese e nas suas violações”.¹³³ Ou seja, se há desrespeito aos direitos humanos no ambiente corporativo, e nenhuma ação é tomada, o Estado será conivente.

O fato de o arcabouço normativo ter status de *soft law* solidifica o entendimento das provocações do filósofo Croce, de que as formulações são “incertas” e “indeterminadas”. Essa sensação de ineficiência prevalece junto a diversas organizações não governamentais que acreditam que a opção pela voluntariedade quanto à aplicação dos princípios referentes aos direitos humanos pela ONU traz pouca efetividade ao cumprimento dos direitos humanos.

Essa discussão, desde 2013, avançou ao ponto de, em 2014, ter sido elaborada uma declaração requerendo um instrumento internacional vinculante para regular as relações de direitos humanos no ambiente corporativo.

Na 26ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 2014, foi aprovada uma proposta pelo Equador e África do Sul, dentre outros países, com o objetivo de se iniciarem debates acerca da elaboração de um documento que pudesse trazer o caráter vinculante almejado. Somente em 2015, por intermédio do Tratado dos Povos, é que se configurou uma proposta mais coesa, porquanto a proposta anterior teve “expressiva relutância do bloco europeu e Estados Unidos”.¹³⁴

Há um consenso de que o ideal seria que os tratados relacionados aos direitos humanos tivessem força vinculante, pois trariam mais efetividade do que os princípios que possuem status de *soft law*. Nesse sentido:

Os princípios ainda permanecerão importantes, no entanto, com um tratado vinculante é possível ensejar uma sanção tanto às empresas que se vinculam aos princípios, mas não os cumprem, como às empresas que sequer adotam a narrativa principiológica da ONU.¹³⁵

atores interessados para que enviem informação sobre a situação dos DESCA na região. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2019/269.asp>. Acesso em: 05 nov. 2022.

¹³³ PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordallo. **Compliance em direitos humanos, diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters, 2021, p. 177.

¹³⁴ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020, p. 312.

¹³⁵ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020, p. 313.

Foi decidido que o Equador deveria apresentar um instrumento vinculante, denominado “zero draft”. Esse documento foi dividido em três seções: a primeira, relativa às questões preliminares; a segunda, às questões processuais, e, por último, o estabelecimento de mecanismos de fiscalização.

A grande discussão sobre o tema é que se torna “relevante a discussão sobre a responsabilidade direta das empresas no contexto em que nem sempre os Estados sedes das corporações podem ser responsabilizados”.¹³⁶ Essa hipótese decorre pelo fato de não haver parâmetros legislativos para apurar se houve negligência. Outra questão importante diz respeito ao dever de proteção estatal, que talvez fosse mais efetivo. Assim, os tratados internacionais delinearão os princípios, mas a fiscalização seria efetivamente do Estado:

Por outro lado, parte dos debates volta-se a compreensão que não seria necessária a instituição de obrigações diretas às empresas, mas que a via indireta, por intermédio de legislações nacionais e do dever de proteção estatal, já é utilizada sendo, inclusive, a opção mais eficaz.¹³⁷

O Equador apresentou o *Draft One*, como continuidade do processo que visa a elaborar um instrumento internacional vinculante, resultado da Resolução 26/96 do Conselho de Direitos Humanos da ONU de 2014.

O resultado dessa negociação foi a obtenção de elementos para o Tratado Internacional sobre Empresas Transnacionais e outros negócios e Direitos humanos elaborados pelo *Open-Ended Intergovernmental Working Group*, e, em 16 de julho de 2018, foi apresentado o denominado *Draft Zero* e, um ano após, o *Draft One*.¹³⁸

O *Draft One* é um pouco mais abrangente que o zero draft, como se verifica abaixo:

O documento é dividido em um preâmbulo e outras três partes, possuindo um total de vinte e dois artigos. A seção I possui apenas três artigos. A seção II, mais extensa, abarca nove artigos, que discorrem sobre diversos tópicos, como direitos das vítimas de violações, jurisdição, prevenção, entre outros. Para finalizar, na seção III se encontram as disposições institucionais, com dez artigos.¹³⁹

¹³⁶ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D’Plácido, 2020, p. 315.

¹³⁷ ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D’Plácido, 2020, p. 316.

¹³⁸ ANÁLISE do draft one: avanço ou retrocesso? **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 2, n. 8, 2019. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/10/Cadernos-de-Pesquisa-An%C3%A1lise-do-Draft-One.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2022.

¹³⁹ ANÁLISE do draft one: avanço ou retrocesso? **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 2, n. 8, 2019. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/10/Cadernos-de-Pesquisa-An%C3%A1lise-do-Draft-One.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2022.

Apesar de ser mais abrangente, o *Draft One* não possui seções que especifiquem obrigações dos Estados e obrigações das Transnacionais, mantendo o foco nas obrigações estatais.

Abaixo será apresentada uma tabela dos artigos e algumas informações sobre os conteúdos do *Draft One*, apontados pelo HOMA – Centro de Direitos Humanos e Empresas da UFJF –, membro da Campanha Global para Reivindicar a Soberania dos Povos, dismantelar o Poder Corporativo e Acabar com a Impunidade:

Figura 5 – Conteúdo do *Draft One*

Artigo	Resumo do Conteúdo
Artigo 1º DEFINITIONS (DEFINIÇÕES)	Delimita cinco conceitos: vítimas, violações ou abuso de direitos humanos, atividade comercial, relação contratual e organização de integração regional. Essa estruturação se difere da estabelecida no <i>Draft Zero</i> , que trazia as definições apenas de vítimas e atividades empresariais. A HOMA sugere a modificação do termo “vítimas” por pessoas e comunidades atingidas, e um maior aprofundamento acerca da conceituação de “relações comerciais”. A HOMA aponta ainda que, apesar de, em seus parágrafos, o artigo 1º incluir uma ampla variedade de possíveis violadores, apresenta uma terminologia genérica, incapaz de abarcar toda a complexidade da atuação das Empresas Transnacionais e todos os envolvidos em sua Cadeia de Valor.
Artigo 2º STATEMENT OF PURPOSE (DECLARAÇÃO DE PROPÓSITO)	Estabelece os três propósitos do Tratado, em consonância aos Princípios Orientadores de John Ruggie, dentro da lógica, proteger, respeitar e reparar. Há uma suavização da responsabilidade das transnacionais na proteção dos Direitos Humanos, mantendo o caráter de voluntariedade para as empresas, com ampla responsabilização dos Estados.
Artigo 3º SCOPE (ÂMBITO)	Dividido em dois parágrafos, o primeiro modifica o artigo equivalente no <i>Draft Zero</i> , aumentando o alcance do tratado para “todas as atividades comerciais”. Segundo consta no HOMA, essa ampliação é problemática, por diversos fatores. Primeiramente, ampliar o escopo do tratado poderá resultar em uma necessidade de generalizar disposições para que se encaixem em atividades empresariais muito diferentes, diminuindo assim a efetividade do Tratado. Outro ponto a ser salientado é o possível esvaziamento da discussão por conta da violação da resolução 26/9 e pela contrariedade da questão.
Artigo 4º RIGHTS OF VICTIMS (DIREITOS DAS VÍTIMAS)	Delimita os direitos das vítimas de violações em 16 parágrafos. Percebe-se, ao longo desse artigo, que o texto não leva em consideração a captura corporativa das Empresas e se omite quanto às suas obrigações. Em uma situação de impossibilidade do Estado de garantir os direitos das vítimas, a possibilidade de proteção ou reparação se mostra quase nula.
Artigo 5º PREVENTION (PREVENÇÃO)	Percebe-se a retomada da tônica do <i>Draft One</i> de fomentar a ideia de all business enterprises, que havia sido retirada do documento anterior. Aliás, faz-se menção expressa a “all persons conducting business activities, including those of a transnational character”, evidenciando, mais uma vez, que o escopo do tratado engloba não só as empresas transnacionais (que nesse trecho parecem, inclusive, ter sido colocadas em um segundo plano), mas também aquelas que operam somente dentro do território nacional. Ressalte-se que até mesmo a exigência de

