



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

SARAH BONOTTO FURMAN

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS
LIMITES E DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO**

CURITIBA

2024

SARAH BONOTTO FURMAN

**RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS
LIMITES E DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO**

Trabalho de Conclusão de Curso, no formato de Artigo Científico Inédito, apresentado como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharelado em Direito das Relações Sociais, pela Universidade Federal do Paraná.

Orientador(a): Prof.(a). Dr.(a). Melina Girardi Fachin.

CURITIBA

2024

TERMO DE APROVAÇÃO

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL: UMA ANÁLISE DOS LIMITES E DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

SARAH BONOTTO FURMAN

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Melina Girardi Fachin
Orientador

Coorientador



Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian
1º Membro



Leticia Porto Nosaki
2º Membro

*A solidariedade é o sentimento
que melhor expressa o respeito pela
dignidade humana.*

Franz Kafka.

AGRADECIMENTOS

Expresso minha profunda gratidão a todos que contribuíram para a realização deste trabalho de conclusão de curso, sem eles nada disso seria possível.

Em primeiro lugar, agradeço à minha família, que sempre me apoiou e me incentivou a alcançar meus sonhos, proporcionando-me as melhores oportunidades e estando ao meu lado me acompanhando nesta trajetória, oferecendo todo o suporte e motivação nos momentos de dificuldade.

Agradeço ao meu parceiro de vida, João Pedro de Oliveira Sarot, que, mesmo à distância, sempre me apoiou, incentivou e motivou. Sou grata por sua compreensão, paciência e amor incondicional, além da confiança e força que me transmitiu ao longo dessa jornada, tornando cada desafio mais leve e cada conquista mais especial.

Aos meus amigos, agradeço, em especial à Marina Zandoná Zaleski, sem a qual minha trajetória teria sido totalmente diferente. Agradeço por sua perseverança, seus ensinamentos, seu apoio e, principalmente, por sempre acreditar em mim, até mesmo quando eu não acreditava.

À minha turma e colegas, pela troca de conhecimento e companheirismo e, principalmente, pelas discussões enriquecedoras que fizeram parte da minha jornada.

Agradeço à minha orientadora, Professora Dra. Melina Girardi Fachin, cuja paciência, orientação e apoio foram fundamentais e imprescindíveis para minha formação acadêmica. Sua experiência, conselhos e comprometimento foram essenciais para o desenvolvimento deste estudo. Sou extremamente grata por suas valiosas contribuições.

Estendo meus agradecimentos a todos os professores do curso de Direito da Universidade Federal do Paraná, que, direta ou indiretamente, contribuíram para minha formação acadêmica e crítica. Seus ensinamentos e vivências foram indispensáveis na elaboração deste trabalho.

Agradeço também aos funcionários administrativos e servidores públicos da Universidade Federal do Paraná, pois, sem seu auxílio, nada disso seria possível. Sua colaboração foi elementar ao longo desse percurso.

Por fim, agradeço à orientação divina, que de alguma forma me guiou, tornando-me uma pessoa mais sábia, oferecendo oportunidades além do que eu poderia imaginar e me inspirando durante meu percurso acadêmico, especialmente diante dos desafios enfrentados.

A todos que de alguma maneira participaram desta caminhada, meu sincero agradecimento.

RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO BRASIL: LIMITES E DESAFIOS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO

Resumo: O presente trabalho de conclusão de curso explora a relação entre a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e a igualdade de gênero em empresas transnacionais. Foram discutidas as medidas legislativas no contexto brasileiro e a eficácia dessas normas voltadas para a promoção da igualdade. Este artigo explora os limites e desafios nas táticas de implementação, sejam elas falaciosas ou não, dessas empresas. Embora haja um crescente reconhecimento da importância de adotar políticas inclusivas, ainda persistem desigualdades salariais e de oportunidades para o gênero feminino. Isso reflete a necessidade de continuar o debate e a luta para que o compromisso seja efetivo na adoção de práticas empresariais que respeitem os direitos das mulheres. Portanto, o estudo conclui que a RSC deve ser cumprida de forma autêntica, sendo fundamental a integração de medidas concretas, o monitoramento e a transparência nas ações empresariais.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa; Igualdade de Gênero; Empresas Transnacionais.

Abstract: This course conclusion work explores the relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and gender equality in transnational companies. Legislative measures in the Brazilian context were discussed, along with the effectiveness of these norms aimed at promoting equality. This article examines the limits and challenges in the implementation tactics of these companies, whether flawed or not. Although there is a growing recognition of the importance of adopting inclusive policies, wage and opportunity disparities for women persist. This reflects the need to continue the debate and the struggle to ensure that commitments translate into effective corporate practices that respect women's rights. Therefore, the study concludes that CSR must be fulfilled authentically, with the fundamental integration of concrete measures, monitoring, and transparency in corporate actions.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Gender Equality; Transnational Companies.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. ASPECTOS NORTEADORES SOBRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO DIREITO BRASILEIRO	12
2.1. A função social da empresa e sua relevância.....	17
2.2. Os fundamentos teóricos de empresas e direitos humanos.....	19
2.3. Uma análise dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos	19
3. APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA NO DIREITO BRASILEIRO	21
3.1. Desafios encontrados na aplicação da responsabilidade corporativa no Brasil.....	23
3.2. Resultados da responsabilidade corporativa nas corporações multinacionais brasileiras	25
4. CONCLUSÃO.....	31
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34

1. INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, o direito empresarial tem enfrentado desafios significativos relacionados à equidade de gênero, principalmente no que diz respeito à busca de iguais condições entre homens e mulheres e às oportunidades no mercado de trabalho. Historicamente, as normas e práticas refletiam uma estrutura social patriarcal, limitando o reconhecimento das mulheres. No entanto, com a intensificação da globalização econômica mundial e o surgimento de preocupações globais, a proteção aos direitos humanos ganhou força nas últimas décadas, abrindo novas perspectivas para o dever de uma atuação empresarial positiva.

Nesse cenário, ocorre um movimento crescente em direção à igualdade de gênero no ambiente corporativo, impulsionado por mudanças legislativas, pressões sociais e uma maior conscientização sobre os benefícios da diversidade. Atualmente, questões como equidade salarial, representação em cargos de liderança e políticas de inclusão são temas centrais nas discussões sobre como o direito empresarial pode promover um ambiente mais justo e igualitário para todos os gêneros e diversidades, contribuindo para uma sociedade empresarial sustentável e progressista.

Desta maneira, o que ganha espaço no estudo da temática são os debates relacionados ao princípio da função social empresarial, fortemente alinhado com o exercício e a atividade econômica, respaldado pela ordem econômica constitucional, conforme dispõe o Art. 170 da Constituição Federal de 1988¹. A função social, possui como dever orientar a atividade empresarial de maneira a respeitar os direitos de todos os envolvidos, seja direta ou indiretamente. Portanto, ela é essencialmente a sistematizadora do ordenamento jurídico, estritamente intermediado por normas estruturadas e compatíveis com a natureza empresarial.

Por outro lado, o termo Responsabilidade Social Corporativa (RSC) ou *Corporate Social Responsibility* também ganha espaço, é um conceito que se refere às práticas e políticas adotadas pelas empresas transnacionais para conduzir suas atividades de maneira ética e

¹ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: I - soberania nacional; II - propriedade privada; III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; VIII - busca do pleno emprego; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em set. 2024.

sustentável, tanto no seu espaço externo quanto no seu corpo funcional, diante do seu impacto social, ambiental e econômico de suas operações. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) é a integração voluntária de práticas socialmente responsáveis na cultura organizacional das empresas, seu objetivo é minimizar os impactos negativos nas comunidades e melhorar a qualidade de vida de grupos sociais, promovendo uma boa interação com os *stakeholders*².

Desta forma, esta medida é relacionada com a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho que pretende aumentar a visibilidade e promover legítimas oportunidades aos gêneros.

Além disso, para orientar a pesquisa, será examinada a importância dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios de *Ruggie*), que foram estabelecidos em 2011. Este documento é amplamente reconhecido como um marco normativo crucial na área, consolidando os parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar direitos humanos no contexto empresarial. Conforme destacado pela professora Dra. Melina Girardi Fachin (2023), os Princípios *Ruggie* permanecem como a principal referência no campo e sua análise fornecerá uma base sólida para entender como as empresas devem integrar práticas responsáveis e éticas em suas operações.

Portanto, embora a globalização tenha trazido avanços significativos para a sociedade — incluindo melhorias nas áreas da saúde, educação, transporte e alimentação, impulsionadas pelas empresas transnacionais — também houve impactos negativos. Esses efeitos adversos incluem as diversas violações aos direitos trabalhistas, danos ao meio ambiente e os prejuízos às comunidades próximas das operações dessas empresas, especialmente em grandes projetos de infraestrutura. Apesar dos benefícios tecnológicos e de desenvolvimento, é crucial reconhecer os problemas que acompanham essa expansão global, garantindo que os avanços não sejam obtidos às custas da justiça social e ambiental.

Ainda, por mais que haja progresso na busca pela igualdade de gênero no mercado de trabalho, os desafios ainda persistem, como a desigualdade salarial, as barreiras rumo a progressão de carreira e a discriminação inconsciente de gênero relacionado ao assédio. Os estereótipos culturais e a dificuldade em equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais também continuam a impactar a equidade de gênero, principalmente para as mulheres.

