

# EM DEFESA DE UMA VISÃO CRÍTICA FEMINISTA PARA O TRATADO DE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

## IN DEFENSE OF A FEMINIST CRITICAL VISION FOR HUMAN RIGHTS AND BUSINESS

Juliana Bertholdi<sup>1</sup>

**Resumo:** o presente estudo tem por objetivo analisar a temática de Direitos Humanos e Empresas a partir de um recorte de gênero, defendendo a necessidade de se pautar os direitos das mulheres no Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Para construção de tal argumento, pretende-se demonstrar a maior suscetibilidade das mulheres em figurarem como vítimas de graves violações por parte das empresas multinacionais de caráter transnacional. O impacto das grandes multinacionais na realização dos direitos humanos vem paulatinamente ganhando espaço nos debates acadêmicos. Neste passo, há autores que defendem, inclusive, que as empresas que exercem atividades transnacionais deveriam constituir sujeitos de direito internacional, ao lado dos Estados-Nações, enfrentando as competentes obrigações e sanções. Em posição mais moderada, mas não menos vanguardista, vem-se militando pela realização de um tratado vinculante de Direitos Humanos e Empresas, que supere o caráter voluntarista dos Princípios Guiadores de Direitos Humanos e Empresas e busque maior efetividade do papel de garante destas grandes instituições. Dentro deste espectro, em que se admite e encoraja um tratado vinculante de direitos humanos e empresas, defende o presente estudo que as mulheres constituem uma das parcelas mais vulneráveis às violações promovidas por tais entes, sendo alvos de agressões bastante peculiares à violência de gênero. O método utilizado foi dedutivo, a partir da revisão bibliográfica e documental. Concluiu-se que, sendo as mulheres as principais vitimadas pelas violações de direitos humanos por empresas, sendo tais violações dotadas de particulares que refletem o processo histórico de submissão de gênero assoberbadas pelo capitalismo moderno, torna-se fulcral a proteção especializada neste tratado que pretende garantir os direitos humanos face às grandes empresas.

**Palavras-chave:** direitos humanos; empresas transnacionais; violência de gênero.

**Abstract:** this study aims to analyze the issue of Business and Human Rights from a gender perspective, defending the need to enplane women's rights in the International Treaty on Business and Human Rights. To build such an argument, it is intended to demonstrate the greater susceptibility of women to be victims of serious violations by transnational companies. The impact of large multinationals on the realization of human rights has been gradually gaining ground in academic debates. At this stage, some authors even argue that companies that perform transnational activities should be subjects of international law, alongside the nation-states, facing the competent obligations and sanctions. In a more moderate but no less avant-

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito pela Pontifícia Universidade Católica - PR, bolsista CAPES/PROEX. Especialista em Direito Público pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - PR. Especialista em Direito Eleitoral pela Faculdade Arnaldo - MG. Advogada e professora. E-mail: juliana@bmef.adv.br.

garde position, it has been defended the necessity for a binding treaty on Business and Human, which goes beyond the voluntarist character of the Guiding Principles on Business and Human Rights and seeks greater effectiveness of the guarantor role of these large institutions. Within this spectrum, which admits and encourages a binding treaty of business and human rights, the present study argues that women constitute one of the most vulnerable parts to the violations promoted by such entities, being targets of aggressions very peculiar to gender violence. The method used was deductive, utilizing the bibliographic and documentary review. It is concluded that, being women the main victims of human rights violations by corporations, being such violations reflections of the historical process of gender submission amplified by modern capitalism, specialized protection to guarantee human rights vis-à-vis transnational companies becomes central.

**Key words:** human rights; transnational corporations; gender violence.

## Introdução

A presente pesquisa tem por objetivo a análise temática da construção do Tratado de Direitos Humanos e Empresas sob uma ótica crítica feminista<sup>2</sup>, como início dos debates a serem propostos em Dissertação de Mestrado em Direito. Assim, pretende-se discutir como as violações de direitos humanos por empresas afetam precipuamente as mulheres e de que maneira um diploma internacional vinculante, se permeado por uma ótica de gênero, se torna necessário para alterar o *status quo*.