	uma espécie de razoabilidade na adoção das medidas de prevenção, que o Draft zero fazia em relação à “size, nature, context of and risk associated with the business activities” foi retirada deste rascunho, fato que, conforme vem sendo afirmado por diversos setores durante as negociações, pode acabar por retirar a efetividade do documento - além de ser contra o mandato da Resolução 26/9.
Artigo 6º LEGAL LIABILITY (CAPACIDADE LEGAL)	É possível notar a mudança no escopo do Tratado, que, adotando a vertente de <i>all business enterprises</i> , passa a englobar não apenas as empresas transnacionais, mas também as que atuam somente dentro das fronteiras do país - o que se infere pelo uso da expressão “including those of transnational character”. Além disso, a atual versão do documento, em claro retrocesso em relação à anterior, nem mesmo prevê explicitamente a possibilidade de inversão do ônus da prova, que no <i>Draft Zero</i> poderia ser adotada como uma forma de garantir o acesso à justiça por parte dos atingidos e atingidas. No <i>Draft One</i> o termo “supply chain” foi suprimido, não sendo feita uma menção explícita a essa estrutura em todo o documento. Como anteriormente afirmado, se baseada em uma lógica que não contempla a complexa estrutura das cadeias de valor, a <i>due diligence</i> proposta pelo documento não será capaz de efetivamente dirimir as violações de Direitos Humanos pelas empresas.
Artigo 7º ADJUDICATIVE JURISDICTION (JURISDIÇÃO)	Apresenta uma série de falhas e pontos que deveriam ter sido desenvolvidos. Primeiro, em relação ao segundo parágrafo, faz-se necessário que o patrimônio da empresa seja incluído como um dos possíveis critérios para estabelecer seu domicílio. Embora tal ideia seja tangenciada pela alínea “d”, esta apenas a emprega de forma muito vaga, na medida em que se utiliza da expressão “substantial business interest”, a qual poderia ensejar interpretações contrárias aos interesses dos atingidos.
Artigo 8º STATUTE OF LIMITATIONS (LIMITAÇÕES Do ESTATUTO)	Trabalha com a questão de “statute of limitations” ¹¹ , estabelecendo que tal instituto não deve ser aplicado quando as violações de Direitos Humanos constituam “os crimes mais sérios” de acordo com a comunidade internacional. Ademais, o dispositivo prevê que, mesmo nos casos em que tais violações não se enquadrem nessa categoria de crimes, o instituto deve ser utilizado de modo a garantir um tempo suficiente para a investigação da violação, sobretudo nos casos em que esta ocorreu em território estrangeiro.
Artigo 9º APPLICABLE LAW (APLICABILIDADE DA LEI)	Redação se manteve similar à do Draft anterior, apesar das críticas recebidas. Nesse sentido, mostra-se necessária a retirada do termo “relevant”, referindo-se a “human rights law”. Isso porque todo Direito Humano é relevante, de modo que tal expressão apenas expande as margens para que Empresas e Estados discutam quais direitos são importantes ou não para os atingidos, ensejando discussões judiciais que prejudicam os direitos destes. Outro ponto apontado pela HOMA é que seja adotado, nesse ponto, como princípio norteador, aquele que prevê que, no caso de conflitos de leis, deverá ser aplicada sempre a mais benéfica ao atingido.
Artigo 10 MUTUAL LEGAL ASSISTANCE (ASSISTÊNCIA JURÍDICA MÚTUA)	Prevê a assistência legal mútua com diversos mecanismos para um alcance extraterritorial de sentenças. O conteúdo não diverge de forma muito significativa do já apresentado no <i>Draft Zero</i> .
Artigo 11 INTERNATIONAL COOPERATION	Em relação ao <i>Draft Zero</i> , anteriormente publicado, não houve alterações na redação, entretanto, em relação ao Draft da Campanha e aos Elementos, o tópico

(COOPERAÇÃO INTERNACIONAL)	foi esvaziado a ponto de ser reduzido a mera recomendação, contrariando a lógica e o objetivo de um tratado vinculante em Direitos Humanos e Empresas.
Artigo 12 CONSISTENCY WITH INTERNATIONAL LAW (CONSISTÊNCIA COM DIREITO INTERNACIONAL)	O Draft estabelece que o Tratado e suas obrigações devem observar o princípio da soberania estatal, integridade territorial e não intervenção em assuntos domésticos, manter o exercício da jurisdição como competência de cada Estado e que deverá fazê-los sem interferências externas, e elenca, ainda, uma série de dispositivos que reafirmam o seu poder soberano e o respeito a outras legislações, tanto internacionais quanto nacionais, já promulgadas. A proposta enfraquece as disposições internacionais de direitos humanos.
Artigo 13 INSTITUTIONAL ARRANGEMENT (ARRANJO INSTITUCIONAL)	Diz respeito a aspectos da colaboração entre os Estados para a implementação do Tratado.
Artigo 14 IMPLEMENTATION (IMPLEMENTAÇÃO)	Afirma que a implementação do Tratado é de responsabilidade do Estado, que deve identificar quais os empreendimentos que oferecem mais riscos no seu território e buscar os seus meios de remediá-los, considerando os recortes de gênero, crianças, pessoas com necessidades especiais e migrantes.
Artigo 15 RELATION WITH PROTOCOLS (RELAÇÃO COM PROTOCOLOS)	Estabelece que os Estados e as organizações regionais devem agir não só como parte de um protocolo, mas também como uma parte do tratado em questão. No entanto, observa-se que, no próprio processo de estipulação para os rascunhos do tratado, não há consulta e participação efetiva da sociedade civil, sem a devida participação de organizações regionais.
Artigo 16 SETTLEMENT OF DISPUTES (RESOLUÇÃO DE CONFLITOS)	Retrata sobre as resoluções de conflitos que surjam por divergências nas interpretações do Tratado entre Estados. Nesse artigo, em um primeiro momento, é estabelecido que os Estados envolvidos devem encontrar uma solução por meio de negociação, ou outros meios de resolução de disputas. No caso de continuidade do conflito, é expresso, no segundo parágrafo do artigo, que seja encaminhado à Corte Internacional de Justiça ou que sua arbitragem seja realizada por uma organização ou procedimento acordados mutuamente entre os dois Estados.
Artigo 17 SIGNATURE, RATIFICATION, ACCEPTANCE, APPROVAL AND ACCESSION (ASSINATURA, RATIFICAÇÃO, ACEITAÇÃO, APROVAÇÃO E ADESÃO)	Expressa que a assinatura do Tratado deva ser aberta a todos os Estados e apresentada a toda as organizações regionais presentes na Sede da Organização das Nações Unidas em Nova York, à data de assinatura.

Artigo 18 ENTRY IN TO FORCE (ENTRADA EM VIGOR)	Dispõe que entrará em vigor no prazo de trinta dias, após a realização do depósito do instrumento de ratificação do acesso. Esse processo, também, funcionará para a entrada em vigor de cada Estado.
Artigo 19 AMENDMENTS (ALTERAÇÕES)	No que se diz respeito às emendas, o artigo 19 do <i>Draft One</i> estabelece que qualquer Estado-parte pode propor uma emenda ao Tratado. Nesse contexto, o Draft determina que uma conferência de aferição das propostas deve ser aprovada por $\frac{1}{3}$ dos Estados, e a emenda, em si, aprovada por $\frac{2}{3}$ dos Estados. Essa emenda entrará em vigor no período de trinta dias posteriores, após terem atingidos $\frac{2}{3}$ na votação da emenda. Ademais, é válido destacar que, em seu primeiro parágrafo, o artigo dispõe que a emenda só será vinculante para os Estados os quais a aceitaram.
Artigo 20 RESERVATIONS (RESERVAS)	Define que reservas incompatíveis com o objeto e a finalidade do Tratado não serão permitidas. Além disso, o artigo estabelece que as reservas podem ser retiradas a qualquer momento.
Artigo 21 DENUNCIATION (DENÚNCIA)	Disciplina sobre a denúncia. Em seu conteúdo, é expresso que os Estados podem realizar denúncias ao Secretário-Geral das Nações Unidas e que a denúncia deve se tornar efetiva no período de um ano após o recebimento da notificação da denúncia.
Artigo 22 DEPOSITARY AND LANGUAGES (DEPOSITÁRIO E IDIOMAS)	Estabelece que o Secretário-Geral das Nações Unidas será o depositário do Tratado, e que seu texto deve ser traduzido em árabe, chinês, inglês, francês, russo e espanhol, línguas oficiais da ONU.

Fonte:¹⁴⁰

Embora haja um consenso de que os tratados internacionais necessitam de uma força vinculante, conclui-se que o projeto *Zero Draft* e, posteriormente, o *Draft One* não têm alcançado os avanços em termos de conteúdo, haja vista os retrocessos apontados na tabela acima, os quais tampouco estão ocorrendo na velocidade almejada.

Especificamente, no que concerne aos direitos humanos das mulheres no campo corporativo, a participação feminina e oportunidade econômicas no ambiente de trabalho, como tratado no Tópico 2.3, está em lenta evolução. O prazo para zerar a desigualdade de gênero nos

¹⁴⁰ ANÁLISE do draft one: avanço ou retrocesso? **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 2, n. 8, 2019. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/10/Cadernos-de-Pesquisa-An%C3%A1lise-do-Draft-One.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2022.

requisitos participação e renda é de quase 67 anos, entre os países da América latina e Caribe, e o Brasil amarga o 85º lugar neste ranking.¹⁴¹

Pelo breve exposto, considerando o caráter orientador dos princípios de direitos humanos e pelas diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos trazidas pelo Decreto Nacional 9571, de 21 de novembro de 2018, ainda não é possível haver a responsabilização ideal das empresas em virtude de violação aos direitos humanos.

