

REVISTA DE DIREITO INTERNACIONAL
BRAZILIAN JOURNAL OF INTERNATIONAL LAW

**A contribuição da
decolonialidade e dos estudos
de gênero para a implementação
de uma devida diligência em
direitos humanos eficaz na
América Latina**

**The Contribution of Decoloniality
and Gender Studies to the
Effective Implementation of
Human Rights Due Diligence in
Latin America**

Amélia do Carmo Sampaio Rossi

Sérgio Luis do Nascimento

Beatriz Flügel Assad

VOLUME 23 • N. 1 • 2026
DIREITO INTERNACIONAL
EM TRANSFORMAÇÃO

Sumário

I. MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL NO DIREITO INTERNACIONAL.....	12
BIOPROSPECTING AND THE GEOPOLITICS OF GENETIC RESOURCES IN THE ANTARCTIC TREATY SYSTEM: THE WHITE GOLD RUSH	14
Iván Vargas-Chaves	
DESAFIOS À PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE NO PLANO INTERNACIONAL E DOMÉSTICO: DEBATES SOBRE A (NÃO) TIPIIFICAÇÃO DO ECOCÍDIO E A PROTEÇÃO DAS FUTURAS GERAÇÕES	31
Tatiana Cardoso Squeff e Laila Roxina Moliterno Abi Cheble	
THE NORMATIVE FRAMEWORK OF EXTRATERRITORIAL JURISDICTION IN INTERNATIONAL LAW: FROM THE LOTUS PARADIGM TO TRANSNATIONAL CLIMATE ACCOUNTABILITY	51
Marcel Vitor de Magalhães e Guerra	
O CONCEITO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL A PARTIR DA DECLARAÇÃO DO RIO E SUAS IMPLICAÇÕES	70
Vivian Daniele Rocha Gabriel	
II. COMÉRCIO INTERNACIONAL, INVESTIMENTOS E SOBERANIA.....	88
L'ÉVOLUTION DU RÉGIME COMMERCIAL DES PRODUITS DE BASE AGRICOLES DANS UNE PERSPECTIVE NORD-SUD	90
Pierre-Francois Mercure e Chakib Chergui	
SANÇÕES UNILATERAIS E INDEPENDÊNCIA JUDICIAL: A APLICAÇÃO DA LEI GLOBAL MAGNITSKY E OS LIMITES DA SOBERANIA CONSTITUCIONAL BRASILEIRA.....	108
Thiago Ribeiro Rafagnin	
QUESTÃO DOS INVESTIMENTOS INTERNACIONAIS À LUZ DO ACORDO DE PARIS DE 2015 SOBRE MUDANÇAS CLIMÁTICAS	124
Jahyr-Philippe Bichara	

A IMPORTÂNCIA DOS ACORDOS COMERCIAIS MULTILATERAIS PARA A MELHORIA DA GOVERNANÇA AMBIENTAL NO BRASIL..... 141

Marcelo D. Varella e Caroline Lima Ferraz

III. DIREITOS HUMANOS E PROTEÇÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS 155

A IMPLEMENTAÇÃO DAS DECISÕES DA CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS À LUZ DA SEPARAÇÃO DE PODERES..... 157

Daniel Dela Coleta Eisaqui

A CONTRIBUIÇÃO DA DECOLONIALIDADE E DOS ESTUDOS DE GÊNERO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DE UMA DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS EFICAZ NA AMÉRICA LATINA..... 181

Amélia do Carmo Sampaio Rossi, Sérgio Luis do Nascimento e Beatriz Flügel Assad

DIREITO À EDUCAÇÃO INCLUSIVA EM CONTEXTO DE GUERRA, COM ARTICULAÇÃO ENTRE DIREITO AMBIENTAL, DIREITOS HUMANOS E TECNOLOGIAS EDUCACIONAIS (SÍRIA, 2015–2026) 195

Rita de Cássia Dias de Faria

IV. FONTES DO DIREITO, SAÚDE GLOBAL E NOVOS DESAFIOS NORMATIVOS209

A COMISSÃO DE DIREITO INTERNACIONAL, AS FONTES DO DIREITO INTERNACIONAL, E A SUA VISÃO DE SI MESMA: ABORDAGENS NO “PROJETO SOBRE COSTUME” E NO “PROJETO SOBRE MEIOS SUBSIDIÁRIOS” 211

Luíza Leão Soares Pereira

O NOVO NORMAL DA GOVERNANÇA GLOBAL DA SAÚDE: O TRATADO SOBRE PANDEMIAS E A RE-CONFIGURAÇÃO NORMATIVA DO DIREITO INTERNACIONAL DA SAÚDE232

Felipe Augusto Carvalho

PITCHING WITHOUT PROPERTY: THE IDEA SUBMISSION DOCTRINE AND CONTRACTUAL PROTECTION OF CREATIVE IDEAS IN THE GLOBAL CREATIVE ECONOMY.....253

Nho Le e Le Thi Tuyet Ha

A contribuição da decolonialidade e dos estudos de gênero para a implementação de uma devida diligência em direitos humanos eficaz na América Latina*

The Contribution of Decoloniality and Gender Studies to the Effective Implementation of Human Rights Due Diligence in Latin America

* Recebido em: 22/07/2025.