Nesse aspecto, destaca-se que as corporações transnacionais vêm ganhando cada vez mais poder: das 100 maiores econômicas mundiais, 69 são empresas multinacionais, cujo faturamento anual excede o PIB de grandes Estados<sup>3</sup>. Inegável portanto o poderio das grandes corporações: “as instituições financeiras internacionais exercem governos paralelos aos poderes oficialmente constituídos”<sup>4</sup>. Quando refletimos que grande parte destas empresas não excede um século de existência, a agressividade no crescimento de sua influência política e social é latente<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> No contexto deste projeto, entende-se como ótica crítica feminista aquela que reconhece a necessidade de uma avaliação sensível ao gênero por entender que a experiência masculina tem sido privilegiada ao longo da história, enquanto a feminina, negligenciada e desvalorizada. ENLOE, Cynthia H. **Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics**. Los Angeles: University of California Press, 2014, p. 8-10.

<sup>3</sup> PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e justiça internacional: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano**, 2ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 55.

<sup>4</sup> GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil**. Londrina: Humanidades, 2004, p. 48.

<sup>5</sup> Informações detalhadas em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2016/sep/12/10-biggest-corporations-make-more-money-most-countries-orld-combined>. Acesso em 3 de agosto de 2019.

Tais dados refletem as consequências da expansão das atividades corporativas, bem como a força e peso das empresas no contexto contemporâneo – que podem agir para reafirmação e endossamento dos direitos humanos ou sedimentar sua derrocada absoluta.

Trata-se de discussão atual, posto que o Tratado de Direitos Humanos e Empresas ainda é projeto embrionário, cujos detalhamentos estão sujeitos às demandas e pressões de órgãos internacionais – a segunda reunião para discussão do *draft* se dará na semana de 14 a 18 de outubro de 2019. Ainda, constitui discussão pertinente, pois as mulheres são as principais vitimadas pelas violações das empresas<sup>6</sup>, merecendo especial atenção na redação do diploma vindouro: mulheres e meninas representam 99% das vítimas de trabalho forçado na indústria comercial do sexo e 58% em outros setores empresariais, constituindo ainda 40% das vítimas de trabalho forçado impostos por autoridades estatais<sup>7</sup>.

## 1. A vulnerabilidade feminina e as empresas transnacionais

Em 2017, 43% da população feminina mundial estava em empregos vulneráveis – empregos estes frequentemente integrantes das cadeias globais de suprimentos transnacionais corporações - com acesso reduzido ou inexistente a proteção<sup>8</sup>. Defende-se que ao lado das crianças, as mulheres representam as maiores vítimas dos abusos perpetrados pelas multinacionais: em nível global, a diferença salarial entre homens e mulheres que exercem a mesma função é de 23% e são mais de 700 milhões de mulheres a menos que percebem salários em funções desempenhadas diariamente<sup>9</sup>. As oportunidades de trabalho para as mulheres é

---

<sup>6</sup> Informações podem ser obtidas em: <https://www.business-humanrights.org/en/binding-treaty>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

<sup>7</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Walk Free Foundation (2017), **Global Estimates of Modern Slavery**. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms\\_575479.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_575479.pdf). Acesso em 26 de agosto de 2019.

<sup>8</sup> Embora a taxa de emprego vulnerável de mulheres e homens seja similar, existem diferenças significativas de gênero em suas subcategorias. Por exemplo, globalmente, 14,9% das mulheres empregadas exercem trabalhos familiares, em comparação com 5,5% dos homens empregados. Em termos de trabalho por conta própria, a parcela do emprego masculino é maior do que a emprego feminino em todos os grupos de renda do países estudados. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment Social Outlook Trends for Women 2017**. Disponível em [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_557245.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf). Acesso em 26 de agosto de 2019.

<sup>9</sup> UN WOMEN. **Progress of the World's Women: Transforming Economies, realizing rights**, 2015.

quase 27% menor que a dos homens<sup>10</sup>. Ainda, a população feminina é usualmente vinculada a trabalhos de natural informal, com contratos precários, colocando-as no final da cadeia de valor, em trabalhos com menores salários, piores condições e proteções ínfimas<sup>11</sup> - em geral trabalhos que são explorados justamente pelas empresas transnacionais em países cuja legislação trabalhista é menos protetiva. O acesso à justiça e sua realização é igualmente mais custoso e difícil para as mulheres: de 173 países analisados em relatório do Banco Mundial, 155 possuem ao menos uma lei que restringe a igualdade econômica feminina<sup>12</sup>, dificultando sobremaneira a equidade de gênero.