Em face da ausência do caráter vinculante dos tratados em direitos humanos, o Requisito ESG pode ser um mecanismo de alcance do desenvolvimento sustentável relativo à igualdade de gênero no ambiente corporativo brasileiro, como se verá no tópico seguinte.

4.3 O requisito social do ESG como mecanismo de alcance do objetivo de desenvolvimento sustentável estabelecido pela ONU relativo à igualdade de gênero

O fator “S” ou requisito social que compõe a sigla ESG relaciona-se às políticas e relações dentro do ambiente de trabalho, que são norteadas não somente pelas leis nacionais, mas também pelas diretrizes da OIT, pelos tratados de direitos humanos e ainda pelos objetivos de desenvolvimento sustentável que foram estabelecidos pela ONU em 2015.

No que tange às leis e aos tratados internacionais, a base principal seria a Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, promulgada pela ONU. Nesse contexto, três importantes documentos que foram ratificados pelo Brasil, que também sustentam o requisito S da Sigla ESG, são: “o Pacto de San José da Costa Rica de 1969, o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966 e O Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966”.¹⁴²

A OIT – Organização Internacional do Trabalho –, por intermédio de sua agenda que tem como premissas a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento, também é um forte pilar do requisito “S” do ESG.

Com relação à Agenda de Sustentabilidade da ONU 2030, que estabelece os 17 objetivos de sustentabilidade, incluindo a proteção ao trabalho e a proteção da mulher, respectivamente elencados nos Objetivos 8 e 5, compõe, de igual modo, a base legislativa relacionada à concretização do requisito “S” do ESG.

¹⁴¹ MULHERES ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. 04 ago. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em: 2022.

¹⁴² NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder**, a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 311.

Nesse sentido, não resta dúvida ainda que a base constitucional brasileira é bastante sólida no que tange aos direitos trabalhistas, tanto o é que o artigo 7º, que versa sobre os direitos sociais, é minucioso e rico em detalhes. A Constituição Federal do Brasil de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXII, estabelece que se deve buscar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança.

Do ponto de vista físico, do ambiente de trabalho, a Constituição brasileira estabelece outros direitos sociais específicos às mulheres, como por exemplo, os constantes nos incisos, XX, XXVIII e XXX, que estabelecem a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias e, ainda, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo. Tal proteção se coaduna com os objetivos da República elencados no artigo 3º da Constituição Federal.

Além dos tratados internacionais relacionados à igualdade de gênero no ambiente de trabalho já citados acima, houve uma importante iniciativa da ONU Mulheres em 2016 que estabeleceu algumas técnicas de empoderamento feminino:

Estabelecer lideranças corporativas de alto nível para mulheres, tratamento não discriminatório entre gêneros, garantia de bem-estar a todos os trabalhadores e trabalhadoras, promoção de educação e profissionalização às mulheres, empoderamento das mulheres pelo marketing, igualdade das mulheres pela defesa e iniciativa comunitário, e por fim, mediar e publicar os progressos de igualdade de gênero.¹⁴³

A ONU Mulheres existe desde 2010 e tem como objetivo unir, fortalecer e ampliar os esforços mundiais em defesa dos direitos humanos das mulheres.¹⁴⁴ A ONU mulheres tem sede em Nova York e possui escritórios regionais em quase todos os continentes, incluindo África, Américas, Ásia e Europa.

Dentre os objetivos do ONU Mulheres, destaca-se o de realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos; reconhecer e valorizar o trabalho doméstico e de cuidado não remunerados; políticas de proteção social e a promoção da responsabilidade compartilhada dentro e fora do lar pelas tarefas relacionadas ao cuidado e reprodução social

¹⁴³ ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019, p. 39.

¹⁴⁴ SOBRE a ONU Mulheres. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

que são algumas das metas globais do Objetivo 5 – Igualdade de Gênero dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável¹⁴⁵ –, estabelecidos pela ONU.

Pelo gráfico apresentado no capítulo anterior, pode se constatar que os direitos econômicos e sociais das mulheres representam o conjunto de direitos em que menos se avançou no mundo nas últimas décadas e que está longe de ser alcançado.

Os padrões de desigualdade social vulnerabilizam as condições de vida das mulheres, em especial mulheres negras e indígenas. Apesar da série de políticas econômicas e sociais que buscam impulsionar o avanço das mulheres brasileiras, ainda há muito a concretizar.

Certas de que a luta é contínua, em novembro de 2022, foi realizada em Buenos Aires, Argentina, a XV Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, que contou com a participação de representantes de governos, organismos das Nações Unidas e intergovernamentais, academia e sociedade civil, em particular, movimentos de mulheres e feministas.

No dia 9 de novembro de 2022, a CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe – apresentou o documento de posição “A sociedade do cuidado: horizonte para uma recuperação sustentável com igualdade de gênero”, que destacava:

A urgência da implementação de uma mudança no estilo de desenvolvimento para avançar rumo a uma sociedade do cuidado na qual se reconheça a interdependência entre as pessoas, bem como a interdependência entre os processos produtivos e a sociedade; uma sociedade do cuidado que coloque a sustentabilidade da vida humana e do planeta no centro do desenvolvimento.¹⁴⁶

A conferência apresentou o seguinte relatório:

Por outro lado, a desaceleração da atividade econômica está restringindo a recuperação dos mercados de trabalho, especialmente para as mulheres. Enquanto a taxa de desemprego masculino caiu de 10,4% no final do segundo trimestre de 2020 para 6,9% no final do primeiro trimestre de 2022, uma queda de 3,5 pontos percentuais, a taxa de desemprego feminino caiu 2,1 pontos percentuais no mesmo período, de 12,1% para 10,0%. Também, no final do primeiro trimestre de 2022, a taxa de participação feminina (51,4%) fica atrás da taxa de participação masculina (74,2%). Este atraso na reincorporação da mulher ao mercado de trabalho é condicionado pelo atraso na recuperação dos setores econômicos que concentram o emprego feminino e pelo aumento da necessidade de cuidados que se manifestou fortemente após o surgimento da pandemia.¹⁴⁷

¹⁴⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS BRASIL. [Site]. Disponível em: <https://brasil.un.org/>. Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁴⁶ CONFERÊNCIA regional organizada pela CEPAL em coordenação com a ONU Mulheres discutirá igualdade de gênero e sociedade do cuidado. 03 nov. 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/conferencia-regional-organizada-pela-cepal-em-coordenacao-com-a-onu-mulheres-discutira-igualdade-de-genero-e-sociedade-do-cuidado/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

¹⁴⁷ ATÉ 2022, esper-se que a região retorne ao baixo crescimento observado antes da pandemia de COVID-19 e cresça em média 2,7%. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/ate-2022-espera-se-que-regiao-retorne-baixo-crescimento-observado-antes-pandemia-covid>. Acesso em: 2023.

Esses dados apontam que, para se garantir o empoderamento feminino no que concerne ao ambiente de trabalho, já emerge uma reflexão de que se faz necessário adotar outros mecanismos visando a conferir horizontalidade à sociedade patriarcal, como por exemplo, conceder licença para quem tem filhos em período semelhante tanto às mulheres como aos homens, como forma de se romper a cultura estereotipada de que cabe às mulheres maior responsabilidade em relação ao cuidado com os filhos.

Apesar dos impactos econômicos que essa medida possa trazer ao Estado, pois é um benefício previdenciário, não se pode negar que provocaria uma grande ruptura ao modelo dominante hoje. Essas questões relativas à maternidade, são, de fato, analisadas quando da contratação de mulheres, o que as coloca em notória situação de desigualdade quando da contratação e merece, ao menos, ser repensada.

Considerando que o presente estudo visa a fazer uma correlação entre o requisito S da sigla ESG e o Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentáveis estabelecidos pela ONU, é preciso esclarecer que, para que os Estados-Membros pudessem atingir esses objetivos, foi traçado um plano de ação composto por quatro frentes principais: A primeira foi a construção de uma declaração na qual foi documentada a visão, os princípios e os compromissos da Agenda 2030. O segundo passo foi a criação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A implementação destes objetivos teve início em janeiro de 2016. Esses dezessete objetivos, já citados no capítulo anterior, abrangem as dimensões ambiental, econômica e social do desenvolvimento sustentável. O terceiro passo do plano está relacionado ao acompanhamento e à avaliação da agenda. E, por último, o plano prevê a implementação desses objetivos. Como pode se observar, essas dimensões estabelecidas pela Agenda da ONU se coadunam diretamente com os critérios “social” e “ambiental” do ESG.