O relatório *The Corporate Gender Gap* (2024) do Fórum Econômico Mundial projeta que a igualdade de gênero só será alcançada em 134 anos, ou seja, até o ano de 2.158. Portanto,

² São pessoas, grupos ou entidades que tem interesse ou são afetados pelas atividades empresariais, são conhecidos como “partes interessadas”.

é essencial que a luta por igualdade e justiça social seja reforçada, para que os avanços sociais e econômicos não perpetuem essas desigualdades existentes no futuro.

Consoante a isso, foram pensadas normativas internacionais frente a esses obstáculos, exemplo disso são: as Diretrizes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 1976) para empresas multinacionais; a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Políticas Sociais da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1977); a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, 1979); os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS, 2015), que consolidam práticas de direitos humanos corporativos como um padrão de conduta global, como também os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos (Princípios *Ruggie*, 2011).

No Brasil, foi aprovado o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), instituído pelo Decreto nº 7.037/2009. Além disso, o Programa Emprega + Mulheres, instituído pela Lei nº 14.457/2022, tem como objetivo central a promoção da igualdade de gênero e a melhoria das condições para a inserção e a progressão das mulheres no mercado de trabalho, fomentando práticas que não apenas apoiem a inclusão, mas também, garantindo sua ascensão e sucesso profissional.

No mesmo sentido, o Decreto nº 11.772/2023³, estabelece o Grupo de Trabalho Interministerial com a missão de elaborar uma proposta para uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. O objetivo é propor medidas e ações que melhorem a eficácia das políticas públicas voltadas para a reparação de violações aos direitos humanos e para a implementação de políticas empresariais alinhadas com as diretrizes normativas nacionais e internacionais. Também, a Lei nº 14.611/2023, estabelece critérios remuneratórios entre homens e mulheres para a igualdade salarial, cujo exercício profissional é o mesmo.

À vista disso, o alinhamento com as práticas de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), pode ser uma resposta eficaz aos desafios enfrentados pelas mulheres. Ao incorporar essas práticas, as empresas transnacionais têm a oportunidade de promover medidas éticas e sustentáveis por meio de regulamentos internos e ações equitativas, demonstrando seu compromisso em contribuir para um mundo mais justo e igualitário.

³ Decreto nº 11.772, de 26 de setembro de 2023. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de uma proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11772.htm>. Acesso em: set. 2024.

Este estudo busca examinar as relações entre a atividade empresarial e o compromisso com a sociedade civil, investigando como essas interações influenciam as decisões corporativas ao possibilitar que grupos minoritários conquistem maior espaço e influência em ambientes tradicionalmente dominados por hegemonias.

A pesquisa se concentra em como as empresas transnacionais incorporam a diversidade em suas operações, analisando suas motivações por trás dessa inclusão, seja por exigências legislativas, regulatórias, tratados específicos, ou diante da adoção das *soft law*⁴. Além disso, destaca-se como essas empresas têm implementado políticas de Responsabilidade Social Corporativa para promover a igualdade de gênero.

Acrescentando à essa análise, serão fornecidos subsídios práticos por meio de estudos de caso, demonstrando uma compreensão mais aprofundada e aplicável dos conceitos discutidos.

Ainda, considerando que muitas empresas enfrentam dificuldades para inserir plenamente a igualdade de gênero em suas atividades cotidianas, observa-se que as políticas frequentemente carecem de eficácia prática. Esses limites se manifestam na persistência das disparidades salariais, na sub-representação de mulheres em cargos de liderança e na insuficiência de programas efetivos de apoio à diversidade.

Por conseguinte, dados demonstram que as corporações que implementam programas internos e investem na diversidade, promovendo uma cultura mais inclusiva, tendem a alcançar maior sucesso e inovação. As empresas que monitoram o impacto da diversidade de gênero na liderança constataram um crescimento significativo nos seus lucros, melhorando seu desempenho financeiro e levando a maior satisfação dos funcionários, isso assevera um compromisso com o bem-estar e a responsabilidade social (Mckinsey & Company, 2024).

Desta maneira, esse trabalho se propõe a utilizar uma análise sobre a aplicação da Responsabilidade Social Corporativa para avaliar como a igualdade de gênero tem sido alcançada e a maneira como tem sido alcançada. As práticas voluntárias têm sido bem sucedidas? O que revelam os números na prática? Seria possível alcançar a igualdade de gênero pelas ações não vinculantes das empresas ou é necessária uma medida normativa coercitiva por parte do Estado?

Diante do exposto, o presente trabalho visa responder às questões propostas através de uma análise histórica e crítica do desenvolvimento do tema. A pesquisa se fundamentará na

⁴ Normas, diretrizes e princípios que, embora não sejam vinculantes, influenciam o comportamento dos atores internacionais e nacionais. Essas normas exercem pressão política e social, mas não possuem força coercitiva.

análise de fontes primárias e secundárias, com uma abordagem específica na literatura relevante. Serão coletados documentos oficiais e relatórios como fontes primárias. Em relação às fontes secundárias, serão incluídos estudos da literatura jurídica nacional e internacional pertinente. A abordagem qualitativa se concentrará na compreensão profunda dos significados subjacentes, envolvendo a coleta de dados, formulação de hipóteses, observações e análise detalhada do conteúdo textual em relatórios e seus resultados, também, pela abordagem quantitativa será levantado dados estatísticos que irão trazer reflexões pertinentes para fundamentar ainda mais essas indagações.

A pesquisa não apenas contribuirá para o desenvolvimento acadêmico, mas será relevante para as boas práticas, fornecendo subsídios valiosos sobre como as empresas podem se tornar agentes ativos para a promoção da igualdade de gênero e para a criação de organizações com maior diversidade e políticas mais equitativas, possibilitando empresas sustentáveis e bem sucedidas.

2. ASPECTOS NORTEADORES SOBRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA NO DIREITO BRASILEIRO

Este tópico visa abordar, de maneira introdutória e instrumental, o conceito de responsabilidade social corporativa no contexto do ordenamento jurídico brasileiro. O objetivo é fundamentar a discussão sobre a aplicabilidade da RSC no direito brasileiro.

Em primeiro lugar, o fortalecimento das atividades corporativas está relacionado com a crescente globalização e o conseqüente enfraquecimento da regulação normativa. Diante da ausência ou do enfraquecimento normativo face às graves violações no que tange os direitos humanos, ficou evidente que as empresas transnacionais poderiam oferecer mais do que apenas lucro, mas prestar um impacto positivo à todas as pessoas envolvidas direta ou indiretamente em suas atividades. Com a diminuição da capacidade ou da vontade dos estados em regular de forma efetiva questões ligadas aos direitos humanos, as empresas transnacionais passaram a ser vistas como atores capazes de oferecer mais do que apenas lucro, mas também um impacto positivo nas comunidades em que atuam. Essas empresas interagem com diversos atores e eles são chamados *stakeholders*, ou seja, as partes interessadas que podem ser afetadas ou não pelas atividades de uma organização empresarial.

E, nesse sentido, as mudanças advindas do processo globalizante, a sociedade passa a exigir novas maneiras que estruturam a atividade empresarial, pensando especialmente na economia, o surgimento dessa reestruturação de capital, de novas tecnologias, e as mudanças

nos hábitos de consumo, bem como, novas formas de contratação que expandiram a produção propriamente dita levando a uma preocupação para todas as relações sociais (Mathis, 2012, p. 131-140).

Esse contexto de reordenamento das funções estatais, levou a uma dinâmica de dois movimentos, de um lado o Estado passa a ficar um pouco mais distante da economia, e de outro aumenta o dever da iniciativa privada para dispor de alguns direitos sociais, mas não necessariamente. Enquanto o Estado se afasta da economia, a obrigação da iniciativa privada se torna mais proeminente. Esse distanciamento estatal implica em entregar nas mãos dos entes privados uma parcela de atividades primariamente universalista e de garantias de direitos, por uma lógica possivelmente pautada no *marketing* empresarial e flexibilidade no tratamento dos processos de trabalho (Mathis, 2012, p. 131-140).

No Brasil, as atividades de responsabilidade social corporativa, tornaram-se cada vez mais populares nas décadas de 1980 e 1990, sendo gradualmente substituídas por uma lógica universalista e de garantia de direitos estabelecida com a Constituição brasileira de 1988. Essa mudança trouxe uma nova configuração para o Estado e a esfera pública, que criou formas de organização do espaço público. Por um lado, registra-se a expansão da atividade do Estado no planejamento de políticas públicas e do outro identifica-se novas formas de materialização das funções públicas que ordenam as relações sociais a partir da atuação das corporações transnacionais, dos conselhos técnicos, das autarquias e das organizações não governamentais⁵. Também se deve ao denominado Estado pós-social, que se caracteriza com a diminuição da intervenção do Estado na economia e na esfera social, promovendo a privatização de serviços e uma desregulamentação. Com o passar do tempo e diante das novas necessidades, a professora Dra. Melina Fachin (2020) ensina que, o Estado experimentou as exigências de regulamentações públicas da economia, mas também um incremento nas responsabilidades sociais dos bens e serviços prestados pela administração pública.