Neste sentido, as demandas de vítimas, da sociedade civil organizada e das instituições de proteção dos Direitos Humanos levaram à adoção de algumas práticas e modelos de gestão, as quais, usualmente promovidas por atos voluntários, possuem pouca efetividade<sup>13</sup>, em especial na área dos Direitos Humanos e Empresas. Ademais, o acesso à justiça, já negado às mulheres em esferas nacionais, torna-se ainda mais dificultoso quando nos referimos a órgãos internacionais: daí a iniciativa de tratado cogente, de aplicabilidade plena, que facilite o acesso das vítimas à justiça e que possibilite a punição de seus algozes.

Assim, é demanda urgente a realização de estudos que verticalizem a construção de um Tratado de Direitos Humanos e Empresas a partir do viés de gênero, a fim de que as propostas da sociedade civil e acadêmica auxiliem a instrumentalização dos direitos humanos da mulher, cujas particularidades exigem dedicação especializada.

A busca pela inserção de um recorte de gênero no tema de Direitos Humanos e Empresas é bastante recente, razão pela qual a bibliografia específica sobre o assunto é ainda escassa. Tal panorama se torna mais latente quando nos dirigimos ao Tratado de Empresas e Direitos Humanos, cuja segunda versão dos rascunhos –

---

<sup>10</sup> RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. An Economy that Works for Women: Achieving women's economic empowerment in an increasingly unequal world. Oxfam briefing paper, março de 2017. Disponível em: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620195/bp-an-economy-that-works-for-women-020317-en.pdf?sequence=1>. Acesso em 12 de agosto de 2019.

<sup>11</sup> KRISTIANSSON, Linnea. **Embedding gender in the business and human rights agenda**. Lund Univesity, 2017.p.14.

<sup>12</sup> BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2016: Getting Equal**, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

<sup>13</sup> PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações in PIOVESAN, Flavia. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2018, p. 66.

cunhada *Draft One* - data de julho de 2019<sup>14</sup>. Não obstante, já foram largamente discutidas as temáticas que tangenciam o estudo pretendido, permitindo a leitura integrativa e interdisciplinar que permitirá a construção do presente trabalho.

A verticalização pretendida, a partir da desigualdade entre gêneros, constitui uma das mais enraizadas e cruéis formas de discriminação, moldando padrões econômicos<sup>15</sup>, políticos<sup>16</sup> e sociais<sup>17</sup>, negando às mulheres o direito ao desenvolvimento na mesma medida em que é aferido aos seus pares homens. O resultado, como aponta Maria Fernanda Carvalho, é a significativa disparidade de poder entre homens e mulheres na microesfera de seus lares e na macroesfera nacional e global<sup>18</sup>, gerando fenômeno conhecido como a feminização da pobreza<sup>19</sup>, responsável por paulatinamente agravar a situação de vulnerabilidade econômica, social e política feminina.

## **2. A necessária inserção de uma visão de gênero nas discussões de Direitos Humanos e Empresas**

Os sistemas normativos e legais construídos por séculos auxiliam a perpetuação de tal disparidade: por vezes limitam seus direitos políticos, em outras oportunidades diminuem suas oportunidades laborais ou até mesmo permitem a violência doméstica a familiar<sup>20</sup>, diminuindo significativamente o direito ao desenvolvimento feminino.

Para Rosalba Todaro, a explicação para tamanha rejeição às políticas de equidade reside do fato de que “existe uma ordem social de gênero que interatua com uma ordem social geral”, constituindo um sistema de relações sociais masculinas e femininas das quais se extrai uma divisão sexual do trabalho a partir de fatores sexuais simbólicos, sendo inegável que o gênero é fator determinante

---

<sup>14</sup> O documento encontra-se disponível em: <https://www.business-humanrights.org/en/binding-treaty>. Acesso em 3 de agosto de 2019.

<sup>15</sup> MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia**: uma visão feminista. São Paulo: Editora Alaúde, 2017.

<sup>16</sup> BIROLI, Flávia. **Feminismo e política**: uma introdução. São Paulo, Boitempo, 2015.

<sup>17</sup> PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. Stanford: Stanford University Press, 1988.

<sup>18</sup> CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. **A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019, p.5.

<sup>19</sup> AGUILAR, Paula Lucía. A feminização da pobreza: conceitualizações atuais e potencialidades analíticas. **Revista Katálysis**, Janeiro de 2011, Vol.14(1), pp.126-133.

<sup>20</sup> BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2016: Getting Equal**, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

também nas relações políticas – na divisão sexual do trabalho que permeia a sociedade moderna, o espaço público, nele incluso o laboral, não é feminino<sup>21</sup>.