O Objetivo 5 de desenvolvimento sustentável é alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Para alcançar esse objetivo geral, foram estabelecidos objetivos específicos a serem alcançados. Dentre os objetivos específicos, têm especial relevância neste trabalho aqueles relacionados à igualdade de gênero no ambiente corporativo.

Considerando que a Assembleia Geral da ONU proclama que a Declaração Universal dos Direitos Humanos é “um ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações”,¹⁴⁸ no ambiente corporativo, devem ser adotadas medidas que visem a acabar com todas

¹⁴⁸ DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

as formas de discriminação contra as mulheres. Desse modo, devem ser eliminadas todas as formas de violência contra o gênero feminino e garantida a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão, pois alcançar esses objetivos é um dever de todos.

Resta evidente que existe também uma grande conexão entre o ESG e as dimensões dos direitos fundamentais, pois “a dimensão social corresponde aos chamados direitos econômicos, sociais e culturais de segunda dimensão e a dimensão ambiental, corresponde à temática da proteção ambiental, que tem sido denominada dimensão ecológica dos direitos fundamentais”.¹⁴⁹

O Requisito S do ESG no ambiente empresarial, que implica a adoção de políticas de inclusão e não discriminação a quais podem contribuir para que o ambiente empresarial tenha uma visão mais diversificada do negócio. Isto porque, se a sociedade não é heterogênea, as empresas, como microssistemas da sociedade, também não o serão.

Se a sociedade é essencialmente heterogênea, não faz sentido as organizações montarem seus times de forma homogênea. É na diversidade que se encontram soluções inovadoras, perspectivas diferentes de olhar um mesmo tema e formas diferentes de soluções. Para uma empresa continuar competitiva, inovadora e longeva é primordial investir em pensamentos diversos, propondo soluções disruptivas.¹⁵⁰

Quando do Fórum Econômico Mundial de 2020 que estabeleceu as métricas universais de ESG baseadas nas ODS, o *pilar pessoas* foi compreendido como patrimônio organizacional, devendo ser analisada: “a forma de contratar funcionários, sendo incluídas métricas com relatórios de diversidade, inclusão, as questões de diferenças salariais, além de saúde, bem-estar e segurança do trabalho que são cruciais”.¹⁵¹

Essa metodologia que implica uma supervisão quanto à forma de contratar, de pagar salários, de proporcionar ascensão na empresa, coaduna-se com o artigo 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos proclamada pela ONU em 1948 que estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”.¹⁵² Essas iniciativas de métricas universais baseadas no ESG podem contribuir para o respeito à Declaração Universal de

¹⁴⁹ NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder**, a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Tomson Reuters Brasil, 2021, p. 192.

¹⁵⁰ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 401.

¹⁵¹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 54.

¹⁵² DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

Direitos Humanos, incluindo aí o respeito aos direitos humanos das mulheres no ambiente empresarial.

Para explicar de forma didática como o critério “S” do ESG pode contribuir para a concretização dos objetivos de desenvolvimento sustentável, mais especificamente relacionados à igualdade de gênero, serão expostos a seguir os fundamentos utilizados pela GRI – Global Reporting Initiative –, organização internacional citada acima, para justificar a importância das normas a serem obedecidas pelas empresas:

No contexto das Normas GRI, a dimensão social da sustentabilidade se refere aos impactos da organização nos sistemas sociais dentro dos quais está inserida e opera. *A Norma GRI 405 aborda o tópico **diversidade e igualdade de oportunidades** (grifo nosso) e a abordagem da organização para lidar com esse tópico no local de trabalho. Quando uma organização promove ativamente a diversidade e a igualdade no local de trabalho, ela pode obter benefícios significativos tanto para a organização como para os trabalhadores. Por exemplo, a organização pode ter acesso a um conjunto mais amplo e diversificado de trabalhadores potenciais. Esses benefícios também se transferem para a sociedade em geral, uma vez que uma maior igualdade promove a estabilidade social e apoia o desenvolvimento econômico. Esses conceitos são abordados em importantes convenções e publicações da Organização Internacional do Trabalho, da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico e das Nações Unidas.*¹⁵³

A justificativa apresentada está relacionada com o Objetivo 5.c de Desenvolvimento Sustentável, que estabelece o fortalecimento de criação de políticas sólidas para a promoção da igualdade. De igual modo, também se coaduna com a nova perspectiva da igualdade tratada no Capítulo 2º do presente trabalho, que demonstrou que, ao longo da evolução do movimento feminista, as mulheres perceberam que a luta não se limita à ausência de discriminação, sim, que se faz necessária a igualdade de oportunidades, a implementação de ações afirmativas e edição de normas que possam garantir os direitos das mulheres.

Um outro item tratado pela GRI no tópico 405-2 é a proporção do salário base recebido por mulheres e homens. A justificativa da norma é esta:

As organizações podem desempenhar um papel ativo na revisão de suas operações e decisões, a fim de promover a diversidade, eliminar preconceitos de gênero e apoiar a igualdade de oportunidades. Esses princípios aplicam-se igualmente ao recrutamento de pessoas, às oportunidades de progressão de carreiras e às políticas de remuneração. **A igualdade de remuneração também é um importante fator de retenção de empregados qualificados.**¹⁵⁴

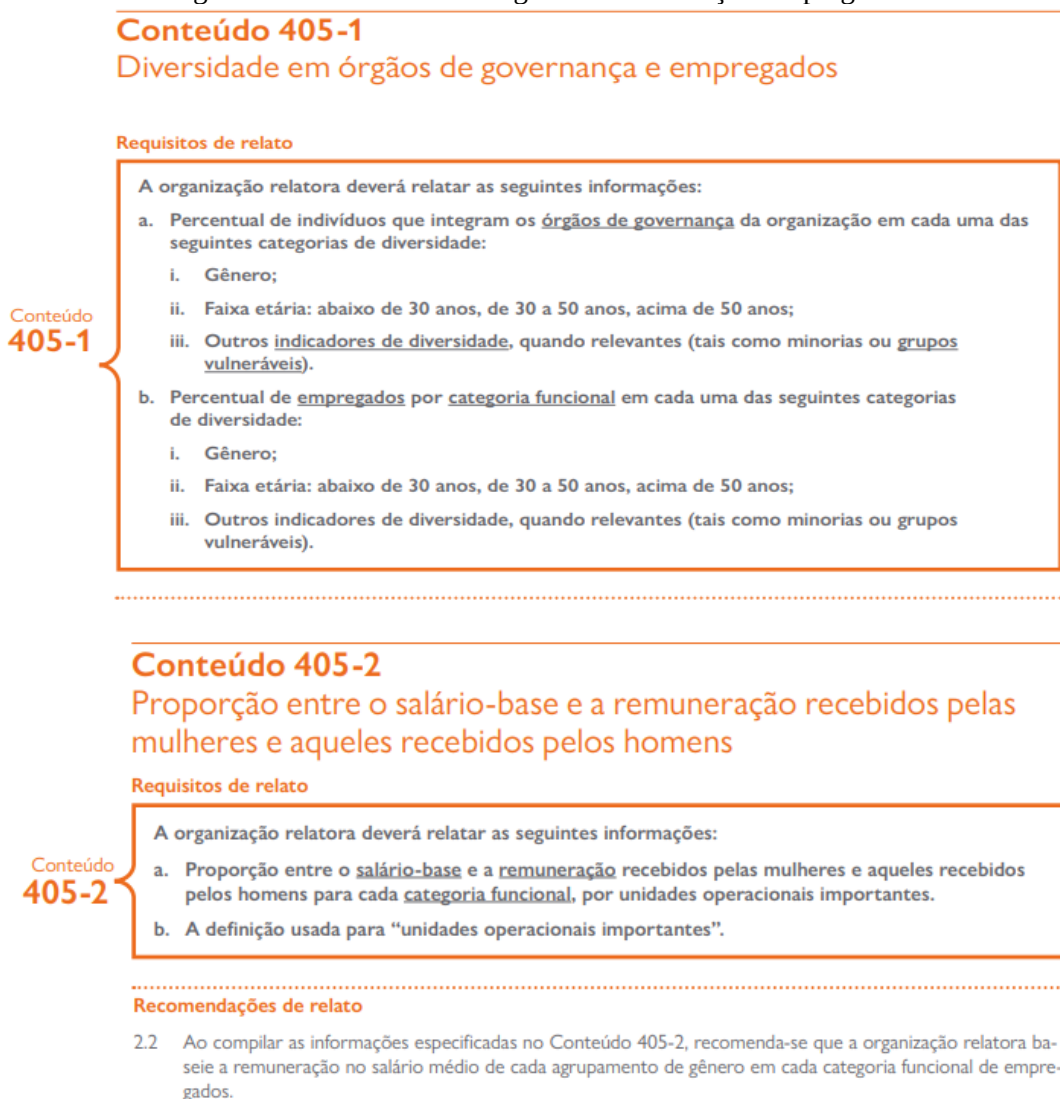
¹⁵³ GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades. 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/uh5di2sk/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

¹⁵⁴ GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades. 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/uh5di2sk/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

Essa norma está alinhada ao Objetivo 5 de desenvolvimento sustentável que visa à garantia da participação das mulheres e efetiva igualdade de oportunidades para liderança, além do que está afinado como o Protocolo de San Salvador, adotado pela OEA e aprovado pelo Brasil, que estabelece o direito de usufruir de condições justas e equitativas no campo do trabalho, além de condições de subsistência digna e um salário igual por trabalho idêntico, o que privilegia a igualdade de gênero, como citado no Item 2.3 da presente dissertação.