O termo ganha força face ao reflexo das transformações causadas pela globalização orientada pelo neoliberalismo, combinada com o desenvolvimento econômico como consequência. Desta forma, a gestão e a estruturação das empresas devem promover uma colaboração entre o Estado e as organizações sociais. As corporações, por sua vez, fortaleceram suas políticas ideológicas internas e como crédito a isso ficam isentas de encargos fiscais por

⁵ MATHIS, Adriana de Azevedo; MATHIS, Armin. Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos: discursos e realidades. *Revista Katálysis*, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jan./jun. 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/S1414-49802012000100014>. Acesso em: set. 2024.

meio da realização de projetos de RSC (Mathis, 2012, p. 133). É evidente que uma empresa pode manter esse contrato com a sociedade por livre e espontânea vontade, mas também pode utilizá-lo para satisfazer interesses próprios, buscando a fidelização de um número maior de clientes para garantir seu lucro, pautado inclusive, em uma espécie de *marketing* empresarial, que tem como objetivo captar novos consumidores e influenciar a sociedade para melhorar sua imagem.

Dito isso, a Responsabilidade Social Corporativa, ou "*Corporate Social Responsibility*" em inglês é, nas palavras da professora Dra. Melina Girardi Fachin (2020), voltada à discussão e afirmação do dever de boa conduta das empresas, decorrente de um contrato que elas têm com a sociedade. O termo "*Corporate Social Responsibility*" teve suas primeiras manifestações nos Estados Unidos, inicialmente utilizado por Howard R. Bowen em sua obra "*Social Responsibilities of the Businessman*" (1953). Nela, Bowen descreve a contribuição voluntária das empresas para com o desenvolvimento sustentável em suas atividades, indo além dos requisitos legais.

Ligada à atividade empresarial, a responsabilidade social corporativa envolve o exercício profissional para a produção e/ou circulação de bens e serviços, visando não apenas os interesses do empresário, mas também os interesses de toda a sociedade. A Constituição brasileira de 1988, no âmbito da ordem econômica, busca garantir essa atuação por meio dos princípios da justiça social. Este, em seu objetivo mais intrínseco, protege os menos favorecidos e visa a distribuição equitativa de direitos e recursos para todos.

Nessas circunstâncias, a função social da atividade empresarial se alinha com as práticas de responsabilidade social corporativa, pois envolve uma responsabilidade que vai além do lucro, incorporando valores positivos que orientam a atuação das empresas “de maneira a contemplar, além dos interesses dos sócios, os interesses dos diversos sujeitos envolvidos e afetados pelas empresas, como é o caso dos trabalhadores, dos consumidores, dos concorrentes, do poder público e da comunidade como um todo” (Frazão, 2018). A promoção da igualdade, a criação de empregos, o respeito ao meio ambiente e a adoção de práticas éticas são fundamentais para melhorar o bem-estar da comunidade em que a empresa opera.

Da mesma forma, a professora Dra. Melina Girardi Fachin (2020)⁶ descreve o termo utilizado por Hannah Arendt como “responsabilidade coletiva”⁷, que implica na

⁶ FACHIN, Melina Girardi. Empresas e direitos humanos: compartilhando valor e responsabilidades. Revista de Direito Internacional, Brasília, v. 17, n. 1, p.324-339, 2020

⁷ ARENDT, Hannah. Compreender: formação, exílio e totalitarismo (ensaios). São Paulo: Cia das Letras; Belo Horizonte: EdUFMG, 2008.

responsabilidade social pelo que é feito em nome e/ou em defesa da sociedade. Em um contexto empresarial, isso não é diferente, já que o comportamento omissivo pode gerar diversas consequências para as pessoas submetidas a determinados contextos sociais.

Inclusive, através de práticas éticas desenvolvidas por essas empresas transnacionais para garantir a proteção trabalhista e socioambiental das comunidades inseridas em que estão instaladas ou onde se encontram suas subsidiárias e empresas terceirizadas (Mares apud por Cardia, 2014, p. 83).

De acordo com Adriana de Azevedo e Armin Mathis (2011), as práticas de responsabilidade social corporativa podem se manifestar de três maneiras. Em primeiro lugar, as práticas assistencialistas e filantrópicas, que se relacionam com doações, por exemplo. A segunda forma está relacionada à reputação e à imagem da empresa, difundidas por meio de um código de conduta que prevalece sobre supostos deveres morais. A terceira maneira refere-se à forma de fazer negócios, ou seja, à geração de oportunidades e valor para os acionistas. De toda forma, sua atividade está intrinsecamente ligada à adoção de projetos de RSC, em resposta à cobrança da sociedade por uma postura diferenciada por parte dos empresários.

Os impactos dos efeitos da *Corporate Social Responsibility* expressam-se nas seguintes áreas: gestão de negócios, códigos de conduta, sistema de gestão, engajamento dos *stakeholders* nas atividades realizadas pela empresa, ações de cidadania, estímulo à formação de voluntariado dentro e fora das empresas e programas e projetos sociais, como também, responsabilidade com investimentos e responsabilidade com consumo. As ações são focadas, predominantemente, na dimensão social e ambiental e abordam os aspectos de igualdade de gênero e combate ao suborno por parte da empresa. (Mathis, 2012, p. 135).

Frente à essa realidade, as empresas transnacionais passam a ser fiscalizadas exigindo transparência e publicações de resultados pelas suas atividades e condução dos negócios. Concomitante a isso, são criados diversos instrumentos de comunicação utilizados pelas corporações para tornar público a sua atuação na RSC, como: Balanço Social, Relatórios, Prêmios, Certificações, Auditoria Social e outras iniciativas afirmativas. Destaca-se que o balanço social é responsável pela publicação anual de informações sobre a empresa englobando projetos, benefícios e ações sociais dirigidas aos *stakeholders* (Mathis, 2012, p. 136).

Os indicadores de divulgação são fundamentais, pois promovem certificações para empresas em diversas áreas, como sustentabilidade, direitos humanos, responsabilidade social corporativa e diversidade.

É importante ressaltar que a maioria das empresas sem fins lucrativos certifica e apoia corporações transnacionais que buscam um equilíbrio entre lucro e bem-estar social, com destaques: o *B Lab* (Empresa B) oferece a certificação *B Corporation*, é reconhecida por avaliar

empresas com base em critérios sociais e ambientais, focando no impacto positivo na sociedade e no meio ambiente; a *Global Reporting Initiative* (GRI) também desempenha um papel importante, auxiliando as empresas na elaboração de relatórios de sustentabilidade e na mensuração de seus resultados econômicos. Além disso, as certificações como ISO (*International Organization for Standardization*) e ISO 26000 (Responsabilidade Social) são igualmente relevantes, bem como a *Great Place to Work* (GPTW), que avalia o ambiente de trabalho com base em critérios de inclusão e diversidade. Por fim, a *Women-Owned Business Certification* (WBE) reconhece empresas de propriedade feminina, enquanto a *Equal-Salary Certification*, emitida pela *Equal-Salary Foundation*, atesta a equidade salarial nas corporações entre os gêneros. Todavia, apesar da expectativa de que as certificações sejam consideradas indicadores de práticas sustentáveis e éticas, nem sempre são totalmente confiáveis. Em muitos casos, as empresas buscam adquirir esses certificados principalmente para melhorar sua imagem, sem implementar medidas significativas em suas operações. Levando à necessidade de um *double check* de confiabilidade, para garantir seu comprometimento.

Para além das certificações, auditorias periódicas, iniciativas e incentivos, as corporações transnacionais devem manter um envolvimento constante com os *stakeholders*, ouvindo suas necessidades e elaborando códigos de conduta e regras internas que estabeleçam políticas claras.

Não obstante, como já mencionado, é compreensível que a responsabilidade social corporativa se refere a práticas voluntárias que visam impactar positivamente a sociedade, afetando diretamente os *stakeholders* e assegurando os direitos humanos. Essas ações vão além do objetivo principal da empresa e refletem um compromisso com valores sociais e éticos. Perante essa conjuntura, a função social da empresa se alinha com a responsabilidade social corporativa. Ambas estão conectadas com o papel que a organização deve desempenhar, levando em conta seu impacto social, econômico e ambiental de suas atividades.

Embora muitas empresas se comprometam com políticas de responsabilidade social corporativa, é fundamental avaliar essas iniciativas de forma crítica. Muitas companhias ainda se envolvem em escândalos que desrespeitam normas ambientais e sociais, gerando uma profunda desconfiança quanto ao seu verdadeiro compromisso. O fenômeno "*diversity and social washing*", deve ser observado, já que, muitas empresas promovem uma imagem pública de apoio à diversidade, mas não implementam ações concretas para isso. Essa abordagem pode se transformar em uma estratégia de *marketing* superficial, na qual essa melhoria de imagem

ocorre sem um compromisso genuíno com a transformação interna. Para evitar essa armadilha, é essencial que os *stakeholders* exijam transparência e responsabilidade.

Sob a égide de todos esses aspectos, o presente estudo discute o empoderamento do gênero feminino. A expansão das corporações multinacionais e o aumento da oferta de empregos, que surgiu no contexto da globalização, resultaram em um aumento significativo da presença de mulheres no mercado de trabalho, ampliando seu espaço tanto no âmbito público quanto privado. Contudo, esse fenômeno também trouxe desafios, como a opressão, a redução de direitos e a feminização do assalariamento (Cardia, 2014).