Joan Scott igualmente anota uma “realidade social sexualmente baseada”<sup>22</sup> em que “a diferença sexual tem sido concebida em termos de dominação e de controle das mulheres”, especialmente na esfera política e demais cargos de expressividade social, em que o controle de gênero remonta à própria construção das primeiras noções de democracia.

A economia do cuidado oriunda deste controle de gênero envolve a criação dos filhos, a guarda das crianças, a atenção com os parentes idosos ou com necessidades especiais, as atividades de educação, saúde e dos afazeres domésticos, assim como a convivência das pessoas que cuidam umas das outras e do ambiente natural<sup>23</sup>. No entanto, da economia do cuidado depende toda a reprodução humana e, portanto, a própria existência da produção e do mercado.

Segundo o informe da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe -CEPAL (2010), “Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?”<sup>24</sup> a conciliação entre a vida profissional e familiar baseada na redistribuição das tarefas de cuidado entre o Estado, o mercado e as famílias, continua a ser o ponto cego das políticas públicas da América Latina e do Caribe. Existe um lapso entre as obrigações legais para com o cuidado de ambos os cônjuges em relação com seus descendentes e ascendentes e as normas, os serviços, a infraestrutura e as provisões disponíveis para sua realização. Nesta situação, as desigualdades de gênero são evidentes.

Segundo Alicia Bárcena, Secretária Executiva da CEPAL, não será possível conseguir igualdade de trabalho para as mulheres enquanto não for resolvida a carga de trabalho não remunerado e de cuidados que recaem historicamente sobre elas: para ela, a incorporação das mulheres ao mercado de trabalho em iguais condições que as dos homens requer uma análise e uma mudança estratégica da função social e simbólica estabelecida na sociedade<sup>25</sup>.

---

<sup>21</sup> TODARO, Rosalba. Mujeres ejecutivas em Chiles: uma empresa difícil. In: ZABLU-DVOSKY, G. (Coord.). **Mujeres en cargos de direccion en América Latina**: estudios sobre Argentina, Chile México Y Venezuela. México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa Editor, 2002, p. 69.

<sup>22</sup> SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. In: Educação e realidade, v.15, n.2, 1990, p. 69.

<sup>23</sup> BIROLI, Flavia. **Gênero e desigualdades**: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

<sup>24</sup> Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL). **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?**, 2010. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/cepal-promove-igualdade-trabalho-estimular-autonomia-mulheres-regiao>. Acesso em 2 de agosto de 2019.

<sup>25</sup> Idem.

Isto implica, por uma parte, redistribuir a carga de trabalho não remunerada associada à reprodução e ao sustento da vida humana e, por outra, desmontar o sistema de poder que subjuga a vida livre de violência, o direito de decidir plenamente sobre a reprodução e suas condições), como na dimensão pública (a representação equitativa nos níveis de tomada de decisões da sociedade).

Desta forma, existe a necessidade de articulação entre as esferas da produção e da reprodução e do sistema de emprego e o cuidado das famílias e indivíduos. Na perspectiva da titularidade dos direitos, as políticas públicas devem garantir o acesso ao emprego, ao mesmo tempo em que provê serviços públicos para aqueles que dão e recebem cuidados. Conciliar trabalho e família é fundamental para que haja uma maior equidade entre homens e mulheres e para que a articulação entre Estado, Família e Mercado possa se dar em benefício das pessoas e da ascensão social ascendente de todos, com equidade de gênero<sup>26</sup>.

Ainda, é fato consabido que o desenvolvimento econômico e social de um país depende do pleno emprego dos insumos produtivos disponíveis e do crescimento da produtividade dos fatores de produção, especialmente das mulheres que são mais da metade da população e possuem dificuldades para uma inserção de qualidade no mercado de trabalho<sup>27</sup>.

Neste sentido, o contexto social e jurídico impostos acabam por reduzir a mulher à dupla dependência de seus familiares homens – geralmente seus companheiros - e patrões. Por esta razão, tendo como pano de fundo os papéis constituídos socialmente, as violações de direitos humanos afetam homens e mulheres de maneiras muito diferentes<sup>28</sup>. O quadro é agravado ainda pelo sistema capitalista, que tem na disparidade de gêneros uma oportunidade para maiores lucros e exploração de obra de mão mais barata<sup>29</sup>.