Abaixo, os conteúdos das Normas 405-1 e 405 2, retirados do site da GRI, acerca das normas relativas à igualdade de gênero:

Figura 6 – Diversidade em órgão de Governança e empregados



Fonte:¹⁵⁵

Dado relevante diz respeito à inclinação mundial em realizar investimentos em ESG. Conforme gráfico abaixo, retirado do site do IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – em que é possível perceber que houve um sensível aumento, nos últimos anos, de ativos em desenvolvimentos sustentáveis nos principais mercados do mundo:

Figura 17 – Demonstrativo dos ativos de investimento sustentável nos principais mercados globais no período de 2016-2018-2020 (em bilhões de dólares)

Quadro 1 Demonstrativo dos ativos de investimento sustentável nos principais mercados globais no período de 2016-2018-2020 (em bilhões de dólares)

Região	2016	2018	2020
Europa	12,040	14,075	12,017
Estados Unidos	8,723	11,995	17,081
Canadá	1,086	1,699	2,423
Australasia*	516	734	906
Japão	474	2,180	2,874
Total (bilhões de dólares)	22,839	30,683	35,301

Fonte: Traduzido de GSIA, 2020..

Fonte:¹⁵⁶

No trabalho de mapeamento realizado pelo IBGC acerca da necessidade ou não de empresas de capital aberto dos cinco mercados internacionais fazerem divulgação em seus relatórios acerca das práticas em ESG, é possível identificar que se intensificaram os investimentos em sustentabilidade para atender, além de outras normas, os objetivos de desenvolvimento sustentável.

Esse movimento reflete a importância que o investimento com atributos de sustentabilidade passa a ter, cenário que se intensificou com o ingresso, na agenda

¹⁵⁵ GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades. 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/uh5di2sk/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

¹⁵⁶ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **O IBCG dissemina conhecimento**. <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24562/Mapeando%20ESG%20-%20PT>. Acesso em: 2022.

internacional, de acordos como o Acordo de Paris (2016) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (2015).¹⁵⁷

Ainda sobre o acrônimo ASG, sigla adaptada à língua portuguesa, o IBGC – Instituto Brasileiro de Governança – elaborou um guia em que oferece um modelo de como as empresas podem adotar critérios relativos às questões relacionadas ao ambiente, social e governança. No critério igualdade, assim é sugerido no referido guia:

Vale reforçar que as organizações devem se atentar ao seu processo de materialidade para definir seus indicadores: • **Composição do conselho de administração e demais órgãos diretivos, especialmente por gênero, cor, idade, raça, etnia e orientação sexual;** (grifo nosso) • Pluralidade de competências/experiências dos conselheiros; • Perfil dos colaboradores, por cargo funcional, especialmente as **funções de gestão, nos recortes de diversidade: gênero,** (grifo nosso) raça, etnia, faixa etária, orientação sexual e pessoas com deficiência, entre outros; • **Remuneração média, por cargo funcional e o mesmo recorte de perfis;** (grifo nosso) • Diferença entre a remuneração média entre gêneros, por cargo funcional; • Número de denúncias procedentes relacionadas à discriminação; • Orçamento para programas de capacitação profissional que visam diminuir sub-representação em posições de liderança, entre outras.¹⁵⁸

No aludido guia, é possível identificar, ainda, que as referências para a concretização da agenda social da empresa estão relacionadas aos seguintes documentos: “Princípios do Pacto Global, Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, Norma ISO26000 e as Diretrizes GRI e SASB (de relato)”.¹⁵⁹

Os propósitos constantes nos documentos supra decorrem do avanço exigido pela sociedade global para que, nos ambientes corporativos, sejam adotadas estratégias de integração dos aspectos sociais, ambientais e de governança.

Esse novo conceito de capitalismo consciente, que traz em seu bojo quais outros critérios, além do financeiro, podem agregar valor ao negócio, fez com que a preocupação com a sustentabilidade tivesse maior destaque.

¹⁵⁷ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Mapeando a regulação sobre disclosure ESG para companhias de capital aberto em mercados desenvolvidos.** Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24562/Mapeando%20ESG%20-%20PT.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2022.

¹⁵⁸ Fontes: SASB, GRI e Capitalism Metrics, do World Economic Forum (WEF) (INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações.** Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022).

¹⁵⁹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações.** Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.

Como visto nos gráficos apresentados, houve aumento expressivo, nos últimos anos, de ativos em desenvolvimento sustentável nos principais mercados do mundo, o que demonstra que, além de ser uma curva ascendente, alcançará dimensões globais, principalmente em virtude de as empresas, em um mundo globalizado, atuarem em vários mercados e em situações geográficas e sociais distintas.

Em um mundo capitalista, não se pode negar que o objetivo primordial de toda organização é o lucro, pois esta é uma característica do sistema. Porém, em uma sociedade mais consciente, informada e exigente faz-se necessário que os investidores atentem que, para manter um quadro de colaboradores com baixo *turnover*, com baixas demandas trabalhistas e um mercado consumidor leal e diversificado, é preciso que adote políticas internas de inclusão, diversidade e equidade.

Essas políticas estão em total sincronia com os objetivos de direitos sustentáveis e, por mais que sejam adotadas com o objetivo de manter e sustentar o capital, podem ser uma excelente ferramenta de garantia dos direitos humanos, especialmente das mulheres nos ambientes corporativos.

O pilar Social de uma estratégia ESG trata dessas inter-relações, identificando e validando a capacidade da empresa de manter relacionamentos mutuamente positivos com segmentos da sociedade que podem ser impactadas por suas atividades.¹⁶⁰

As empresas podem reduzir as tensões sociais, bem como podem gerar maior valor ao negócio e reduzir despesas decorrentes de passivos trabalhistas ao adotar uma política inclusiva em que prime pela igualdade de gênero. “De qualquer maneira ter uma agenda ESG implantada traz diversos benefícios às empresas. As vantagens são competitivas, reputacionais e lucrativas”.¹⁶¹

Há de se salientar que a imagem social é um elemento central de marketing. Assim, demonstrar que a empresa tem uma postura alinhada aos objetivos de direito sustentáveis pode ser uma estratégia lucrativa para o negócio, pois trará uma boa imagem à reputação da empresa.

Dentro das vantagens competitivas, pode-se citar recente pesquisa realizada pela OIT envolvendo setenta países e treze mil empresas, apresentada pelo IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa – que assim concluiu:

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder**, a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 315.

¹⁶¹ ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022, p. 36.

- Mais de 75% das companhias entrevistadas afirmam que iniciativas em favor da diversidade de gênero contribuem para melhor o rendimento nos negócios;
- Perto de 75% das companhias que promoveram a diversidade relataram aumento de lucro entre 5% e 20%;
- A diversidade ajudou a atrair e reter talentos em 57% das empresas;
- Mais de 54% das participantes relataram melhora na criatividade e inovação;
- 71% das empresas brasileiras participantes da pesquisa afirmam que ter iniciativas em prol da diversidade e da igualdade de gênero aumentou seus resultados financeiros.¹⁶²

Ainda que as diretrizes de ESG sirvam para conter as tensões e tornar o capitalismo ainda mais fortalecido, as políticas em direitos humanos, no ambiente corporativo, reduzem a desigualdade e oportunizam a inclusão.

A humanidade vive em um mundo caracterizado pela volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade, denominado de VUCA, uma sigla em inglês, formada pela primeira letra das palavras: Volatility (volatilidade), Uncertainty (incerteza), Complexity (complexidade) e Ambiguity (ambiguidade). Esse termo foi utilizado na guerra fria e se assemelha ao conceito de modernidade líquida¹⁶³ de Baumann.