Desta forma, ao considerar o papel da mulher no mercado de trabalho, é importante também levar em conta o papel das corporações multinacionais em relação à sua função social, que é o compromisso ativo com o bem-estar da sociedade, refletindo um verdadeiro engajamento com os princípios de responsabilidade social corporativa e os ditames das empresas e direitos humanos. Ao avançar para o próximo tópico, exploraremos como essa função social se concretiza nas práticas empresariais e sua importância para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

2.1. A função social da empresa e sua relevância

A função social empresarial, segundo a professora Dra. Ana Frazão (2018) é um importante princípio e vetor para o exercício da atividade econômica, tendo em vista que o seu sentido advém da articulação entre os diversos princípios da ordem econômica constitucional. O tema está intimamente ligado com o que dispõe o Art. 170 da Constituição Federal de 1988, relacionado com a ordem econômica, bem como, os Arts. 1º e 3º⁸, da CRFB/88, que deixam evidente que não há oposição entre a liberdade de iniciativa e a responsabilidade inerente à autonomia.

Esse princípio se traduz no papel em que as empresas desempenham na sociedade para além de suas atividades, abrangendo a responsabilidade social e ambiental. Desta maneira, a função social também atua como elemento que organiza o sistema jurídico, com normas que

⁸ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: out. 2024.

buscam equilibrar os diferentes interesses da atividade econômica, ao mesmo tempo que preservam a empresa e sua lucratividade.

No que diz respeito à proteção dos trabalhadores, consolidada pelo pleno emprego e nos direitos fundamentais dos trabalhadores pelo Art. 7º, da Constituição de 1988, sua função se projeta no sentido de legitimar e proteger a implementação de mecanismos para a distribuição dos resultados da atividade empresarial e a viabilização de iniciativas de co-gestão⁹.

Além disso, a Dra. Ana Frazão, “A função social tem por objetivo, com efeito, reinsserir a solidariedade social na atividade econômica sem desconsiderar a autonomia privada, fornecendo padrão mínimo de distribuição de riquezas e de redução das desigualdades” (Frazão, 2018). Assim, atua como uma diretriz que amplia e limita os interesses das empresas, desde que compatíveis com os princípios de manutenção e preservação da empresa. Ou seja, o "interesse social" também precisa estar voltado para a continuidade da atividade empresarial.

No âmbito nacional, as empresas são regidas pela Lei 13.303/2016, que estabelece, em seu Art. 27, o conceito de função social como a realização do interesse coletivo ou o atendimento a imperativos de segurança nacional, conforme definido pela lei autorizadora, portanto, a função social não deve estar restrita apenas ao lucro e à eficiência econômica, mas deve orientar também o bem-estar social e ao desenvolvimento do país contribuindo ativamente para uma sociedade justa, conforme os ditames da justiça social¹⁰.

Desta maneira, a função social serve como fundamento legal e ético para que as empresas atuem de forma compatível aos princípios constitucionais, preservando os aspectos inerentes à atividade empresarial, mas atuando de forma alinhada à melhoria da sociedade e seu desenvolvimento, sempre orientada pela preservação do meio ambiente e a redução das desigualdades sociais e regionais do país que atuam. Sua relação com a responsabilidade social corporativa, diz respeito às práticas voluntárias das empresas para adotar políticas e iniciativas que beneficiem seus diversos *stakeholders*. De forma simplificada, se as empresas implementarem políticas que sigam os princípios da RSC, estão exercendo sua função social, ou seja, contribuindo para a inclusão social, equidade de gênero, melhoria das condições de trabalho, preservação ambiental e apoio ao desenvolvimento econômico.

Por fim, a função social serve de fundamento ético e legal para a RSC, enquanto a responsabilidade social corporativas atua como ferramenta estratégica pela qual as empresas

⁹ FRAZÃO, Ana. Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As, pp. 195-196

¹⁰ A justiça social é um princípio que visa uma sociedade mais justa e equitativa, garantindo o acesso à direito e oportunidades para todos de forma igualitária.

desempenham esse papel, reforçando a conexão entre o desenvolvimento empresarial e o interesse social coletivo.

2.2. Os fundamentos teóricos de empresas e direitos humanos

Esse tópico busca explorar os fundamentos teóricos que sustentam a relação entre empresas e direitos humanos, com ênfase na crescente responsabilidade das corporações em respeitar os direitos fundamentais em suas operações. A relação entre o setor empresarial e os direitos humanos ganhou destaque a partir da década de 1970, especialmente após a crescente globalização, que resultou em impactos econômicos e sociais, muitas vezes prejudiciais, em diversos países.

A aplicação prática dessa relação tem sido guiada, principalmente, pelos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (2011) no âmbito internacional e orientada pelo Decreto 11.772/2023, no âmbito nacional, que estabelece uma proposta para elaborar uma Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Pretende-se com isso, estabelecer um padrão de atuação responsável para empresas ao redor do mundo que será mais bem aprofundado no próximo tópico.

Consoante a isso, os aprendizados transmitidos pela professora Dra. Melina Fachin (2020) *Business and Human Rights* é focado nos impactos negativos que podem ser ocasionados pela atividade empresarial e nas possibilidades de fazer com que as empresas se responsabilizem por eles. Possui uma natureza compensatória, em decorrência da violação já sofrida, buscando de alguma forma algum tipo de responsabilização das empresas pelo dano gerado, garantindo que os fatos não se repitam, embora seus aspectos também sejam voluntários e não vinculantes.

2.3. Uma análise dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos

Conforme apontado anteriormente, a crescente globalização tem perpetuado desigualdades sociais que resultaram na diminuição do respeito aos direitos humanos, causados pela crescente capitalização, especialmente devido à falta de normativas que abordem a (des)igualdade de gênero. Em resposta a isso, uma forte preocupação internacional levou a elaborar diversos documentos jurídicos insuportados ou pouco eficazes, até a criação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2011), comumente chamados de Princípios de *Ruggie*. Este documento internacional, endossado pela ONU em 2011 sob a máxima “proteger, respeitar e reparar” visa fornecer uma orientação uniforme e oficial para que

Estados e empresas enfrentem os desafios relacionados aos direitos humanos nas suas atividades e busquem melhorar sua conduta.

Após algumas tentativas para regulamentar a atividade das empresas transnacionais, a ONU em 2005 nomeia para o cargo de Representante Especial do Secretário-Geral, o professor de Direitos Humanos e Relações Internacionais da Universidade de Harvard, John Ruggie para que analise questões inerentes às atividades das empresas e direitos humanos. Após seis anos, o professor apresenta os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos” originalmente, em inglês “*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework*” (Pamplona, 2022).

O documento consiste nas formulações do professor, contendo trinta e um princípios, consolidando os parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar (Fachin apud United Nations, 2011). Até o momento o documento é de caráter voluntário, sendo reconhecido como *soft law*, no sentido de que as diretrizes dispostas em seu texto não vinculam os Estados ou as empresas transnacionais que aderirem ao documento (Cardia, 2014). A aplicação desses princípios é dividida da seguinte maneira: (I) o dever do Estado de proteger contra abusos de direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; (II) a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e (III) o acesso das vítimas a recursos judiciais e não-judiciais para remediar e reparar violações¹¹.

Portanto, a contribuição normativa dos *Guiding Principles* não consiste, porém, em criar novas obrigações jurídicas, mas sim orientar aos Estados sobre a aplicação de normas reconhecidas em tratados internacionais de direitos humanos já existentes e indicação de parâmetros de condutas e políticas para que as empresas não cometam violações de direitos humanos. Orientam, ademais, à adequação da legislação interna na consecução do respeito aos direitos humanos pelas empresas e da responsabilização em âmbito interno por violações desta natureza relacional (Fachin, 2020).

Do mesmo modo, conforme a professora Dra. Danielle Anne Pamplona e Leonardo Rafael de Souza (2022) ressaltam a adoção dos princípios acompanhado de críticas, especialmente no fato de que os princípios são de caráter voluntário e não constituem um documento juridicamente vinculante. Ainda de caráter voluntário, o documento continua a receber inúmeras críticas quanto à sua aplicação direta e à falta de uma fixação expressa das declarações e tratados de direitos humanos de entes não estatais, como as empresas transnacionais (Benacchio, Ribeiro, 2022).

¹¹ Definição simplificada. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/disponibilizada-a-cartilha-referente-aos-principios-orientadores-sobre-empresas-e-direitos-humanos>>. Acesso em jul. 2024.

O documento tem como ponto chave estabelecer fundamentos para que condutas morais estejam alinhadas nas políticas e procedimentos circunscritos nas atividades empresariais. Na prática, as empresas devem assumir um compromisso político público, difundido e estruturado que garanta um processo de devida diligência também em matéria de direitos humanos (Pamplona; Souza, 2022). Assim, cabe as empresas desenvolverem políticas empresariais capazes de suprir os riscos causados por suas atividades, remediando os impactos negativos de suas atividades à dignidade humana.

Em suma, a discussão sobre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos destaca a importância do compromisso das corporações, integrando a responsabilidade social corporativa. Esses princípios refletem a necessidade de um engajamento mais profundo e eficaz das empresas na promoção dos direitos humanos e no bem-estar social.

No próximo tópico, será explorado como essas abordagens se inter-relacionam e se concretizam nas práticas empresariais, enfatizando seu papel crucial na construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

3. APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE CORPORATIVA NO DIREITO BRASILEIRO

Em continuidade, o presente tópico abordará as práticas da responsabilidade social corporativa no contexto da aplicação jurídica brasileira. A ênfase está no tratamento das discriminações de gênero perpetradas pelas grandes corporações transnacionais, especificamente no que diz respeito à desigualdade salarial e as situações que limitam a ascensão profissional e oportunidades.

No Brasil, a aplicação da responsabilidade social corporativa por empresas transnacionais é tema de intenso debate na literatura jurídica, devido à associação dessas empresas com graves catástrofes ambientais e à perpetuação da pobreza e exclusão social. As pressões sociais por mudanças estruturais elevaram as expectativas em relação à responsabilidade social dessas corporações, que agora devem ir além de suas funções empresariais tradicionais.