Aprovado em: 06/03/2026

** Doutora em Direito pela Universidade Federal do Paraná (2011). Pós Doutora em Direito junto ao Programa de Pós-graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, PPGD/PUCPR, (2020). Estágio Pós-Doutoral junto às Universidades Panthéon Sorbonne - Paris 1 e Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2023). É Professora Titular de Direito Constitucional da Pontifícia Universidade Católica do Paraná, integrando também, como professora permanente, o Programa de Pós-graduação -Mestrado e Doutorado em Direitos Humanos e Políticas Públicas. É coordenadora do Grupo de Pesquisa Alteridade e Constituição na Perspectiva das Tensões Contemporâneas. Integra como membro a Red de Mujeres Constitucionalistas de América Latina. E-mail: amiwww.com.br@uol.com.br

*** Possui graduação em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1998), mestrado em Educação pela Universidade Federal do Paraná (2009) e doutorado em Educação pela Universidade Federal do Paraná (2015). Atualmente é professor - Secretaria Estadual de Educação do Paraná e professor da Pontifícia Universidade Católica do Paraná-PUC/PR. Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Filosofia da Educação, atuando principalmente nos seguintes temas: discursos racistas e relações raciais, relações raciais, educação, direitos humanos e livros didáticos. Coordena o grupo de estudo e pesquisa da PUCPR. Suas pesquisas têm privilegiado temas com decolonialidade e relações étnico-raciais e indígenas. E-mail: nascimento.sergio@pucpr.br

**** Mestra em Direito na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com bolsa integral. Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR) com o recebimento do prêmio Marcelino Champagnat pelo melhor desempenho acadêmico da turma. Integrante do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos e Direito Internacional: convergências e divergências". Participou de cursos em Direito Internacional na SciencesPo de Paris e na Universidade de Genebra. Realizou estágio de pesquisa na Universidade de Trento. cursou um semestre da faculdade, em intercâmbio, na Universidade Paris 1 Panthéon-Sorbonne. E-mail: beatrizfassad@gmail.com

Amélia do Carmo Sampaio Rossi**

Sérgio Luis do Nascimento***

Beatriz Flügel Assad****

Resumo

Este artigo testa a hipótese de que a adoção de uma devida diligência em direitos humanos, com uma abordagem feminista decolonial por parte de empresas na América Latina, pode contribuir para que haja mais proteção dos direitos humanos inseridos no contexto empresarial. Tal pesquisa se justifica e possui valor porque tal abordagem permitirá a conscientização sobre realidades locais e o respeito à diversidade histórica e cultural da região, com o intuito de identificar violências e combatê-las de maneira mais eficiente. Nesse sentido, objetivou-se identificar as iniciativas já existentes de proteção a direitos humanos no curso de atividades empresariais, analisar a conexão existente entre práticas empresariais e coloniais na América Latina e explorar como uma abordagem decolonial pode contribuir para um aprimoramento do rol protetivo de direitos humanos em um contexto empresarial. Para alcançar esses objetivos foi aplicado o método hipotético-dedutivo com uso da técnica de pesquisa qualitativa documental. Concluiu-se que um olhar decolonial e de gênero seria capaz de contribuir para a proteção dos direitos humanos no contexto empresarial, bem como para o aperfeiçoamento da devida diligência em direitos humanos, principalmente na América Latina.

Palavras-chave: empresas e direitos humanos; devida diligência em direitos humanos; perspectiva de gênero; decolonialidade.

Abstract

This article tests the hypothesis that the adoption of a human rights due diligence framework grounded in a decolonial feminist approach by companies in Latin America can contribute to stronger protection of human rights in the business context. This research is both justified and valuable insofar as such an approach promotes awareness of local realities and respect for the

region's historical and cultural diversity, aiming to identify and more effectively address structural violence. The objectives of the article are to identify existing initiatives for the protection of human rights in the course of business activities, to analyze the connection between business and colonial practices in Latin America, and to explore how a decolonial approach can enhance the protective scope of human rights in corporate contexts. To this end, the article adopts a hypothetical-deductive method and relies on qualitative documentary research techniques. It concludes that a decolonial and gender-sensitive perspective can contribute to the protection of human rights in the business sphere and to the improvement of human rights due diligence practices, particularly in Latin America.

Keywords: business and human rights; human rights due diligence; gender perspective; decoloniality.

1 Introdução

Discute-se, desde a década de 1970, a relação existente entre empresas e direitos humanos, principalmente no que diz respeito ao impacto negativo da atividade empresarial no que concerne o respeito a direitos humanos internacionalmente protegidos. Os Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, adotados em 2011, representam um marco na proteção e no respeito aos direitos humanos no curso de atividades empresariais. O documento menciona, inclusive, a responsabilidade de empresas adotarem processos cíclicos de devida diligência em direitos humanos no intuito de demonstrarem o respeito aos direitos humanos nas suas cadeias de produção e de valor.