Dentro deste ambiente de extrema volatilidade, o mundo corporativo precisa estar atento às mudanças. A composição de um “time” heterogêneo pode colaborar para que se desenvolva uma visão estratégica mais perspicaz que possa agregar valor ao negócio. Nesse sentido, “pensar em diversidade e inclusão é também pensar de forma estratégica, agregando desenvolvimento contínuo, valor de mercado e crescimento organizacional”.¹⁶⁴

A implantação dos Requisitos do ESG, especialmente o requisito “S”, pode colaborar para uma mudança cultural no ambiente corporativo, que, em última análise, contribui para o alcance o Objetivo 5 de Desenvolvimento Sustentável estabelecido pela ONU.

Enquanto não é possível atribuir o caráter vinculante aos tratados internacionais, a mudança de cultura é um elemento primordial para que seja alcançada a igualdade de gênero nos ambientes corporativos.

Como dito anteriormente, a sociedade atual está mais exigente. Muitos consumidores, ao adquirirem um produto, certificam-se, primeiramente, se aquela empresa respeita a diversidade, possui valores sustentáveis, não utiliza mão de obra escrava, entre outros.

¹⁶² INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Mulher no comando de empresas dá mais lucro**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/diversidade-oit>. Acesso em: 08 nov. 2022.

¹⁶³ Essas são as razões para considerar “fluidez” ou “liquidez” como metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, nova de muitas maneiras, na história. (BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 9).

¹⁶⁴ NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG: cine verde e o capitalismo de Stakeholder, a tríade regenerativa do futuro global**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 235.

A adoção do critério “S” do ESG pode contribuir para uma tomada de ação volitiva de todos os participantes da cadeia produtiva (stakeholders), como já está acontecendo entre os consumidores que defendem a bandeira do consumo consciente. Essa mudança de postura, fruto do conhecimento dos requisitos do ESG, representaria uma mudança cultural e ética nos ambientes corporativos

Essa tomada de decisão “volitiva”, com o tempo, formará uma lei ética, resultado do juízo de valor que os envolvidos no ambiente corporativo desenvolverão ao conhecer e aplicar os critérios do ESG.

O eixo social abrange o monitoramento da cadeia de fornecedores que avaliará se a empresa contratada possui ações afirmativas voltadas à inclusão e diversidade. Esta mudança de cultura, que ocorrerá dentro da empresa, deve ultrapassar os muros e alcançar toda a cadeia produtiva.

A coercitividade não é a única maneira, tampouco a mais eficaz para se garantir direitos. Se assim o fosse, a promulgação da Lei Maria da Penha teria resolvido em definitivo os problemas relativos à violência contra as mulheres no ambiente doméstico.

O ambiente empresarial amadurecido, embora tenha noção de que as normas orientadoras de direitos humanos e empresas sejam volitivas, como também o são os objetivos de direito sustentável da ONU estabelecidos pela ONU, ao adotar os critérios ESG, fomentará uma grande mudança cultural que trará impactos positivos em toda a sociedade.

CONCLUSÃO

A partir do panorama apresentado na presente dissertação, pode-se concluir que evolução dos direitos das mulheres foi lenta, gradativa e tímida e que, mesmo os episódios de maior destaque na história, como a Revolução Francesa, mantiveram o modelo de inferioridade feminina.

Restou comprovado que a Agenda 2030 da ONU, que estabelece os objetivos de Desenvolvimento Sustentável, incluiu os direitos da igualdade de Gênero previsto no Objetivo 5º, que são um grande avanço na busca da igualdade de gênero.

Percebeu-se que houve os avanços normativos, nos âmbitos nacional e internacional, que visam à garantia dos direitos das mulheres, porém, pelos dados apresentados, restou claro que, no ambiente corporativo, a participação feminina está longe de representar a igualdade de direitos pretendida, haja vista a comprovação de que os salários das mulheres são inferiores aos dos homens e que estas ocupam de forma bastante incipiente os cargos de comando.

A realidade das mulheres, no ambiente corporativo atual, é fruto do modelo patriarcal da sociedade que ainda hoje é refletida no ambiente empresarial e que advém da imagem de inferioridade biológica e intelectual construída em torno das mulheres.

As empresas, como microsistema da sociedade repetem antigos paradigmas e demonstram uma lenta evolução no campo da participação feminina em ambiente corporativo, pois, por todos os dados apresentados, restou comprovado que, em âmbito mundial, demorará mais de meio século para que se alcance a igualdade de gênero entre homens e mulheres.

Como apresentado no presente trabalho, apesar de as Diretrizes Nacionais Sobre Direitos Humanos e Empresas não serem dotadas da coerção adequada, trazem em seu bojo orientações, acerca da igualdade de oportunidades para as mulheres, que poderão, a longo prazo, contribuir para alteração desse quadro sistemático e crônico de violação dos direitos das mulheres no ambiente empresarial.

Foi demonstrado que as empresas devem entender o respeito aos princípios de direitos humanos e empresas como uma política social que traz, em contrapartida, vantagens competitivas, principalmente em uma sociedade mais exigente.

Sustentabilidade e diversidade fazem parte dos critérios que hoje são utilizados pelos consumidores para adquirir um produto. Consumidores conscientes, ao adquirir um produto, certificam-se se aquela determinada empresa respeita a diversidade, possui valores sustentáveis e não utiliza mão de obra escrava.

Como apontado no último Fórum Econômico Mundial que ocorreu em 2022, os resultados financeiros podem ser fortemente influenciados com a adoção de outros critérios relativos ao ambiente, ao social e à governança, considerando que o mundo global exige uma ação coletiva de enfrentamento dos problemas da humanidade.

Como informado no desenvolvimento do trabalho, ainda prevalece o caráter orientador dos princípios de direitos humanos e empresas, porquanto, apesar das tentativas de impor o caráter vinculante aos tratados em direitos humanos, este ainda não se consolidou.

Desta feita, o ESG foi apresentado como um mecanismo de alcance do desenvolvimento sustentável relativo à igualdade de gênero no ambiente corporativo brasileiro, principalmente quando da adoção do critério “S” da sigla ESG.

A implantação dos critérios ESG, como visto no presente estudo, e a tomada de ação volitiva de todos os participantes da cadeia produtiva (stakeholders), representa uma mudança cultural e ética nos ambientes corporativos que trará impactos a toda sociedade.

Os critérios ESG podem ser uma excelente ferramenta a ser adotada no ambiente corporativo, de modo a empregar métodos de aferição, de controle e elaboração de um plano de ação a ser cumprido por toda a cadeia que compõe o negócio corporativo no que tange à proteção dos direitos das mulheres.

Enquanto não se alcança o caráter vinculante dos tratados em direitos humanos para empresas, considerando que o requisito S do ESG está alinhado aos Objetivos de Direito Sustentável estabelecidos pela ONU, este, sem dúvida alguma, constitui-se em ferramenta para a garantia dos direitos das mulheres no ambiente corporativo e se encontra afinado aos objetivos da República Federativa do Brasil que propõem a promoção de todos, sem preconceitos.

O pilar “social” do acrônimo ESG além de estabelecer objetivos a serem alcançados em relação à igualdade de oportunidades, inclusão e transparências nos critérios de contratação, remuneração, promoção até a rescisão do contrato de Trabalho de seus colaboradores estabelece que devem ser criados mecanismos de mensuração e planos de ação para corrigir as não conformidades encontradas.

O estabelecimento das métricas ajudam as empresas a demonstrar suas contribuições no que tange ao atingimento dos objetivos de direito sustentável está em consonância com a política vertical e contribui para maior a coerência política horizontal de direitos humanos.

As métricas universais relacionadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidas no último Fórum Econômico Mundial colaboram para que o ESG se torne uma ferramenta importante de garantia dos direitos das mulheres no ambiente corporativo posto que

buscam acelerar a convergência dos principais normatizadores privados em que, como demonstrado no último capítulo, possuem critérios específicos relativos à igualdade de gênero.

O padrão GRI – Global Reporting Initiative, que é uma das empresas normatizadores privadas, estabelece um tópico específico acerca da diversidade e igualdade de oportunidades que está alinhada ao objetivo 5c de Direito Sustentável.

As empresas que adotam os critérios ESG devem informar o percentual de indivíduos que integram os órgãos de governança e o percentual de empregados por categoria funcional por gênero, além do que devem informar a relação de salário-base e remuneração recebidos por mulheres e homens. Registre-se que os padrões GRI não somente identificam desigualdades de gênero nos ambientes corporativos, como também apontam ferramentas de correção.

Em síntese pode-se concluir que, os ideais de Koffi Annan, ex-secretário da ONU, que provocou grandes empresas na Conferência “Who Cares Wins” a pensar em modelos de gestão que fossem mais ligados ao meio ambiente, social e governança (ESG) estão em franca ascensão. Como apresentado no quadro demonstrativo, houve um crescimento de ativos de investimento em desenvolvimento sustentável e o Fórum Econômico de 2020 estabeleceu métricas universais de ESG baseadas nas ODS e o pilar pessoas entendido como patrimônio da organização.