---

<sup>26</sup> ALVES, J. E. D.; MARTINE, G. **Gênero e Desenvolvimento**: Desafios para a Integração e Atualização do Cairo. IVº Congresso da ALAP, Havana, 2010, p. 13. Disponível em: [http://www.alapop.org/2009/index.php?option=com\\_content&view=article&id=621&Itemid=3](http://www.alapop.org/2009/index.php?option=com_content&view=article&id=621&Itemid=3). Acesso em 1 de agosto de 2019.

<sup>27</sup> ALVES, J. E. D.; CAVENAGHI, S. **Família, trabalho e pobreza nas políticas de transferência de renda**: O caso do Programa Bolsa Família no Recife. Anais do VII ENABER, São Paulo, 2009, p. 26.

<sup>28</sup> GENDER AND DEVELOPMENT NETWORK (GADN). **Why National Action Plans on Business and Human Rights must integrate and prioritise gender equality and women's human rights**. 2015. Disponível em [http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn\\_b\\_hr\\_paper\\_13\\_11\\_15\\_final.pdf](http://www.progressio.org.uk/sites/progressio.org.uk/files/gadn_b_hr_paper_13_11_15_final.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.

<sup>29</sup> CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. **A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019, p.7.

O estudo dos direitos humanos da mulher, portanto, merece lentes próprias – especialmente quando verticalizado em sua relação com as empresas transnacionais e suas violações próprias – a exemplo da supracitada divisão sexual do trabalho, da feminização da pobreza, das inúmeras notícias de assédios e abusos morais e sexuais. Assim, não há como discutir Direitos Humanos em um contexto de Direitos Humanos e Empresas sem que se preste especial atenção aquelas mais vulneráveis.

### **3. Da inserção de uma visão de gênero no Tratado de Direitos Humanos e Empresas**

As particularidades que permeiam os direitos humanos e sua aplicação relacionada às empresas transnacionais gerou a preocupação especializada esperada: cientes da importância econômica e social das empresas e buscando a instrumentalização de programas que as coloquem positivamente no contexto mundial, em junho de 2011 o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Professor de Harvard John Ruggie, Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, ladeado por equipe especialmente designada para tal finalidade<sup>30</sup>.

A construção de tais princípios, elaborados a partir da análise e cotejo de normas de direitos humanos preexistentes, representam avanço significativo na consolidação de parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos Direitos Humanos, verificados até então, conforme já aduzido, como tutelados exclusivamente pelos Estados. Os princípios, conforme então afirmara o próprio John Ruggie, são o “fim do início”, sendo um trabalho transformador, porém incompleto, como bem aponta Martin<sup>31</sup>. Assim, fulcral que as empresas e os Estados se comprometam com a sua implementação e aprofundem o debate sobre as obrigações das empresas nessa matéria, com a participação de organizações de Direitos Humanos.

---

<sup>30</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Guiding Principles on Business and Human rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2010. Disponível em: [https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr\\_eN.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.

<sup>31</sup> MARTIN, Jena. 'The End of the Beginning?': A Comprehensive Look at the U.N.'s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. **Fordham Journal of Corporate and Financial Law**, Vol. 17, 2012 (4), p. 6.

Vale anotar que quando da divulgação dos princípios estruturados, o grupo de trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas ainda disponibilizou seus esforços para realizar visitas aos países e colaborar na sua implementação no âmbito nacional, evento que ainda não se deu no Brasil.

Inobstante a indiscutível dedicação, qualidade e relevância do trabalho realizado, desde logo chama a atenção o fato de não ter havido uma preocupação primária por parte do Grupo de Trabalho com a realização de um recorte de gênero que pudesse se dirigir às questões feministas que interseccionam os direitos humanos e que perpassam a realização plena do direito ao desenvolvimento, atendendo aos hodiernos anseios de paridade e equidade.

Neste sentido, anota-se que a palavra “gênero” aparece apenas três vezes em todo o extenso documento, sendo que na primeira oportunidade é empregada genericamente na introdução como um dos vieses a ser respeitado na aplicação principiológica (Título de Princípios Operacionais) e nas duas últimas é empregada para designar tema que merece atenção apenas dentro de regiões afetadas por conflitos (Princípio 7 - fomentar o respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos), em inaceitável delimitação contextual, demonstrando o quanto o recorte de gênero ficou em segundo plano e afastou-se das teorias feministas – vale dizer, assim como os demais recortes de minorias: de raça, portadores de deficiência, crianças e idosos.

A palavra “mulher”, por sua vez, aparece quatro vezes, todas elas ao lado de outras minorias, de forma genérica, sem qualquer menção a noções de equidades de qualquer aspecto.