Ocorre que, apesar dos avanços tanto na academia quanto em legislações domésticas, práticas empresariais continuam a reproduzir modelos coloniais e sexistas, desse modo, alimentando os preconceitos e a desigualdade de gênero, econômica e social.

Assim sendo, o presente trabalho traça a hipótese de que a adoção de uma devida diligência em direitos humanos, com uma abordagem feminista decolonial por parte de empresas na América Latina, pode contribuir para que haja mais proteção dos direitos humanos inseridos no contexto empresarial. O trabalho justifica-se porque tal abordagem permitirá a conscientização sobre

realidades locais e o respeito à diversidade histórica e cultural da região, com o intuito de identificar violências e combatê-las de maneira mais eficiente.

Com o presente trabalho objetivou-se identificar as iniciativas já existentes de proteção a direitos humanos no curso de atividades empresariais, analisar a conexão que há entre práticas empresariais e coloniais na América Latina e explorar como uma abordagem decolonial pode contribuir para um aprimoramento do rol protetivo de direitos humanos em um contexto empresarial. Visando alcançar tais objetivos, a pesquisa utilizou a metodologia hipotético-dedutiva com uso da técnica de pesquisa qualitativa documental.

O presente artigo está dividido em duas seções para além desta introdução e da conclusão, a primeira intitulada “A evolução da proteção de direitos humanos no contexto empresarial”, onde é apresentada a evolução do tema empresas e direitos humanos, bem como o surgimento da figura da devida diligência em direitos humanos, e a segunda “Possíveis contornos de uma devida diligência em direitos humanos”, que versa sobre as já existentes adaptações do instituto e sobre as possíveis contribuições da análise decolonial e de gênero para a sua adequada implementação. A segunda seção conta, ainda, com uma subseção para destrinchar, de forma pormenorizada, as passagens que tratam de aspectos de gênero conforme os Princípios Orientadores da ONU e do Grupo de Trabalho.

Tal divisão permitiu estabelecer uma conclusão no sentido de que um olhar de gênero decolonial poderia contribuir para a proteção dos direitos humanos no contexto empresarial e para o aprimoramento do instituto da devida diligência em direitos humanos, principalmente na América Latina.

2 A evolução da proteção de direitos humanos no contexto empresarial

A discussão a respeito do impacto da atividade empresarial nos direitos humanos vem ganhando força nas últimas décadas. Em paralelo ao fortalecimento do discurso sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE)¹, foi publicado, no ano 2000, o Relatório de De-

¹ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito inter-

envolvimento Humano Global do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) do qual se extrai que:

O modelo de responsabilidade centrado no Estado tem de ser estendido, incluindo as obrigações dos atores não estatais e as obrigações estatais além das fronteiras nacionais. A integração mundial está reduzindo o tempo e o espaço e corroendo as fronteiras nacionais. As vidas das pessoas são mais interdependentes. A autonomia do Estado está em declínio, uma vez que novas regras mundiais de comércio sujeitam as políticas nacionais e novos atores exercem maior influência. E na medida em que as privatizações avançam, as empresas e associações privadas têm maior impacto sobre as oportunidades econômicas das pessoas. A medida que o mundo se torna mais interdependente, tanto os Estados como os outros atores mundiais têm maiores obrigações².

Foram inúmeras as tentativas de regulamentação da matéria por parte da comunidade internacional, entre elas o Pacto Global e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Em 2011, sob o comando de John Ruggie, foram adotados, pela ONU, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos³.

Os Princípios Orientadores inserem-se como um norte aos agentes envolvidos nas atividades empresariais, eis que estas ocupam cada vez mais um papel basilar no mundo capitalista contemporâneo. O referido documento é tido como principal marco regulatório quando se discute o impacto de empresas nos direitos humanos internacionalmente protegidos⁴.

nacional dos direitos humanos. *R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região*, Brasília, v. 31, n. 1, p. 16, 2019.

² No original: "The state-centred model of accountability must be extended to the obligations of non-state actors and to the state's obligations beyond national borders. Global integration is shrinking time, shrinking space and eroding national borders. People's lives are more interdependent. The state's autonomy is declining as new global rules of trade bind national policies and as new global actors wield greater influence. And as privatization proceeds, private enterprises and corporations have more impact on the economic opportunities of people. As the world becomes more interdependent, both states and other global actors have greater obligations". ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. *Relatório de desenvolvimento humano global*. 2000. Disponível em: <http://www.pnud.org/en/reports/global/hdr2000/download/pt>. Acesso em: 20 mar. 2024. p. 13.

³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "protect, respect and remedy" framework*. Nova York; Genebra: Organização das Nações Unidas, 2011.

⁴ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região*, Brasília, v.

Para Vladimir Oliveira da Silveira e Patricia Martinez Almeida:

Depreende-se, portanto, a necessidade de uma profunda alteração nas responsabilidades tanto dos Estados como das empresas para a execução do objetivo universal de proteção aos direitos inerentes ao ser humano, pois em razão das novas tensões e atores do poder há um adensamento da dignidade humana que reclama a abertura do catálogo do seu sistema protetivo global, para o qual os princípios orientadores para empresas e direitos humanos previstos nos parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar se mostram resposta ao contexto da sociedade global⁵.