Ao término do trabalho pode-se concluir que a implementação das ferramentas do ESG, especialmente do critério “S” em que são monitoras e avaliadas as ações afirmativas voltadas à diversidade de gênero, pode contribuir para uma mudança de cultura no ambiente corporativo que favoreça a participação equânime das mulheres tanto nos cargos de liderança e gestão como pela igualdade de salário.

REFERÊNCIAS

AGUIAR FILHO, Valfredo de Andrade; LIZIERO, Leonam Baesso da Silva; Del Masso, Fabiano Dolenc. Diálogo entre cortes e precedentes no processo civil brasileiro: integração da jurisprudência da corte interamericana de direitos humanos em tribunais superiores e subnacionais. **Revista Jurídica Cesumar**, v. 22, n. 2, maio/ago. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/11044/7164>. Acesso em: 2022.

ANÁLISE do draft one: avanço ou retrocesso? **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 2, n. 8, 2019. Disponível em: <https://homacdhe.com/wp-content/uploads/2019/10/Cadernos-de-Pesquisa-An%C3%A1lise-do-Draft-One.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2022.

ANJOS, Newton dos; CALCINI, Ricardo (Org.). **ESG: a referência da responsabilidade social da empresa**. Leme: Mizuno, 2022.

ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino. **Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher**. Belo horizonte: RTM, 2019.

ATÉ 2022, esper-se que a região retorne ao baixo crescimento observado antes da pandemia de COVID-19 e cresça em média 2,7%. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/ate-2022-espera-se-que-regiao-retorne-baixo-crescimento-observado-antes-pandemia-covid>. Acesso em: 2023.

ATIVIDADE econômica e direitos humanos. Naviraí, MS: Ipuvaíva, 2020.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. Disponível em: [http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20\(pdf\)20\(rev\).pdf](http://redblh.fiocruz.br/media/livrodigital1%20(pdf)20(rev).pdf). Acesso em: 23 set. 2022.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BARBOSA, Suria. Kofi Annan: o caminho até chegar ao cargo de secretário-geral da ONU. **Na Prática**, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.napratica.org.br/kofi-annan-secretario-geral-da-onu/>. Acesso em: 11 dez. 2022.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Millet. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009.

BRASIL. (Constituição, 1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em: 6 set. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9571.htm. Acesso em: 18 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agenda 2030**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/#:~:text=A%20Agenda%202030%20da%20ONU,17%20objetivos%20de%20desenvolvimento%20sustent%C3%A1veis>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BURGESS, Anthony. **A literatura inglesa**. 2. ed. Tradução de Duda Machado. São Paulo: Ática, 2002.

CALÇA, Robson Pereira; BOTO, Carlota. Condorcet: instrução pública para a liberdade. **Revista Brasileira de Educação**, v. 26, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/HzRrZXDKfy6cQPJXXdwCWCz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 set. 2022.

CAMPOS, Amini Haddad; CORRÊA, Lindinalva Rodrigues. **Direitos humanos das mulheres**. Curitiba: Juruá, 2012.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos humanos**: processo histórico, evolução no mundo, direitos fundamentais e constitucionalismo contemporâneo. São Paulo: Saraiva, 2010.

CHAKIAN, Silvia. **A construção dos direitos das mulheres**: histórias, limites e diretrizes para uma proteção penal eficiente. 2, ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

CHANLAT, Alain; BÉDARD, Renée. Palavras: a ferramenta do executivo. In: CHANLAT, Jean-François *et al.* **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. São Paulo: Atlas, 2007.

COLETÂNEA temática de jurisprudência: direitos humanos. Disponível em: https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/stf/jurisprudencia_stf_2017_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 18 out. 2022.

CONDORCET, Marquês de. **Cinco memórias sobre a instrução pública**. Tradução e apresentação de Maria das Graças de Souza. São Paulo: Fundação Editora da UNESP, 2008.

CONFERÊNCIA regional organizada pela CEPAL em coordenação com a ONU Mulheres discutirá igualdade de gênero e sociedade do cuidado. 03 nov. 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/noticias/conferencia-regional-organizada-pela-cepal-em-coordenacao-com-a-onu-mulheres-discutira-igualdade-de-genero-e-sociedade-do-cuidado/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

CRAMPE-CASNABET, Michéle. A mulher no pensamento filosófico do século XVIII. In: DAVIS, Natalie Zemon; FARGE Arlette. **História das mulheres no ocidente**: do renascimento à idade moderna. Tradução de Alda Maria Durães, Egito Gonçalves, João Barrote, José S. Ribeiro, Maria Carvalho Torres e Maria Clarinda Moreira. Porto: afrontamento, 1994. v. 3.

DECLARAÇÃO dos direitos da mulher e cidadã. 1791. Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/DeclaraDirMulherCidada1791RecDidaPESSOALJNETO.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2022.

A DECLARAÇÃO dos direitos do homem e do cidadão. **Embaixada da França no Brasil**, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://br.ambafrance.org/A-Declaracao-dos-Direitos-do-Homem-e-do-Cidadao>. Acesso em: 20 ago. 2022.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos Humanos: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

DIREITOS humanos contemporâneos: estudos em homenagem ao professor JJ. Gomes Canotilho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

DORNELLES, João R. W. **O que são direitos humanos**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

EMPRESAS e direitos humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Disponível em: <https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/>. Acesso em 11 dez. 2022.

FEMINISMO para os 99%: um manifesto. Disponível em: <https://mulherespaz.org.br/site/wp-content/uploads/2021/04/Feminismo-para-os-99-um-manif-Cinzia-Arruzza.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2022.

FERRARESI, Camilo Stangherlim. **Evolução histórica do constitucionalismo brasileiro**. Disponível em: <https://revistas.fibbauru.br/jurisfib/article/download/219/200/388>. Acesso em: 2022.

FIGUEIREDO, Graça. **Senhora da justiça**: a trajetória das mulheres no poder judiciário. Manaus: Valer, 2012.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**. 8. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo, Saraiva, 2007.

FONSECA, Reynaldo Soares da. **O princípio constitucional da fraternidade**: seu resgate no sistema de Justiça. Belo Horizonte: D'Plácido, 2019.

GALVÊAS, Ernani. [Direito constitucional]. In: BRANCO, Erika; SALLES, Thiago. **Estudos de direito constitucional**: uma homenagem a J. Bernardo Cabral. Rio de Janeiro: JC, 2014.

GRI 405: diversidade e igualdade de oportunidades. 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/uh5di2sk/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022

GRI 406: não discriminação 2016. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/media/iwaojfk0/portuguese-gri-406-non-discrimination-2016.pdf> Acessado em: 03 nov. 2022.

GUIA da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acessado em: 24 out. 2022.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Introdução à história da filosofia**. Tradução de Euclidy Carneiro da Silva. São Paulo: Hemus, 2004.

HIRATA, H. **A nova divisão sexual do trabalho?** um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.

HOBBSAWM, E. J. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2000.

HOJE na História, 4 de abril de 1928, nascia Maya Angelou. Disponível em: <https://www.geledes.org.br>. Acesso em: 10 dez. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Síntese de indicadores sociais**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>. Acesso em: 15 out. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Boas práticas para uma agenda ESG nas organizações**. Disponível em: https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24587/IBGC_Orienta_ESG.pdf. Acesso em: 04 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Fórum Econômico Mundial lança guia de métricas de ASG**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/metricas-asg/forum-economico-mundial>. Acesso em: 01 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **O IBCG dissemina conhecimento**. <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24562/Mapeando%20ESG%20-%20PT>. Acesso em: 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Mapeando a regulação sobre disclosure ESG para companhias de capital aberto em mercados desenvolvidos**. Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Lists/Publicacoes/Attachments/24562/Mapeando%20ESG%20-%20PT.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA COOPERATIVA. **Mulher no comando de empresas dá mais lucro**. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/diversidade-oit>. Acesso em: 08 nov. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Igualdade de gênero**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods5.html#:~:text=Eliminar%20todas%20as%20formas%20de%20viol%C3%Aancia%20contra%20todas%20as%20mulheres,sexual%20e%20de%20outros%20tipos>. Acesso em: 12 out. 2022.

JOHN Fitzgerald Kennedy: confira 20 frases icônicas. **L'Officiel**, 29 maio 2019. Disponível em: <https://www.revistalofficiel.com.br/hommes/confira-20-frases-de-john-fitzgerald-kennedy>. Acesso em 2022.

KEHL, Maria Rita. **Deslocamentos do feminino**: a mulher freudiana na passagem para a modernidade. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2016.