Reinaldo Dias (2012) expõe que a discussão que circunda o tema sobre a aplicação do compromisso de responsabilidade social corporativa se deve ao fato da prevalência de sua voluntariedade, isso significa que os dirigentes empresariais devem assumir de livre e

espontânea vontade, independente de provocações e pressões externas, o compromisso com a RSC.

Considerando esse contexto, o impacto da globalização ao intensificar os riscos de perpetuação das desigualdades sociais, exige a redefinição do papel do Estado para reforçar sua responsabilidade na implementação de medidas que promovam os direitos econômicos, sociais e culturais. Flávia Piovesan (2006) ressalta a necessidade de ampliar a responsabilidade do setor privado, é essencial adotar medidas que incentivem o compromisso com os direitos humanos, seja por meio da elaboração de códigos de conduta e normas internas capazes de regular suas atividades em nível transnacional, ou pela imposição de sanções eficazes¹².

Frente as inúmeras ocorrências de violações aos direitos humanos, os Estados e organizações internacionais implementaram mecanismos de punição e proteção para casos de violações cometidas por tais atores (Cardia, 2014). Nesse sentido, as corporações transnacionais passaram a adotar voluntariamente seus próprios códigos de conduta possivelmente evitando que sua imagem fosse desvirtuada. A elaboração de relatórios que tornam pública de maneira transparente a atuação da empresa em responsabilidade social corporativa passa a integrar o compromisso externo da RSC. Ademais, como recompensa, as empresas passam a receber prêmios e certificações pela sua participação ativa e seu compromisso com práticas sustentáveis (Mathis, 2012).

À vista disso, as empresas estão engajando cada vez mais as iniciativas de responsabilidade social, aplicadas em diversos setores de produção de bens e serviços. Exemplo disso, são as empresas como Natura¹³, Itaú Unibanco¹⁴, Coca-Cola¹⁵, Ambev¹⁶, Google¹⁷,

¹² PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

¹³ Código de conduta. NATURA. Código de Conduta. Disponível em: <https://www.naturaeco.com/pt-br/codigo-de-conduta/>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹⁴ Código de Ética Itaú Unibanco. ITAÚ UNIBANCO. Código de Ética Itaú Unibanco. Disponível em: <https://www.itaú.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/65958d4c-962a-dd04-bacf-eb4e8fa2581a?origin=1>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹⁵ Código de Ética. COCA-COLA. Disponível em: <https://coca-colafemsa.com/wp-content/uploads/2020/06/KOF-Co%CC%81digo-de-E%CC%81tica-Portugue%CC%81s.pdf>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹⁶ Política de Direitos Humanos. AMBEV. Política de Direitos Humanos. Disponível em <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/bf8f929e-c40e-cce3-f88e-8f19fa71c7d8?origin=2>. Acesso em: 22 set. 2024.

¹⁷ Código de Conduta. GOOGLE. Código de Conduta do Fornecedor do Google. Disponível em: https://about.google/intl/ALL_br/supplier-code-of-conduct/. Acesso em: 22 set. 2024.

Microsoft¹⁸, Unilever¹⁹, entre muitas outras, tanto multinacionais quanto nacionais, que assumem esse compromisso, consolidando seu papel na promoção de práticas responsáveis.

No entanto, é essencial verificar se esse comprometimento se traduz em condutas eficazes e não se limitam a um contexto estratégico de *marketing* empresarial, levando a favorecer uma imagem de uma instituição sustentável para atrair novos clientes e investidores.

Para garantir o cumprimento dos códigos de conduta, é primordial adotar procedimentos que assegurem a eficácia e o comprometimento da empresa. Medidas como auditorias internas e monitoramento contínuo são fundamentais para fiscalizar o desempenho corporativo. Também é importante estabelecer políticas claras e implementar canais de denúncias anônimas para que os funcionários relatem violações éticas. Além disso, a criação de códigos de conduta pelas empresas transnacionais deve ser acompanhada pela participação do Estado na promoção, controle e punição dos agentes privados.

3.1. Desafios encontrados na aplicação da responsabilidade corporativa no Brasil

No que diz respeito aos desafios em relação a aplicação da responsabilidade social corporativa no Brasil, é relacionado à falta de uma cultura empresarial voltada para sustentabilidade e a ausência de normas vinculativas de fiscalização e implementação de práticas éticas.

Os desafios associados à desigualdade social, desrespeito aos direitos trabalhistas e aos danos ambientais são os problemas recorrentes que as empresas devem enfrentar e combater. Contudo, esbarra nas questões econômicas, políticas e culturais que dificultam a transição para um modelo de negócios mais ético.

Primeiramente, embora os motivos para implementação sejam justos não há um consenso de aplicação e muitos se opõe (Dias, 2012). A discussão, segundo Reinaldo Dias, centra-se nos níveis e no conteúdo da responsabilidade social empresarial. Ele destaca a perspectiva mínima de responsabilidade social defendida pela Escola de *Friedman*, que afirma que a única obrigação da empresa é aumentar os lucros. Esse argumento baseia-se nos princípios da economia de livre mercado, onde a empresa deve utilizar seus recursos apenas

¹⁸ Código de Confiança. MICROSOFT. *Trust Code* Padrões de Conduta nos Negócios Microsoft. Disponível em: [https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/mscle/documents/presentations/Portuguese%20\(Brazil\)%20-%20Trust%20Code%20\(SBC\)%20PDF.pdf](https://cdn-dynmedia-1.microsoft.com/is/content/microsoftcorp/microsoft/mscle/documents/presentations/Portuguese%20(Brazil)%20-%20Trust%20Code%20(SBC)%20PDF.pdf). Acesso em: 22 set. 2024.

¹⁹ Código de Conduta. UNILEVER. Código de Conduta. Disponível em: <https://www.unilever.com.br/files/92ui5egz/production/e480b09630c990fad250f599cf57bb3b25e0d006.pdf>. Acesso em: 22 set. 2024.

para maximizar o lucro, desde que respeite as leis e os costumes comerciais. Essa visão, conhecida como Responsabilidade Econômica da Empresa, foca em oferecer preços competitivos e gerar benefícios para atender o capital. Qualquer ação que vá além da maximização do lucro, segundo essa abordagem, seria uma violação das responsabilidades legais, morais e da confiança depositada pelos gestores. Os defensores desse entendimento rejeitam a intervenção empresarial no âmbito social, argumentando que essa função cabe à ação política, à Administração Pública e suas instituições como igrejas, sindicatos e organizações sociais, criadas para esse fim (Dias, 2012).

Contudo, essa concepção é contestada por diversos especialistas que entendem que as empresas, principalmente multinacionais, tem um papel social a desempenhar, dando uma responsabilidade elevada a esses atores, dado sua influência significativa na sociedade e, no meio ambiente. Por isso, a intervenção social é de responsabilidade exclusiva do Estado ou organizações civis que ignoram as decisões empresariais, defendendo a primazia do interesse público.

Segundo Porter e Kramer a criação de valor compartilhado sugere que as práticas empresariais podem estar alinhadas a valores voltados para a sociedade, incentivando as empresas a reconectar seu sucesso ao avanço social. Exemplo disso seria a iniciativa da empresa Nestlé chamada "*Creating Shared Value*" (CSV), a companhia buscou apoio dos agricultores locais por meio de treinamento e recursos para melhorar a produtividade e a qualidade de suas colheitas, não apenas aumentando a renda dos agricultores mas garantindo um fornecimento sustentável (Fachin apud Porter, Kramer 2011).

Assim, é certo que o respeito aos direitos humanos não é apenas unilateral, mas beneficia toda a comunidade atuante, gerando benefícios à atividade empresarial. Os desafios são certos, mas a implementação de práticas de RSC não deve ser limitada e tampouco oprimida.

Em relação as dificuldades relativas à igualdade de gênero, não se pode olvidar as falácias de sustentabilidade para garantir a prosperidade econômica. Aqui abre espaço a afirmação corporativa para adotarem posturas inclusivas, sustentáveis ou éticas, mas suas ações podem, muitas vezes, ser superficiais ou inconsistentes. É o caso do fenômeno *Diversity Washing* – empresas que alegam promover a diversidade, mas não implementam políticas efetivas que resultem em mudanças estruturais ou significativas. Esse tipo de prática é comum em empresas que destacam a diversidade em suas campanhas ou relatórios, mas não

demonstram um compromisso real com práticas internas para promover a inclusão de forma concreta.

Em suma, é evidente que para promover um ambiente igualitário e inclusivo, a responsabilidade social corporativa deve ir além de meros projetos e programas de inserção. É preciso um esforço contínuo e integrado evitando que as políticas de inclusão sejam apenas simbólicas e não estructurem mudanças reais. Essas medidas devem ser adotadas transformando as tendências de adoção de práticas voltadas a sustentabilidade e respeito mútuo, resistindo à modelos culturais ultrapassados, a falta de regulamentação e a necessidade de uma mudança de mentalidade.

3.2. Resultados da responsabilidade corporativa nas corporações multinacionais brasileiras

Os resultados encontrados identificam que embora as corporações multinacionais que operam no Brasil, adotem medidas e práticas robustas de responsabilidade social corporativa, isto é, promovendo projetos de inclusão social. Os resultados não são uniformes e muitas vezes descompassados, à vista de que as empresas ainda priorizam o lucro em detrimento de suas responsabilidades sociais. Nesse tópico será examinado os impactos dessas práticas apontando para seus resultados de forma objetiva.