Vale anotar que, de fato, muitos tratados e declarações essenciais dos direitos humanos não são mencionados explicitamente nos Princípios Orientadores - a exemplo da “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher” de 1979, objeto de significativa importância para a presente discussão - sendo notório que, conseqüentemente, tais princípios proporcionam lacunas para que as empresas se evadam das responsabilidades que se busca impor.

Buscando solucionar celeumas desta natureza, o guia “Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência”, anota importante comentário sobre o conteúdo do Princípio

12, o qual indica claramente a possibilidade de consideração do que chama de “normas adicionais”<sup>32</sup>.

Desta feita, nos casos onde as organizações da sociedade civil logram êxito em demonstrar que as circunstâncias que fazem as leis e normas adicionais sobre os direitos humanos internacionais são efetivamente relevantes, o comentário do Princípio Orientador 12 oferece uma abertura para que façam com que as empresas sejam responsabilizadas por respeitar essas leis e normas adicionais dos direitos humanos internacionais – incluindo-se, por exemplo, a própria “Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher” de 1979<sup>33</sup> e demais tratados que possuem o fulcral recorte de gênero.

Apesar de importantes passos terem sido dados em direção a uma consciência global em relação ao tema, tais como a elaboração da Declaração de Pequim<sup>34</sup> e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a ONU ainda enfrentava sérios desafios para alcançar resultados efetivos, tais como financiamento inadequado e a falta de uma representação única reconhecida para dirigir as atividades.

Assim, através da Resolução A/64/289 da Assembleia Geral, em 2 de julho de 2010, surgiu a ONU Mulheres como parte da agenda de reformas das Nações Unidas, buscando maior sinergia nas ações das várias entidades do Sistema<sup>35</sup>. De acordo com o site da organização, ela “foi criada para resolver tais desafios. A agência é uma instância forte e dinâmica voltada para as mulheres e meninas, proporcionando-lhes uma voz poderosa a nível global, regional e local”. A partir de seu surgimento, aconteceu uma fusão de quatro setores da ONU, que se centravam exclusivamente na igualdade de gênero e no empoderamento das mulheres: Divisão para o Avanço das Mulheres (DAW); Instituto Internacional de Pesquisas e Capacitação para o Progresso da Mulher (INSTRAW); Escritório de Assessoria

---

<sup>32</sup> HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência**: Um guia para organizações da sociedade civil. Amsterdam – Holanda: SOMO, 2013, p. 12.

<sup>33</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.

<sup>34</sup> NAÇÕES UNIDAS. Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, 1995. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.

<sup>35</sup> NAÇÕES UNIDAS. **Resolução A/64/289 da Assembleia Geral**, parágrafos 49-90, em 2 de julho de 2010.

Especial para Questões de Gênero e Promoção da Mulher (OSAGI); e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM).

Complementarmente aos tratados e convenções, destacam-se ainda os consensos e compromissos firmados, destacando o chamado “Consenso de Quito”, aprovado em 2007, acordo que o Brasil assinou na 10ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, ocorrida no Equador. Nesta Conferência regional foi reforçada a ideia de que a paridade de gênero é essencial para o desenvolvimento e a democracia.

Estas posições foram reafirmadas e ampliadas na 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010<sup>36</sup>. Abordando nesta oportunidade a temática sob o viés da ocupação dos espaços públicos de poder, o chamado Consenso de Brasília recomendou aos países da região, dentre outras, promover a criação de mecanismos e apoiar os que já existem para assegurar a participação político-partidária das mulheres que, além da paridade nos registros das candidaturas, assegurem a paridade nos resultados, garantam o acesso igualitário ao financiamento de campanhas e à propaganda eleitoral, assim como sua inserção nos espaços de decisão nas estruturas dos partidos políticos. Da mesma forma, definiu-se como agenda prioritária criar mecanismos para sancionar o descumprimento das leis neste sentido.

Neste aspecto, destaca-se ainda que faz parte do mandato da ONU Mulheres apoiar parceiros nacionais na implementação de compromissos globais, incluindo empresas públicas e privadas no atingimento dos seus objetivos em relação a igualdade de gênero, tais como os Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres (grupo de diretrizes formulada pela ONU Mulheres e o Pacto Global, quais sejam: 1. Estabelecer liderança corporativa de alto nível para a igualdade de gênero; 2. Tratar todas as mulheres e homens de forma justa no trabalho, respeitando e apoiando os direitos humanos e a não-discriminação; 3. Garantir a saúde, segurança e bem-estar de todas as trabalhadoras e trabalhadores; 4. Promover educação, capacitação e desenvolvimento profissional das mulheres; 5. Apoiar empreendedorismo de mulheres e promover políticas de empoderamento das mulheres através das cadeias de fornecedores e de comunicação e marketing; 6. Promover a igualdade de gênero por meio de iniciativas voltadas às comunidades e do engajamento social; 7.