Perfazendo 31 princípios e três pilares, os Princípios Orientadores da ONU receberam tamanho destaque por, dentre outros fatores, apontar as empresas como partes atuantes e fundamentais para alcançar uma adequada proteção dos direitos humanos. Tais inovações se encontram, majoritariamente, no segundo pilar do documento, denominado "respeitar"⁶, do qual se extrai o papel das empresas de respeitar os direitos humanos, bem como a possibilidade de responsabilização em caso de abusos destas em suas atividades, cadeias de produção e entorno⁷.

Segundo Ruggie ao relatar o trabalho de construção dos princípios, o mandato para o qual foi designado, era bastante modesto, compreendendo a função de identificar e esclarecer padrões e melhores práticas para Estados e empresas na área de negócios e direitos humanos e, assim, "esclarecer conceitos como 'cumplicidade corporativa' em abusos de direitos humanos cometidos por parte relacionada, bem como 'esfera de influência corporativa'; e desenvolver materiais para avaliações de impacto de direitos humanos"⁸.

31, n. 1, p. 16, 2019. p. 17.

⁵ SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; ALMEIDA, Patricia Martinez. Empresas e direitos humanos. *Revista Thesis Juris*, São Paulo, v. 4, n. 2, 2015. p. 367

⁶ Os outros dois pilares tratam, respectivamente, do dever dos Estados de proteger os direitos humanos ameaçados pelas atividades empresariais ("proteger") e da necessidade de reparação em caso de violações aos direitos humanos ("remediar").

⁷ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região*, Brasília, v. 31, n. 1, p. 16, 2019. p. 19.

⁸ RUGGIE, John G. The social construction of the UN guiding principles on business and human rights. *Corporate Responsibility Initiative Working Paper*, Cambridge, n. 67, 2017. p. 11.

Conforme o autor, os parâmetros centrais que instrumentalizaram a construção desses princípios se basearam em diferentes conceitos, discursos e lógicas.

Os princípios construíram-se sob a perspectiva de que a conduta corporativa global está formada por três sistemas de governança diferentes. O primeiro é o sistema tradicional de direito público e governança nacional e internacional, que, na perspectiva de Ruggie, não foi capaz de resolver os principais problemas globais, como aqueles relacionados às mudanças climáticas ou erradicação da pobreza. O segundo é o sistema de governança civil, que envolve *stakeholders*, os quais atuam por meio de campanhas de defesa ou ações judiciais e, até mesmo, em parceria com empresas no sentido de induzir mudanças positivas. Por fim, o terceiro é o sistema de governança corporativa, que internaliza os elementos anteriores e molda políticas e práticas corporativas voltadas ao gerenciamento dos riscos, entre outras.

A ideia é de que esses três sistemas, de forma multiperspectiva, possam atuar alinhada e cooperativamente para suprir as deficiências individuais respectivas de cada um deles.

Dos princípios, segundo Ruggie, deriva para as empresas que estas devem respeitar toda a legislação protetiva existente, bem como têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos independentemente da capacidade do Estado de produzir ou fazer cumprir a legislação.⁹ Esta responsabilidade estaria baseada em uma norma social ou “domínio público global”. Nessa perspectiva, não basta saber, apenas, que as empresas devem respeitar direitos humanos, também, é necessário saber “como” respeitá-los. Assim, os princípios,

[...] descrevem um processo de due diligence de direitos humanos em quatro etapas: avaliar impactos reais e potenciais sobre direitos humanos, integrar e agir com base nas descobertas, rastrear respostas e comunicar como os impactos são abordados. Além disso, onde as empresas tenham causado ou contribuído para impactos adversos, devem providenciar ou cooperar na sua reparação; onde não causaram nem contribuíram para o dano, mas estão diretamente ligados a ele por meio de uma relação comercial, devem exercer influência para prevenir ou mitigar o dano e, onde o dano já ocorreu, usar a alavancagem para incentivar os parceiros que causaram/contribuíram para isso¹⁰.

⁹ RUGGIE, John G. The social construction of the UN guiding principles on business and human rights. *Corporate Responsibility Initiative Working Paper*, Cambridge, n. 67, 2017. p. 13.

¹⁰ RUGGIE, John G. The social construction of the UN guiding

É possível reconhecer avanços na criação dos princípios, no entanto urge demarcar que eles denotam grande ênfase no papel das obrigações do Estado, deixando as empresas com uma responsabilidade social que se instrumentaliza na *due diligence*, sem a previsão de regras mais incisivas na demanda de mais responsabilização e criação de obrigações às corporações¹¹.

Nessa vertente, o segundo pilar, composto por princípios norteadores e operacionais, exige das empresas uma atitude de abstenção de violações aos direitos humanos e uma obrigação de adoção de ações preventivas.¹² Ademais, o pilar “respeitar” porta a figura da *due diligence*, ou devida diligência em direitos humanos, apresentando-a como sendo de necessária elaboração pelas empresas¹³.

A devida diligência proposta pelos Princípios Orientadores seria capaz de reduzir os já existentes impactos negativos aos direitos humanos advindos da atividade empresarial, bem como prevenir os futuros.¹⁴ Isso por meio da análise crítica e minuciosa das cadeias produtivas e de seus entornos.