As mulheres possuem um importante papel na economia como um todo, especificamente no desempenho das empresas, contudo sofrem desproporcionalmente os ônus, sem que a elas seja revertido os benefícios do desenvolvimento econômico (Fachin, 2023).

A professora Dra. Ana Cláudia Ruy Cardia (2014) exemplifica os impactos negativos das empresas, incluindo violações aos direitos trabalhistas, danos ambientais e prejuízos à população nas regiões próximas aos empreendimentos, especialmente em grandes obras de infraestrutura. O desrespeito aos direitos humanos frequentemente envolve violações civis e políticas, como a discriminação contra minorias e a proibição de negociações coletivas por funcionários.

A discriminação de gênero é um obstáculo significativo que impede a plena igualdade das mulheres no mercado de trabalho. Essa questão, de alcance global, afeta toda a sociedade. Embora tenha ocorrido progresso ao longo do tempo, promovendo maior inclusão feminina, a desigualdade persiste de forma resistente. Apesar de diferentes países apresentarem níveis variados dessa desigualdade, o Brasil registra um dos índices mais elevados. Os dados

evidenciam a continuidade da disparidade entre os gêneros, especialmente em relação à desigualdade salarial e à limitação de oportunidades de ascensão profissional para as mulheres.

É nesse sentido, que os dados do levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE²⁰, utilizado pelos indicadores sociais das mulheres no Brasil²¹, demonstra que a taxa de participação no mercado de trabalho — medindo a parcela da população em idade de trabalhar, ou seja, trabalhando ou procurando trabalho — revela que as mulheres enfrentam maior dificuldade para entrar no mercado de trabalho. Segundo os dados a participação na força de trabalho das mulheres com 15 anos ou mais é de 54,5%, contra 73,7% dos homens.

De acordo com o instituto a justificativa é a perpetuação da noção cultural sobre a responsabilização das mulheres para com os afazeres domésticos, o que indica um menor envolvimento em atividades remuneradas. Ainda, mesmo aquelas mulheres que estão ocupadas, o envolvimento em atividades não remuneradas influencia na maneira como elas se inserem no mercado de trabalho, pois tendem a conciliar uma dupla jornada seja no trabalho remunerado e não-remunerado.

Ainda, a remuneração feminina em 2019, consistia no levantamento percentual sobre 77,7% do rendimento dos homens. O instituto mostra que essa desigualdade era ainda mais acentuada entre os grupos ocupacionais com maiores rendimentos – como os cargos de Diretores e Gerentes, Profissionais das Ciências e Intelectuais – nos quais as mulheres receberam, respectivamente, 61,9% e 63,6% do rendimento dos homens.

É cristalino que a discriminação não se limita apenas a questões salariais e de oportunidades, mas abrange uma perspectiva muito mais ampla. Configura-se discriminação todo tipo de silenciamento, posicionamento que indique colocar a mulher em uma posição inferior. É crucial que as corporações para além de aderir suportes internos, por meio de práticas de condutas sustentáveis, incumbe, igualmente ao Estado se posicionar para levantar esforços em garantir esse direito. Juridicamente, o Estado deve assegurar o aparato jurisdicional e a punição das violações aos direitos humanos que tenham sido efetivamente constatadas e comprovadas perante os tribunais nacionais e, por vezes internacionais, com a realização do devido processo legal.

²⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: set. 2024.

²¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf. Acesso em: 22 set. 2024.

Evitando que as empresas continuem a discriminar as mulheres, casos emblemáticos não podem ser esquecidos, conforme já salientado, as empresas transnacionais continuam a manter diversas prerrogativas internas aderindo à Códigos de Conduta, mas ainda é notório que essas medidas são superficiais e pouco eficientes levando a crer mais ainda no *Diversity Washing* e *Social Washing*.

Em 2017, ex-funcionárias processaram a Google por discriminação de gênero. As 15.500 mulheres alegaram que a empresa pagava menos às mulheres em comparação aos homens em cargos equivalentes, além de designá-las para posições inferiores, apesar de terem experiências e qualificações equivalentes às dos homens, sob o pretexto de que anteriormente recebiam salários menores. A Google concordou em realizar um acordo, pagando US\$ 118 milhões para encerrar o processo por discriminação de gênero²². Em 2018, milhares de funcionários dos escritórios da Google foram às ruas protestar pelo fato de a empresa não ter lidado de forma apropriada com acusações de assédio sexual, no que parece ser uma das maiores manifestações já registradas entre trabalhadores de tecnologia²³. Os protestos ocorreram em Tóquio (Japão), também em Singapura, Berlim (Alemanha), Zurique (Suíça), Dublin (Irlanda) e no Canadá.

O mesmo ocorreu com a Nike em 2018, ex-funcionárias processam a empresa por discriminação de gênero, denunciaram o ambiente hostil às mulheres, onde reclamações de assédio moral e sexual são ignoradas e as mulheres recebem menos que homens em funções semelhantes. O processo foi registrado em uma ação coletiva com mais de 500 partes envolvidas²⁴.

Na Microsoft foram registradas queixas entre 2010 e 2016 que também envolvem casos de recusas sistemáticas de aumento de salário e promoções de cargos. A empresa foi processada por 238 casos diferentes. Segundo as notícias a corporação negou boa parte dos pedidos de indenização, reconhecendo apenas um único caso como legítimo²⁵.

²² EXAME. Google vai pagar US\$ 118 milhões para encerrar processo por discriminação de gênero. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/google-vai-pagar-us-118-milhoes-para-encerrar-processo-por-discriminacao-de-genero/>. Acesso em: 3 out. 2024.

²³ UOL. Funcionários do Google fazem protesto contra má conduta sexual. Disponível em: [https://gizmodo.uol.com.br/funcionarios-google-protesto-ma-conduta-sexual/#:~:text=Nesta%20quinta-feira%20\(1%C2%BA\),%20milhares%20de](https://gizmodo.uol.com.br/funcionarios-google-protesto-ma-conduta-sexual/#:~:text=Nesta%20quinta-feira%20(1%C2%BA),%20milhares%20de). Acesso em: 3 out. 2024.

²⁴ ÉPOCA NEGÓCIOS. Ex-funcionárias processam Nike por discriminação de gênero na empresa. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/08/ex-funcionarias-processam-nike-por-discriminacao-de-genero-na-empresa.html>. Acesso em: 3 out. 2024.

²⁵ UOL. Microsoft é acusada de discriminação de gênero por funcionárias. Disponível em: <https://gizmodo.uol.com.br/microsoft-queixa-discriminacao-genero/>. Acesso em: 3 out. 2024.

Na Apple, funcionárias processaram a empresa em 2024, alegando desigualdade salarial em uma ação coletiva. O processo abrange 12 mil mulheres de vários departamentos que trabalharam na empresa desde 2020²⁶.

É inquestionável que as empresas transnacionais ocupam um papel central no capitalismo contemporâneo, contribuindo para diversas formas de desigualdade. A responsabilidade social corporativa é fundamental para construir um futuro mais justo e livre dessas desigualdades. Todavia, não deve depender apenas da boa vontade dessas companhias para implementar medidas que assegurem uma sociedade mais justa e igual. Mesmo com a apresentação de relatórios, a supervisão de auditorias e a obtenção de selos e certificações, é notório que esses processos não são uniformes e tampouco confiáveis entre si com a realidade fática.

Assim, a participação do Estado é essencial, pois ele é o principal responsável em promulgar leis de caráter material ou procedimental que visem regular a atuação das empresas transnacionais (Aguirre; Carvalho, 2008)²⁷. Do mesmo modo, uma nova sistemática que consiste na ressignificação da soberania estatal e da interferência das empresas transnacionais como significativos atores de direito internacional, faz-se necessário também o repensar da tutela dos direitos humanos, fazer frente aos novos cenários e manter a coerência do direito internacional (Acosta, 2013).

O constitucionalismo multinível não busca a criação de um regime constitucional único, mas a articulação dos diversos espaços jurídicos em prol dos objetivos constitucionais (Acosta, 2013). Portanto, a coexistência da interação de diferentes níveis de normas e princípios constitucionais, abrangendo tanto a esfera nacional quanto a internacional busca uma articulação entre as diversas ordens jurídicas e podem assegurar e complementar objetivos constitucionais comuns.

A partir dessa perspectiva, é possível identificar uma conexão estabelecida por meio de tratados internacionais, especialmente no que diz respeito ao Art. 5º, §2º, e às leis infraconstitucionais, incluindo as legislações trabalhistas e de direitos humanos, entre outras.

²⁶ INVEST NEWS. Apple é processada por funcionárias que alegam desigualdade salarial das mulheres. Disponível em: <https://investnews.com.br/wsj/apple-e-processada-por-funcionarias-que-alegam-desigualdade-salarial-das-mulheres/>. Acesso em: 3 out. 2024.

²⁷ Leis de caráter material são aquelas que buscarão legislar sobre as atividades desenvolvidas pela TNC (Empresa Transnacional) no seu território. Essas leis variam desde a forma societária que poderá ser adotada pela TNC até obrigação do segmento da TNC para com o meio ambiente do país. CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. Empresas transnacionais: a regulação do lobby no país receptor de investimentos e a promoção do desenvolvimento econômico. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

Para garantir o cumprimento efetivo das obrigações de proteção dos direitos humanos, são necessárias medidas mais eficazes. Iniciativas estatais nos âmbitos econômico, político, jurídico, social e cultural são essenciais para assegurar que as empresas transnacionais operem de forma justa e sustentável.