---

<sup>36</sup> NAÇÕES UNIDAS. 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010.

Medir, documentar e publicar os progressos da empresa na promoção da igualdade de gênero<sup>37</sup>.

Inobstante a larga produção de instrumentos internacionais direcionados para proteção dos direitos da mulher, a ausência de preocupação com recorte de gênero verificada nos Princípios Guiadores de Empresas e Direitos Humanos está igualmente refletida nos drafts do Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

É nesta seara que se pretende propor a inserção da discussão de gênero nestes mecanismos internacionais: abre-se a possibilidade deontológica de que diferentemente dos Princípios Orientadores, o Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas oportunize a inserção expressa de dispositivos voltados à equidade de gênero, com base em tratados já formalizados pelos diversos órgãos que compõe o sistema global das Nações Unidas.

Para José Eustáquio Diniz Alves, não houve momento histórico mais propício à conquista da igualdade de gênero quanto o início do século XXI. Ao tratar do atual panorama, aduz que as transformações estruturais, somadas aos esforços empreendidos pelos movimentos feministas ressaltaram a ilegitimidade das assimetrias artificiais entre homens e mulheres e criaram uma base sólida para o que chama de “uma nova arquitetura social, edificada sobre um equilíbrio sustentado na justiça e nos direitos humanos, sem discriminações de sexo, idade, origem social, cor, orientação sexual e distinção de qualquer outra natureza”<sup>38</sup>.

De fato, entende-se que é chegada a hora de se buscar a garantia dos direitos da mulher face às grandes multinacionais.

## Conclusões

Entende-se que, a partir dos tratados internacionais de Direitos Humanos e dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, o necessário recorte de gênero pode ser aplicado ao Tratado Internacional de Direitos Humanos e

---

<sup>37</sup> NAÇÕES UNIDAS. Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres, 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

<sup>38</sup> ALVES, José Eustáquio Diniz. Et al. “Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil”. In: BLAY, Eva A.; AVELAR, Lúcia (orgs.). **50 Anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile: A construção das mulheres como atores políticos e democráticos**. 1ª ed., 1ª. Reimp., São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2017, p. 12.

Empresas, preocupando-se em desenhar mecanismos de incentivo a seu respeito e de repressão ao seu desrespeito pelas empresas transnacionais.

Estudos anteriores já oportunizaram a propositura de medidas e exigências que podem se fazer constar do referido Tratado de Direitos Humanos e Empresas, dentre os quais se destaca o pioneirismo de Carvalho, quem propõe rol sugestivo e não taxativo de previsões que defende como essenciais ao futuro instrumento vinculante, com intuito de “fomentar uma dimensão essencial de violações de direitos humanos por empresas e irá ajudar a assegurar que os Estados se esforcem para proteger direitos de mulheres e meninas”<sup>39</sup>.

Assim, sendo fato indiscutível que o hiato de gênero impacta diretamente na realização não apenas do direito ao emprego, mas a diversos outros direitos humanos da mulher, que inclusive ultrapassam a figura da própria, há de se aprofundar a investigação não apenas das razões para tais indesejados efeitos, mas também as possíveis soluções que podem ser desenhadas para garantir-lhes tutela efetiva, debatendo e desenvolvendo as soluções até este momento apresentadas, dentre as quais afigura-se o necessário recorte de gênero no Tratado Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

## Referências

AGUILAR, Paula Lucía. A feminização da pobreza: conceitualizações atuais e potencialidades analíticas. **Revista Katálysis**, Janeiro de 2011, Vol.14(1).

ALVES, José Eustáquio Diniz. Et al. “Meio século de feminismo e o empoderamento das mulheres no contexto das transformações sociodemográficas do Brasil”. In: BLAY, Eva A.; AVELAR, Lúcia (orgs.). **50 Anos de Feminismo: Argentina, Brasil e Chile: A construção das mulheres como atores políticos e democráticos**. 1ª ed., 1ª. Reimp., São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, Fapesp, 2017.