Desde a adoção dos Princípios Orientadores da ONU são muitos os atores que se propuseram a analisar a *due diligence*, apresentando modelos, restrições, legislações e guias interpretativos. A própria ONU publicou, no ano subsequente à adoção dos Princípios Orientadores, o *The corporate responsibility to respect human rights: An Interpretive Guide*¹⁵. Ademais, diversos países editaram legislações domésticas de devida diligência, com os mais diversos formatos. O Reino Unido possui o *Modern Sla-*

principles on business and human rights. *Corporate Responsibility Initiative Working Paper*, Cambridge, n. 67, 2017. p. 14.

¹¹ SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Um projeto comum para a América Latina e os impactos das empresas em direitos humanos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 286-301, 2019.

¹² SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; ALMEIDA, Patricia Martinez. Empresas e direitos humanos. *Revista Thesis Juris*, São Paulo, v. 4, n. 2, 2015. p. 363.

¹³ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework*. Nova York; Genebra: Organização das Nações Unidas, 2011.

¹⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive guide*. New York; Genebra: Office of the High Commissioner, 2012.

¹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive guide*. New York; Genebra: Office of the High Commissioner, 2012.

Em tradução livre: a responsabilidade corporativa de respeitar direitos humanos: um guia interpretativo.

very Act¹⁶ desde 2015, a França editou a Lei do Dever de Vigilância (n.º 2017-399)¹⁷ e, nos Países Baixos, vige a Lei de Devida Diligência sobre Trabalho Infantil de 2019¹⁸.

Apesar do crescente debate mundial sobre a *due diligence*, na América Latina, e mais especificamente no Brasil, as discussões são insipientes e limitadas. Há, inclusive, uma confusão de nomenclaturas no país, onde se misturam erroneamente os institutos da *due diligence* e do *compliance*. A prematuridade das discussões dificulta a adequada implementação da devida diligência que, em seu melhor prospecto, promete reduzir violações, permitir a responsabilização de empresas e estender a proteção aos direitos humanos.

Cumprido, portanto, explorar a devida diligência e o seu rol de possibilidades, principalmente no que diz respeito à realidade brasileira e latino-americana.

3 Possíveis contornos de uma devida diligência em direitos humanos

Muito se discute os contornos de uma devida diligência em direitos humanos uma vez que os Princípios Orientadores são vagos ao apresentar o instituto. Examina-se, nessa perspectiva, a possibilidade de adotar regimes mandatórios ou de *soft law*, bem como a possibilidade de editar legislações domésticas e tratados internacionais versando sobre o tema.

Já existem movimentos organizados levantando a bandeira de uma devida diligência com enfoque de gênero, bem como da população LGBTQIA+. A plataforma *Gender-Responsive Due Diligence* sustenta que:

Um número crescente de empresas reconhece a importância de uma conduta empresarial responsável e começará ou já começou a realizar a devida diligência em matéria de direitos humanos. Os riscos para os direitos humanos e os seus impactos

adversos não são neutros em termos de gênero. A fim de garantir que as violações dos direitos humanos, dos direitos laborais e do meio ambiente sejam identificadas e abordadas de forma adequada, é fundamental que o processo de devida diligência seja conduzido de forma sensível ao gênero¹⁹.

Disso se extrai que o impacto negativo de empresas afeta de forma particular, e em distintos graus, os diferentes grupos. Minorias sociais de gênero, raça e classe tendem a ser mais prejudicadas pelos abusos de direitos decorrentes da atividade empresarial²⁰.

Segundo a plataforma *Gender-Responsive Due Diligence*, as mulheres são desproporcionalmente prejudicadas nesse cenário, sofrendo abusos no local de trabalho, no momento da contratação, na remuneração desigual e na precariedade das condições de trabalho²¹.

Assim, aplicar lentes de gênero nos processos de devida diligência em direitos humanos permitiria otimizar o entendimento da realidade de determinados grupos com base na análise de fatores históricos, culturais, linguísticos e sociais²². Isso possibilitaria reduzir os impactos negativos às mulheres e às pautas de gênero advindos da atividade empresarial.

Importante demarcar, aqui, como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos dirigem-se às questões de gênero. Como se sabe, os Princípios Orientadores não foram pensados e construídos com atenção às mulheres, em especial, quando se trata de mulheres do Sul Global; no entanto o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, ao longo do tempo, ao perceber a necessidade, estabeleceu a construção de um olhar de gênero em relação aos princípios.

3.1 Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos e a construção de um olhar de gênero

O Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU foi criado pelo Conselho de Direi-

¹⁶ UNITED KINGDOM. *Modern Slavery Act 2015*. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/6/enacted>. Acesso em: 13 dez. 2023.

¹⁷ FRANÇA. *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017*. Relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 13 dez. 2023.

¹⁸ NEDERLAND, Minister Voor Buitenlandse Handel En Ontwikkelingssamenwerking. *Wet zorgplicht kinderarbeid*. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>. Acesso em: 13 dez. 2023.