Neste contexto, merecem destaque as recentes iniciativas que visam garantir condições justas para todas as identidades de gênero, como a sanção da Lei 14.457/2022²⁸, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres, cujo objetivo é promover a igualdade de gênero no mercado de trabalho, implementando medidas que buscam melhorar as condições de trabalho para as mulheres, especialmente no que se refere ao combate ao assédio moral e sexual no ambiente laboral, estabelecendo medidas que visam prevenir e combater, por meio dos seguintes pilares: (i) apoio à parentalidade na primeira infância; (ii) apoio à parentalidade por meio da flexibilização do regime de trabalho; (iii) qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional; (iv) apoio ao retorno do trabalho feminino após a licença-maternidade; (v) reconhecimento de boas práticas na empregabilidade feminina (Selo Emprega + Mulher); (vi) prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho; e (vii) estímulo ao microcrédito para mulheres (Cardia, 2024). Segundo a professora Dra. Ana Cláudia Ruy Cardia Atchabahian a nova norma também se preocupou com questões atinentes ao estímulo da qualificação feminina para a ascensão profissional. O programa oferece o reconhecimento do Selo Emprega + Mulheres, que destaca boas práticas na promoção da empregabilidade feminina para as empresas que cumprem esses compromissos.

Com objetivo similar, a Lei 14.611/2023²⁹ recém sancionada dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem a mesma função sem que haja qualquer discriminação, fazendo aliança com o Art. 5º, da Constituição Federal de 1988. A referida lei estabelece que empresas e instituições devem fornecer informações detalhadas sobre ações contra a discriminação salarial entre homens e mulheres. Ela exige que pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados apresentem relatórios semestrais de transparência salarial e critérios remuneratórios. Além disso, prevê penalidades para casos em que mulheres recebam menos que homens que exercem a mesma função. A

²⁸ Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e promoção de mulheres no mercado de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/114457.htm. Acesso em: set. 2024.

²⁹ BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e remuneratória entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/114611.htm. Acesso em: set. 2024.

regulamentação define os critérios de fiscalização e impõe multa administrativa 10 vezes o valor da diferença salarial, dobrando em caso de reincidência, reforçando o compromisso com a igualdade de gênero.

Não obstante essas medidas, há também o Decreto nº 11.514/2023³⁰ que institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta da Política Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Em setembro de 2024, a coordenação do Ministério das Mulheres, em conjunto com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), desenvolveu o Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral³¹, com o objetivo de promover a equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, garantindo a igualdade de remuneração e oportunidades, “(...) está respaldado em estudos e pesquisas que evidenciam índices elevados de desigualdades e disparidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho (...)” (Brasil, 2024).

Segundo o levantamento, a desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda persiste, com as mulheres recebendo, em média, 21% a menos do que os homens. O Plano tem como objetivo contribuir para o desenvolvimento, qualificação e acesso das mulheres às suas profissões, alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Ao todo, foram propostas 79 ações, divididas em três eixos: (1) Acesso e ampliação da participação das mulheres no mercado de trabalho: ações de enfrentamento às barreiras que impedem as mulheres de acessar o mundo do trabalho em condições de plena igualdade; (2) Permanência das mulheres nas atividades laborais: ações que reduzem os obstáculos à permanência das mulheres e promover políticas de compartilhamento das responsabilidades familiares; e (3) Ascensão e valorização profissional das mulheres no mundo do trabalho: ações que estimulem e criem oportunidades para mulheres jovens acessarem carreiras vinculadas às ciências exatas (2024).

Finalmente, os resultados da implementação de práticas de responsabilidade social corporativa mostram um avanço significativo em termos de compromisso social. No entanto, ainda existem desafios a serem superados especialmente quanto a efetividade das medidas adotadas.

³⁰ BRASIL. Decreto nº 11.514, de 30 de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 31 maio 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11514.htm. Acesso em: 3 out. 2024.

³¹ BRASIL. Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral: Mulheres e MTE. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/setembro/governo-federal-lanca-plano-com-79-aco-es-para-promover-a-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens/PlanoNacionaldeIgualdadeSalarialeLaboralMMulhereseMTE.pdf>. Acesso em: 3 out. 2024.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho aborda como a responsabilidade social corporativa, entrelaçada nos tempos atuais como medida voluntária, desempenha um papel crucial na construção de uma sociedade justa e igualitária. Destaca-se a importância de as empresas transnacionais conscientizarem-se de seu papel para além dos lucros financeiros, atuando de maneira positiva e contribuindo para o bem-estar das comunidades, promovendo o desenvolvimento econômico e social.

A responsabilidade social corporativa surge como um movimento para frear as violações aos direitos humanos perpetrados pós generalizada globalização, concomitantemente o enfraquecimento das medidas normativas para impor limites.

O estudo demonstrou que o princípio da função social da empresa está intimamente ligado à atuação jurídico-normativa, que busca equilibrar os interesses econômicos com a necessidade de estabelecer uma solidariedade social na atividade empresarial. Articulado a partir dos princípios constitucionais, que direcionam a atuação econômica para a promoção do bem-estar social. Nesse ponto, destaca-se o Art. 170, da Constituição Federal, sobre a ordem econômica, que deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo como objetivo assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social. A função social da empresa, portanto, não se limita apenas à geração de lucro, mas implica uma responsabilidade com o desenvolvimento econômico sustentável e com o respeito aos direitos fundamentais.

Além disso, o presente trabalho evidenciou os fundamentos teóricos das Empresas e Direitos Humanos. Historicamente, a ONU tentou, sem sucesso, lançar um Código de Conduta para empresas multinacionais na década de 1970. Em 1976, a OCDE introduziu suas diretrizes, com recomendações para empresas que quisessem aderir a modelos mais responsáveis. No entanto, o caráter voluntário e não vinculante dessas normas levou à baixa adesão, exigindo uma reformulação mais eficaz dessas disposições. Isso culminou, em 2011, no lançamento dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que estabelecem um compromisso mais sólido com o respeito aos direitos humanos, aplicável a todos os Estados e empresas, independentemente de sua estrutura, localização ou modelo jurídico.

No Brasil, a atuação estatal para promover os direitos humanos, com destaque no combate às desigualdades de gênero no mercado de trabalho, está fortemente alicerçada pelo Decreto nº 11.772/2023, que busca promover medidas nacionais e internacionais para a proteção dos direitos humanos. Da mesma forma, o Decreto nº 11.514/2023, com a atuação do

Ministério das Mulheres, propõe um plano nacional de igualdade salarial entre homens e mulheres.

Recentemente, a Lei nº 14.457/2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres, tem como um dos principais objetivos promover a igualdade e a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Também, a Lei nº 14.611/2023 estabelece mecanismos para combater a desigualdade de gênero e garantir salários iguais entre os gêneros que desempenham a mesma função.

Não obstante, o Governo Federal Brasileiro implementou recentemente (2024), por meio do Ministério das Mulheres e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 79 objetivos para promover a igualdade salarial e laboral entre homens e mulheres.

A pesquisa demonstrou que embora as tentativas sejam autênticas, o movimento encontra substancialmente desafios de implementação, apesar das tentativas na adoção de práticas responsáveis em empresas transnacionais. Contudo essas medidas não são visíveis de forma concreta necessitando mudanças estruturais significativas.

Em resposta ao compromisso governamental de combater desigualdades, a atuação brasileira tem se manifestado através de leis e decretos, demonstra um esforço contínuo para enfrentar às desigualdades ainda latente no Brasil e no mundo. A necessidade de inserir modelos que respeitem os princípios da responsabilidade social corporativa é evidenciada pela exigência de que as empresas adotem posturas que garantam a proteção desses direitos.

Por outro lado, apesar do alinhamento das grandes corporações com a promoção de diretrizes e códigos de conduta, ainda é significativo o surgimento de polêmicas que levantam questionamentos quanto à efetividade de suas medidas. As controvérsias indicam que, embora as empresas demonstrem um compromisso formal alinhadas com a responsabilidade social corporativa, a implementação e os acordos levantam dúvidas. É, de fato, uma preocupação genuína com a promoção do desenvolvimento social e econômico, ou as empresas estão apenas interessadas em "dar impressões", obscurecendo a realidade e adotando medidas superficiais? Assim, é essencial evitar o *Diversity e Social Washing* e passar a elaborar ações mensuráveis e autênticas, indo além de meras declarações e intenções para promover a diversidade e a inclusão.

A conclusão do trabalho destaca que, apesar dos avanços legislativos nas políticas de promoção da responsabilidade social corporativa e dos direitos humanos, o caráter não vinculante de muitas diretrizes ainda deixa lacunas significativas. Há uma escassez de medidas

coercitivas efetivas, e a ausência de um arcabouço robusto de normas contribui para a perpetuação das desigualdades.

Esses desafios indicam que, apesar do reconhecimento cada vez mais evidente e a importância em integrar os direitos humanos nas práticas empresariais, as implementações efetivas ainda estão aquém do necessário. O fortalecimento legal, juntamente com uma fiscalização mais rigorosa e o comprometimento das empresas, são cruciais para que a mudança na sociedade seja realmente propiciada.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACOSTA, Paola Andrea Alvarado. **Del diálogo interjudicial a la constitucionalización del derecho internacional**: la red judicial latinoamericana como prueba y motor del constitucionalismo multinivel. 2013. Tese (Doutorado em Direito Internacional e Relações Internacionais) – Universidade Complutense de Madrid, Instituto Universitário de Investigación Ortega e Gasset, Madrid, 2013.