LEI geral de proteção a dados e pessoas. In: PALHARES, Felipe; PRADO, Luis Fernando; VIDIGAL, Paulo. **Compliance em direitos humanos**: diversidade e ambiental. São Paulo, 2021. v. 6.

LENER, Gerda. **A criação do patriarcado**: história da opressão das mulheres pelos homens. São Paulo: Cultrix, 2019.

MACHADO, Carlos Augusto Alcântara. **A fraternidade como categoria jurídica**: expressão do constitucionalismo fraternal. Curitiba: Appris, 2017.

MAGNA carta. **British Library**. Disponível em: <http://www.bl.uk/treasures/magnacarta/index.html>. Acesso em: 19 ago. 2022.

MAURÍCIO JUNIOR, Alceu; MAZZA, Alexandre; LANCHOTTI, Andressa de Oliveira. **Direitos Humanos contemporâneos**: estudos em homenagem ao Professor J.J. Gomes Canotilho. Rio de Janeiro: Lumen Juris: Rio de Janeiro, 2018.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Método, 2014.

MEASURING stakeholder capitalism: towards common metrics and consistent reporting of sustainable value creation. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/measuring-stakeholder-capitalism-towards-common-metrics-and-consistent-reporting-of-sustainable-value-creation/>. Acesso em: 03 nov. 2022.

MENDONÇA, Cynthia Rocha. **Feminicídio**: uma análise a partir das ações da Rede Rosa no combate à violência contra a mulher na cidade de Manaus. Manaus: Sena, 2021.

MILL, John Stuart. A sujeição das mulheres. **Revista Gênero**, Niterói, 2006.

MILL, John Stuart. **Ensaio sobre a liberdade**. A sujeição das mulheres. São Paulo: Companhia das Letras, 2017.

MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Tradução de Pedro Galvão. Porto: Editora Porto, 2005.

MOREIRA, Adilson. **Tratado de direito antidiscriminatório**. São Paulo: Contracorrente, 2020.

MULHERES ocupam só 37% dos cargos de liderança nas empresas no mundo. 04 ago. 2022. Disponível em: <https://www.insper.edu.br/noticias/mulheres-ocupam-so-37-dos-cargos-de-lideranca-nas-empresas-no-mundo/>. Acesso em: 2022.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira (Coord.). **ESG**: cine verde e o capitalismo de Stakeholder, a tríade regenerativa do futuro global. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

NEGRI, Sérgio Marcos de Carvalho de Avila; VILLA VERDE, Rômulo Goretti. Dever de diligência em direitos humanos e os modelos de responsabilização de empresas transnacionais.

In: ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa: responsabilidade de jurisdição**. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020.

NETTO JUNIOR, Edmundo Antonio Dias; WEICHERT, Marlon Alberto; NUNES, Raquel Portugal. A desconstrução do caráter vinculadas normas sobre empresas e direitos humanos: da natureza voluntária dos princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresa**, v. 3, n. 2, fev./jul. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30581/20574>. Acesso em: 22 out. 2022.

NEVES, Marcela Guimarães. **Começar de novo: fundamentos do ESG e capitalismo de stakeholders**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-28/marcela-neves-esg-capitalismo-stakeholders>. Acesso em: 01 nov. 2022.

NOVAIS, Jorge Reis. **Contributo para uma teoria do Estado de direito**. Coimbra: Faculdade de Direito Universidade de Coimbra, 1987.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **A relatoria especial sobre direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (REDESCA) da CIDH faz um chamado à sociedade civil, à academia e outros atores interessados para que enviem informação sobre a situação dos DESCA na região**. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2019/269.asp>. Acesso em: 05 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração tripartida de princípios sobre empresas multinacionais e política social**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_579899.pdf. Acesso em: 24 out. 2022.

PACTO GLOBAL. **Os dez princípios**. Disponível em: <https://www.pactoglobal.org.br/10-principios>. Acesso em: 2022.

PEREIRA, Flávio de Leão Bastos; RODRIGUES, Rodrigo Bordalo. **Compliance em direitos humanos: diversidade e ambiental**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. Coleção de Compliance. v. 5.

PERROT, M. **As mulheres ou o silêncio da história**. Bauru: EDUSC, 2005.

PIMENTEL, Silvia. **Feminismo(s)**. São Paulo: Matrioska Editora, 2021.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

PRINCÍPIOS orientadores sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/observatorio-nacional-da-familia/principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>. Acesso em: 18 out. 2022.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

RAMOS, André de Carvalho. **Responsabilidade internacional por violação de direitos humanos**: seus elementos, a reparação devida e sanções possíveis. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 1972. v. 1.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20 ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

RELATÓRIO de riscos globais de 2022. 17. ed. Disponível em: <https://www.zurich.com.br/-/media/project/zwp/brazil/docs/relatorio-de-riscos-globais-2022---sumario-executivo.pdf?rev=4a98e5bccae84632886833b1ff3f409f>. Acesso em: 02 nov. 2022.

RESPONDENDO à lei anticorrupção do Reino Unido de 2010. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/forensics/assets/uk-bribery.pdf>. Acesso em: 24 out. 2022.

RIBEIRO, Cristiane Ganda. A boa-fé objetiva e a função social dos contratos à luz do princípio constitucional da fraternidade. In: VERONESE, Josiane Rose Petry; MOURA, Maria do Perpétuo Socorro (Org.). **Um outro lugar**: direito literatura e fraternidade. Florianópolis: Emais, 2020.

ROLAND, Manoela, Carneiro; Andrade, Pedro Gomes (Org.). **Direitos humanos e empresa**: responsabilidade de jurisdição. Belo Horizonte: São Paulo: D'Plácido, 2020.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Direito constitucional**. São Paulo: Verbatim, 2010.

ROUSSEAU, Jean- Jacques. **Emílio, ou, da educação**. Tradução de Roberto Leal Ferreira. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

RUGGIE, John. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. Disponível em: https://ler.amazon.com.br/?asin=B00JARQUX0&ref_=dbs_t_r_kcr. Acesso em: 2022.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **A mulher na sociedade de classes**: mito ou realidade. Petrópolis, Vozes, 1976.

SAMPAIO, Lucas. A atuação da FIFA na promoção dos Direitos Humanos no território dos países sede da Copa do Mundo de Futebol. Disponível em: <https://obdi.ccsa.ufrn.br/2022/03/08/a-atuacao-da-fifa-na-promocao-dos-direitos-humanos-no-territorio-dos-paises-sede-da-copa-do-mundo-de-futebol/>. Acesso em: 2022.

SÃO PAULO. Tribunal de Justiça. 35ª Câmara de Direito Privado. **CR: 1103171008 SP**. Relator: Ronnie Herbert Barros Soares. Data de Julgamento: 07 jul. 2008. Data de Publicação: 11 jul. 2008.

SEJAMOS todos feministas, de Chimamanda Ngozi Adichie. **Aldeia**, 21 maio 2020. Disponível em: https://revistaaldeia.com.br/coluna_post/biblioteca/1491/sejamostodosfeministas--de-chimamanda-ngozi-adichie. Acesso em: 11 dez. 2022.

SILVA, José Afonso da. **O constitucionalismo brasileiro**: evolução institucional. São Paulo: Malheiros, 2011.

SILVEIRA, Renato de Mello Jorge. **Crimes sexuais**: bases críticas para a reforma do direito penal sexual. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

SOBRE a ONU Mulheres. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>. Acesso em: 08 nov. 2022.

SOUZA, Fernanda Nunes Lana e. Due diligencena contratação de terceiros:ferramenta necessária para a boa governança corporativa nas empresas privadas? **Revista Fronteiras Interdisciplinares do Direito**, São Paulo, v. 2, n. 1 p.105-117, ago.-dez. 2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/fid/article/view/54834/38645>. Acesso em: 24 out. 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo (Coord.). **Compliance no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA QUARTA REGIÃO, TRT-4. 8ª Turma. **ROT: 00200070220215040661**. Data de Julgamento: 06 jul. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/1567433100>. Acesso em: 18 out. 2022.

VERONESE, Josiane Rose Petry. MOURA, Maria do Perpetuo Socorro Guedes. **Um outro lugar**: direito, literatura e fraternidade. Florianópolis: E-mails, 2020.

VILLEY, Michel. **O direito e os direitos humanos**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

THE VIRGINIA declaration of rights. Disponível em: http://www.archives.gov/exhibitd/charters/virginia_declaration_of_rights.html. Acesso em: 20 de ago. de 2022.

WOLLSTONECRAFT, Mary. **Reivindicação dos direitos da mulher**. Tradução de Ivânia Pocinho Motta. São Paulo: Boitempo, 2016.

WOMEN at the UN Security Council: a sea change in numbers. 2022. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/feature-story/2022/10/women-at-the-un-security-council-a-sea-change-in-numbers>. Acesso em: 06 nov. 2022.