¹⁹ GENDER-RESPONSIVE DUE DILIGENCE. *About, why this platform?*. [202-?]. Disponível em: <https://www.genderduediligence.org/about/>. Acesso em: 2 mar. 2024.

²⁰ ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. Brasília: Editora Venturoli, 2024. p. 25.

²¹ GENDER-RESPONSIVE DUE DILIGENCE. *About, why this platform?*. [202-?]. Disponível em: <https://www.genderduediligence.org/about/>. Acesso em: 2 mar. 2024.

²² LEGRAND, Pierre. *Como ler o direito estrangeiro*. Tradução de Daniel W. Hachem. São Paulo: Editora Contracorrente, 2018.

tos Humanos (Resolução 17/4), em 2011, e é composto por cinco *experts* independentes e estabelecidos por meio de uma busca de equilíbrio geográfico de representação. O Conselho de Direitos Humanos, sucessivamente, renova o mandato dos componentes, sendo que a última renovação data de 2020 (Resolução 44/15). Sua função primordial é promover, difundir e aplicar os Princípios Orientadores, bem como promover boas práticas e lições aprendidas sobre a sua aplicação e suas recomendações. Com tal intuito, esse grupo de trabalho estabeleceu um olhar de gênero em relação aos Princípios Orientadores e constatou que alguns poucos princípios estão mais fortemente voltados à questão de gênero.

Seria o caso do comentário ao Princípio Orientador 3, que trata das funções reguladoras e políticas gerais atinentes ao Estado:

3- No cumprimento de seu dever de proteger os Estados devem:

(a) Fazer cumprir as leis que visam ou têm o efeito de exigir que as empresas respeitem os direitos humanos e, periodicamente, avaliar a adequação de tais leis e corrigir quaisquer lacunas;

(b) Assegurar que outras leis e políticas que regem a criação e operação contínua de empresas comerciais, como a lei societária, não restrinjam, mas permitam que as empresas respeitem os direitos humanos;

(c) Fornecer orientação eficaz às empresas sobre como respeitar os direitos humanos em todas as suas operações;

(d) Incentivar e, quando apropriado, exigir que as empresas comuniquem como lidam com seus impactos sobre os direitos humanos.

Nos comentários a esse princípio, percebe-se uma passagem que se refere diretamente ao cuidado que as empresas devem ter quanto às questões de gênero. Tal orientação sobre o respeito aos direitos humanos deve indicar os resultados esperados e ajudar a compartilhar as melhores práticas, bem como aconselhar sobre métodos apropriados, incluindo a *due diligence* em direitos humanos, e como considerar efetivamente questões de gênero, vulnerabilidade e/ou marginalização, reconhecendo os desafios específicos que podem ser enfrentados por povos indígenas, mulheres, minorias nacionais ou étnicas, minorias de grupos religiosos e linguísticos, crianças, pessoas com deficiência e trabalhadores migrantes e suas famílias.

Por sua vez, o Princípio Orientador 7 estabelece a necessidade de apoio do Estado ao respeito empresarial pelos direitos humanos em áreas de conflito. Na alínea b, percebe-se a orientação para se tomar especial consideração quanto à violência de gênero.

7. Como o risco de graves abusos dos direitos humanos é maior em áreas afetadas por conflitos, os Estados devem ajudar a garantir que as empresas que operam nesses contextos não estejam envolvidas com tais abusos, inclusive por:

(a) Envolver-se o mais cedo possível com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos relacionados aos direitos humanos de suas atividades e relações comerciais;

(b) Fornecer assistência adequada às empresas para avaliar e abordar os riscos elevados de abusos, *prestando atenção especial tanto à violência baseada em gênero quanto à violência sexual; (grifo nosso)*

(c) Negar o acesso a apoio e serviços públicos para uma empresa que está envolvida em graves abusos dos direitos humanos e se recusa a cooperar para lidar com a situação;

(d) Assegurar que suas políticas, legislação, regulamentos e medidas de execução atuais sejam eficazes para lidar com o risco de envolvimento de negócios em graves abusos de direitos humanos.

Também os comentários ao Princípio Orientador 12, quando trata da responsabilidade corporativa em respeitar direitos humanos, especificam, em parte, uma preocupação de proteção das mulheres.

12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente –entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional dos Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Direitos Fundamentais Princípios e Direitos no Trabalho.

Como as empresas podem ter impacto em praticamente todo o espectro de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, sua responsabilidade de respeito se aplica a todos esses direitos. Na prática, alguns direitos humanos podem estar em maior risco do que outros em determinados setores ou contextos e, portanto, serão o foco de maior atenção. No entanto, as situações podem mudar, por isso todos os direitos humanos devem ser objeto de revisão periódica. Uma lista autorizada dos principais direitos humanos reconhecidos internacionalmente está contida na Carta Internacional dos Direitos Humanos (consistindo na Declaração Universal dos Direitos Humanos e nos principais instrumentos através dos quais foi codificada: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e a Convenção Internacional Pacto sobre Direitos