ARENDDT, Hannah. **Compreender**: formação, exílio e totalitarismo (ensaios). São Paulo: Cia das Letras; Belo Horizonte: EdUFMG, 2008

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **Empresas, direitos humanos e gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transnacionais. Porto Alegre: Editora Buqui, 2015.

ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy C. **ESG Teoria e prática para a verdadeira sustentabilidade nos negócios**. SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553620500. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553620500/>>. Acesso em: 27 jun. 2024.

BOLZANI, Giulia Fontana. FACHIN, Melina Girardi. **(Des)Igualdade de Gênero na Matéria de Empresas e Direitos Humanos**: A Proposta do Diálogo Multinível. In: ATCHABAHIAN, Ana Cláudia Ruy, C. et al. Mulheres, Direitos Humanos e Empresas. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo Almedina (Portugal), 2023.

BOWEN, Howard G. **Social responsibilities of the businessman**. Estados Unidos: Iowa State University, 2013.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.514, de 01 de maio de 2023.** Institui Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de proposta de Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 1 maio 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11514.htm > . Acesso em: 3 out. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016.** Dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º jul. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm>. Acesso em: set. 2024.

BRASIL. **Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral: Mulheres e MTE.** 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mulheres/pt-br/central-de-conteudos/noticias/2024/setembro/governo-federal-lanca-plano-com-79-aco-es-para-promover-a-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens/PlanoNacionaldeIgualdadeSalarialeLaboralMMulhereseMTE.pdf>>. Acesso em: 3 out. 2024

BRASIL. **Secretaria de Comunicação Social. Governo federal lança Plano Nacional de Igualdade Salarial e Laboral entre Mulheres e Homens.** 2024. Disponível em: < <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2024/09/governo-federal-lanca-plano-nacional-de-igualdade-salarial-e-laboral-entre-mulheres-e-homens> >. Acesso em: 8 dez. 2023.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas e direitos humanos e ESG: linhas iniciais de uma relação de gênero e espécie.** In: Temas de Direito Internacional, Direito do Trabalho e Direito Internacional do Trabalho. LTr.Editora Ltda, 2023.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero: desafios e perspectivas na proteção e na emancipação da mulher pelas empresas transnacionais.** Dissertação – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, 2014.

CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. **Empresas transnacionais: a regulação do lobby no país receptor de investimentos e a promoção do desenvolvimento econômico.** 2007. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

Código de Conduta. **GOOGLE**. Código de Conduta do Fornecedor do Google. Disponível em: < https://about.google/intl/ALL_br/supplier-code-of-conduct/ >. Acesso em: 22 set. 2024.

Código de conduta. **NATURA**. Código de Conduta. Disponível em: < <https://www.naturaeco.com/pt-br/codigo-de-conduta/> >. Acesso em: 22 set. 2024.

Código de Ética Itaú Unibanco. **ITAÚ UNIBANCO**. Código de Ética Itaú Unibanco. Disponível em: < <https://www.itaubank.com.br/download-file/v2/d/42787847-4cf6-4461-94a5-40ed237dca33/65958d4c-962a-dd04-bacf-eb4e8fa2581a?origin=1> >. Acesso em: 22 set. 2024.

Decreto nº 11.772, de 26 de setembro de 2023. Institui o Grupo de Trabalho Interministerial para a elaboração de uma proposta de Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 27 set. 2023. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11772.htm > . Acesso em: set. 2024.

Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos - PNDH-3 e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 dez. 2009. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7037.htm> . Acesso em: set. 2024.

DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2012. *E-book*. ISBN 9788522484461. Disponível em: < <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522484461/pageid/0> >. Acesso em: 22 set. 2024.

ÉPOCA NEGÓCIOS. *Ex-funcionárias processam Nike por discriminação de gênero na empresa*. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/08/ex-funcionarias-processam-nike-por-discriminacao-de-genero-na-empresa.html>> . Acesso em: 3 out. 2024.

EXAME. **Diversidade**: impacto positivo nos negócios. Disponível em: <<https://exame.com/esg/diversidade-impacto-positivo-negocios/>>. Acesso em: set. 2024.

EXAME. **Google vai pagar US\$ 118 milhões para encerrar processo por discriminação de gênero**. Disponível em: < <https://exame.com/tecnologia/google-vai-pagar-us-118-milhoes-para-encerrar-processo-por-discriminacao-de-genero/> >. Acesso em: 3 out. 2024.

FACHIN, Melina Girardi. **Empresas e direitos humanos: compartilhando valor e responsabilidades.** Revista de Direito Internacional, Brasília, v. 17, n. 1, p.324-339, 2020.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. Global Gender Gap Report 2024. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf>. Acesso em: out. 2024.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. The Corporate Gender Gap. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf>. Acesso em: 07 set. 2024.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa.** In: PUCSP. Enciclopédia jurídica. Tomo direito comercial, 2018. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/pdfs/funcao-social-da-empresa_5b47ef7ed1565.pdf> . Acesso em: jul. 2024.

FRAZÃO, Ana. **Função social da empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As,** pp. 195-196

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Estatísticas de Gênero Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101784_informativo.pdf>. Acesso em: set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores sociais das mulheres no Brasil.** Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21241-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>> . Acesso em: set. 2024.

INVEST NEWS. **Apple é processada por funcionárias que alegam desigualdade salarial das mulheres.** Disponível em: <<https://investnews.com.br/wsj/apple-e-processada-por-funcionarias-que-alegam-desigualdade-salarial-das-mulheres/>>. Acesso em: 3 out. 2024

Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o programa Emprega + Mulheres, destinado à inserção e promoção de mulheres no mercado de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm>. Acesso em: set. 2024.

Lei nº 14.611, de 12 de outubro de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 out. 2023.

Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm>.

Acesso em: set. 2024.

MATHIS, Adriana de Azevedo; MATHIS, Armin. **Responsabilidade Social Corporativa e Direitos Humanos**: discursos e realidades. Revista Katálysis, Florianópolis, v. 15, n. 1, p. 131-140, jun. 2012. ISSN 1982-0259. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/25031>> . Acesso em: jul 2024.

MCKINSEY & COMPANY. **Diversity matters**. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/br/~ /media/mckinsey/locations/south%20america/brazil/our%20insights/diversity%20matters/diversitymatters_en.pdf?shouldIndex=false>. Acesso em: 17 set. 2024.

Nações Unidas. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. Disponível em: <<https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>>. Acesso em: set. 2024.

OCDE. **Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável**. OCDE, 2018. Disponível em: <<https://mneguidelines.oecd.org>>. Acesso em: set. 2024.

OECD. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct**. Paris: OECD Publishing, 2023.

PAMPLONA, Danielle Anne; FACHIN, Melina Girardi. **Empresas e direitos humanos (BHR) e responsabilidade social corporativa (CSR)**: aproximações e distinções. In: NALIN, Paulo; COPI, Lygia Maria (Coord.). As novas fronteiras do Direito Contratual: contratos privados e direitos humanos. Belo Horizonte: Fórum, 2020

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 26

Política de Direitos Humanos. **AMBEV**. Política de Direitos Humanos. Disponível em <<https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/c8182463-4b7e-408c-9d0f-42797662435e/bf8f929e-c40e-cce3-f88e-8f19fa71c7d8?origin=2>> . Acesso em: 22 set. 2024.

PORTER, Michael E.; KRAMER, Mark R. **The big idea**: creating shared value: how to reinvent capitalism — and unleash a wave of innovation and growth. Harvard Business Review, n. 89, 2011

SOUZA, Leonardo Rafael de; PAMPLONA, Danielle Anne. **Primeiras reflexões sobre a difusão dos princípios orientadores da ONU para empresas e direitos humanos pela Aliança Cooperativa Internacional**. Boletín de Análisis de la Internacional Cooperativa (BAIDC), v. 61, 2022. Disponível em: <<https://baidc.revistas.deusto.es/article/view/2455/3153>>. Acesso em: 14 set. 2024. DOI: 10.18543/baidc.2455. ISSN 2386-4893.

UNITED NATIONS. **Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework**. 2011. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>. Acesso em: 17 set. 2024.

UOL. **Funcionários do Google fazem protesto contra má conduta sexual**. Disponível em: <[https://gizmodo.uol.com.br/funcionarios-google-protesto-ma-conduta-sexual/#:~:text=Nesta%20quinta-feira%20\(1%C2%BA\),%20milhares%20de](https://gizmodo.uol.com.br/funcionarios-google-protesto-ma-conduta-sexual/#:~:text=Nesta%20quinta-feira%20(1%C2%BA),%20milhares%20de)> . Acesso em: 3 out. 2024.

UOL. **Microsoft é acusada de discriminação de gênero por funcionárias**. Disponível em: <<https://gizmodo.uol.com.br/microsoft-queixa-discriminacao-genero/>>. Acesso em: 3 out. 2024.

VASCONCELOS, Isabella Francisca Freitas Gouveia de; ALVES, Mario Aquino; PESQUEUX, Yvon. **Responsabilidade social corporativa e desenvolvimento sustentável: olhares habermasianos**. Revista de Administração de Empresas, Volume: 52, Número: 2, 2012. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000200002>. Acesso em jul. 2024>.