\_\_\_\_\_; CAVENAGHI, S. **Família, trabalho e pobreza nas políticas de transferência de renda: O caso do Programa Bolsa Família no Recife**. Anais do VII ENABER, São Paulo, 2009.

\_\_\_\_\_; MARTINE, G. **Gênero e Desenvolvimento: Desafios para a Integração e Atualização do Cairo**. IVº Congresso da ALAP, Havana, 2010.

---

<sup>39</sup> CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. *A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas*. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

BANCO MUNDIAL. **Women, Business and the Law 2016: Getting Equal**, 2016: <http://wbl.worldbank.org/~//media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/Women-Business-and-the-Law-2016.pdf>. Acesso em 1 de agosto de 2019.

BIROLI, Flávia. **Feminismo e política: uma introdução**. São Paulo, Boitempo, 2015.  
\_\_\_\_\_, Flávia. **Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.

CARVALHO, Maria Fernanda Campos Goretti de. **A necessidade de uma perspectiva de gênero em um tratado em Direitos Humanos e empresas nas Nações Unidas**. Trabalho de Conclusão de Curso - Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2019.

CEPAL - Comissão Econômica para América Latina e o Caribe. **Que tipo de Estado? Que tipo de igualdade?**, 2010. Disponível em: <https://www.cepal.org/pt-br/comunicados/cepal-promove-igualdade-trabalho-estimular-autonomia-mulheres-regiao>. Acesso em 2 de agosto de 2019.

ENLOE, Cynthia H. **Bananas, beaches and bases: making feminist sense of international politics**. Los Angeles: University of California Press. 2014.

GENDER AND DEVELOPMENT NETWORK (GADN). **Why National Action Plans on Business and Human Rights must integrate and prioritise gender equality and women's human rights**. 2015.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. **Globalização, neoliberalismo e direito no Brasil**. Londrina: Humanidades, 2004.

HUIJSTEE, Mariëtte van; RICCO, Victor; CERESNA-CHATURVEDI, Laura. **Como usar os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas para pesquisa e incidência: Um guia para organizações da sociedade civil**. Amsterdam – Holanda: SOMO, 2013.

KRISTIANSSON, Linnea. **Embedding gender in the business and human rights agenda**. Lund University, 2017.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia: uma visão feminista**. São Paulo: Editora Alaúde, 2017.

MARTIN, Jena. 'The End of the Beginning?': A Comprehensive Look at the U.N.'s Business and Human Rights Agenda from a Bystander Perspective. **Fordham Journal of Corporate and Financial Law**, Vol. 17, 2012 (4).

PAMPLONA, Danielle Anne. Das violações de direitos humanos e do envolvimento das grandes corporações in PIOVESAN, Flávia. **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**, 1979. Disponível em:

[http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao\\_cedaw.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw.pdf). Acesso em 11 de agosto de 2019.

\_\_\_\_\_. Declaração e plataforma de ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher, 1995. Disponível em: [http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao\\_pequim.pdf](http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2014/02/declaracao_pequim.pdf). Acesso em 1 de agosto de 2019.

\_\_\_\_\_. **Resolução A/64/289 da Assembleia Geral**, parágrafos 49-90, em 2 de julho de 2010.

\_\_\_\_\_. 11ª Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e do Caribe, realizada em Brasília, de 13 a 16 de julho de 2010.

\_\_\_\_\_. **Guiding Principles on Business and Human rights**: implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, 2010.

\_\_\_\_\_. **Sete Princípios de Empoderamento das Mulheres**, 2018. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/referencias/principios-de-empoderamento-das-mulheres/>. Acesso em 11 de agosto de 2019.

PATEMAN, Carole. **The sexual contract**. Stanford: Stanford University Press, 1988.  
PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e justiça internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano, 2ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

RHODES, Francesca; HARVEY, Rowan; PARVEZ, Anam. **An Economy that Works for Women**: Achieving women's economic empowerment in an increasingly unequal world. Oxfam briefing paper, março de 2017.

SCOTT, Joan. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. In: Educação e realidade, v.15, n.2, 1990.

TODARO, Rosalba. Mujeres ejecutivas em Chiles: uma empresa difícil. In: ZABLUDVOSKY, G. (Coord.). **Mujeres en cargos de direccion en América Latina**: estudios sobre Argentina, Chile México Y Venezuela. México: UNAM, Miguel Ángel Porrúa Editor, 2002.

UNITED NATIONS WOMEN. **Progress of the World's Women**: Transforming Economies, realizing rights, 2015.