Econômicos, Sociais e Culturais), juntamente com os princípios relativos aos direitos fundamentais nas oito convenções fundamentais da OIT, conforme estabelecido na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Essas são as referências com as quais outros atores sociais avaliam os impactos dos empreendimentos comerciais sobre os direitos humanos. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos é distinta das questões de responsabilidade legal e aplicação, que permanecem definidas em grande parte pelas disposições da legislação nacional nas jurisdições relevantes. *Dependendo das circunstâncias, as empresas podem precisar considerar padrões adicionais. Por exemplo, as empresas devem respeitar os direitos humanos de indivíduos pertencentes a grupos ou populações específicas que requerem atenção especial, onde possam ter impactos adversos sobre os direitos humanos. Nesse sentido, os instrumentos das Nações Unidas aprofundaram os direitos dos povos indígenas; mulheres; minorias nacionais ou étnicas, religiosas e linguísticas; crianças; pessoas com deficiências; trabalhadores migrantes e suas famílias. Além disso, em situações de conflito armado, as empresas devem respeitar os padrões do direito humanitário internacional (grifo nosso).*

Finalmente, os comentários do Princípio Orientador 20, quando se trata da devida diligência em direitos humanos, fazem alguma referência à relevância de se tomar em consideração o gênero.

20. A fim de verificar se os impactos adversos sobre os direitos humanos estão sendo tratados, as empresas devem monitorar a eficácia de sua resposta.

O rastreamento deve:

- (a) Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos apropriados;
- (b) Aproveitar o feedback de fontes internas e externas, incluindo as partes interessadas afetadas.

O rastreamento é necessário para que uma empresa saiba se suas políticas de direitos humanos estão sendo implementadas de maneira ideal, se respondeu de forma eficaz aos impactos identificados sobre os direitos humanos e para impulsionar a melhoria contínua. As empresas devem fazer esforços especiais para rastrear a eficácia de suas respostas *aos impactos sobre indivíduos de grupos ou populações que possam estar em maior risco de vulnerabilidade ou marginalização.*

O rastreamento deve ser integrado aos processos de relatórios internos relevantes.

As empresas podem empregar ferramentas que já usam em relação a outras questões. Isso pode incluir contratos e revisões de desempenho, bem como pesquisas e auditorias, *usando dados desagregados por gênero, quando relevante (grifo nosso).*

Os mecanismos de reclamação em nível operacional também podem fornecer feedback importante sobre a eficácia da devida diligência de direitos hu-

manos da empresa por parte daqueles diretamente afetados.

Não obstante, o próprio grupo de trabalho reconhece a insuficiência dessas disposições. Obviamente, na construção dos Princípios Orientadores, havia uma preocupação básica, geral, atinente à proteção de direitos humanos, por meio dos quais subentendeu-se estarem as mulheres incluídas. Assim, os Princípios Orientadores não foram pensados com vistas à proteção das mulheres, pois as questões de gênero aparecem timidamente, apenas de forma transversal, ignorando-se a condição de grande vulnerabilidade delas.

Os Princípios Orientadores, como já explicado alhures, não possuem caráter obrigatório e, quando dirigidos às empresas, atuam como padrões que orientam a devida diligência em direitos humanos. Portanto, a sua eficácia é ainda mais fraca no que tange a este ponto específico, que não foi dotado de maior atenção.

Apesar de terem ocorrido vários debates e discussões com os mais variados grupos para a confecção dos Princípios Orientadores da ONU, não se considerou a necessidade de mais que um olhar de gênero, mas de um olhar capaz de atentar para as distintas situações em que se encontram as mulheres do Sul Global, suas culturas e suas identidades territoriais e existenciais. A intenção, ressaltou-se, positiva, foi a de criar parâmetros globais oficiais que pudessem orientar a proteção de direitos humanos quando em risco perante atividades empresariais, e ainda assim, para serem tomados em consideração na dimensão da voluntariedade das corporações.

Em uma tentativa de aperfeiçoar a compreensão e consequente aplicação dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, o grupo de trabalho, com o objetivo de aperfeiçoar ferramentas para que as mulheres possam melhor enfrentar obstáculos e ter acessos a recursos protetivos e efetivos, resolveu criar diretrizes para orientar Estado e empresas sobre como adotar uma perspectiva de gênero na aplicação dos princípios. Para tanto, foi lançado um projeto temático com os seguintes objetivos principais:

Os principais objetivos deste projeto são:

- 1- Sensibilizar todas as partes interessadas sobre a necessidade de adotar uma perspectiva de gênero na aplicação dos Princípios Orientadores e, consequentemente, integrar as mulheres no campo dos negócios e dos direitos humanos;
- 2- Desenvolver diretrizes e recomendações políticas para governos e empresas sobre o que significa pro-

teger, respeitar e remediar os direitos das mulheres no contexto empresarial, em consonância com os Princípios Orientadores;

3- Reunir os diversos órgãos, instituições, organizações e atores que atuam no campo dos negócios e dos direitos humanos para explorar continuamente formas de empoderar mulheres que estão em risco de sofrer ou que já sofreram violações de direitos humanos relacionadas a atividades empresariais²³.

A ideia do projeto seria, então, combater a discriminação de gênero e, inclusive, de orientação sexual e de identidade de gênero, esclarecendo a responsabilidade do Estado e da empresa neste campo e, para tal, embasando-se nos Princípios Orientadores e em instrumentos internacionais como a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW).

O Grupo de Trabalho realiza este projeto em consulta com outros mecanismos das Nações Unidas (como o Grupo de Trabalho sobre a questão da discriminação contra as mulheres na lei e na prática; o Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres; e o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), o ACNUDH, o PNUD, a OIT, a ONU Mulheres, o Pacto Global das Nações Unidas, a OCDE e uma série de outras partes interessadas, incluindo Estados, representantes de empresas, associações profissionais, sindicatos, organizações da sociedade civil e vítimas de violações de direitos humanos civis relacionadas a empresas²⁴.

²³ No Original: "Los principales objetivos de este proyecto son: 1-Concientizar a todas las partes interesadas sobre la necesidad de adoptar una perspectiva de género en la aplicación de los Principios Rectores y a su vez integrar a las mujeres en el campo de empresas y derechos humanos; 2-Elaborar directrices y recomendaciones de política para los gobiernos y empresas sobre lo que significa proteger, respetar y remediar los derechos de las mujeres en el contexto de las empresas en línea con los Principios Rectores; 3-Acercar los diferentes organismos, instituciones, organizaciones y actores que trabajan en el campo de empresas y derechos humanos para explorar continuamente maneras de empoderar a las mujeres que están en riesgo o que han sufrido abusos de los derechos humanos relacionados con las actividades empresariales." (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Perspectiva de gênero em los principios rectores sobre las empresas y derechos humanos*: relatório do grupo de trabalho sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. 2019. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/SummaryLatinAmericaConsultation_SP.pdf. Acesso em: 9 mar. 2024. p.10. Tradução nossa).

²⁴ No original: "El Grupo de Trabajo lleva a cabo este proyecto en consulta con los otros mecanismos de las Naciones Unidas, (como el Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica; el Comité para la eliminación de la discriminación en contra la mujer, y el Comité sobre los Derechos económicos, sociales y culturales), OACNUDH, PNUD, OIT, ONU Mujeres, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la

Em 26 de junho de 2019, depois de numerosas consultas que envolveram as mais variadas regiões do planeta, dentre as quais, África, Ásia e América Latina, o grupo de trabalho apresentou ao Conselho de Direitos Humanos, durante sua 41ª sessão, o Informe sobre Perspectivas de Gênero na implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

O informe, sob a forma de uma cartilha, aponta a necessidade de implementação de um olhar de gênero em relação a cada um dos Princípios Orientadores. A introdução, feita por Surya Deva (membro do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU), ressalta, uma vez mais, a condição de vulnerabilidade das mulheres e meninas frente ao impacto das atividades comerciais, inclusive, sublinhando a intersecção de múltiplas formas de discriminação,

É amplamente documentado que mulheres e meninas sofrem os impactos negativos das atividades empresariais de forma diferenciada e, muitas vezes, desproporcional. Elas também enfrentam barreiras adicionais para acessar soluções eficazes. Além disso, devido às múltiplas e interseccionais formas de discriminação, *diferentes mulheres e meninas podem ser afetadas de maneiras distintas pelas atividades empresariais, considerando sua idade, cor, casta, classe social, etnia, religião, idioma, nível de alfabetização, acesso a recursos econômicos, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, residência em área rural, migração, condição de indígena ou minoria*. Portanto, é fundamental que as medidas tomadas pelos Estados e pelas empresas para implementar os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos sejam sensíveis à questão de gênero²⁵.

OCDE y una gama de otras partes interesadas, incluidos los Estados, representantes de empresas, de asociaciones profesionales, de sindicatos, de organizaciones de la sociedad civil, víctimas de abusos de derechos humanos civiles relacionados con la empresa." (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Perspectiva de gênero em los principios rectores sobre las empresas y derechos humanos*: relatório do grupo de trabalho sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas. 2019. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/SummaryLatinAmericaConsultation_SP.pdf. Acesso em: 9 mar. 2024. p.12. Tradução nossa).

²⁵ No Original: "It is widely documented that women and girls experience adverse impacts of business activities differently and often disproportionately. They also face additional barriers in seeking access to effective remedies. Moreover, because of intersecting and multiple forms of discrimination, *different women and girls may be affected differently by business activities in view of their age, colour, caste, class, ethnicity, religion, language, literacy, access to economic resources, marital status, sexual orientation, gender identity, disability, residence in a rural location, and migration, indigenous or minority status*. It is, therefore, critical that measures taken by States and business enterprises to implement the UNGP are gender responsive. UNITED NATIONS. *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*: report of the Work-

Interessante notar-se também que a capa dessa cartilha contém uma fotografia na qual aparecem mulheres de várias etnias e cores diferentes, o que objetiva transmitir uma ideia de pluralidade e diversidade.

A cartilha visa estabelecer uma perspectiva de gênero na compreensão e implementação dos Princípios Orientadores. Quando se trata de perspectiva de gênero é importante demarcar que essa ideia nasce dos estudos de gênero, visto que implica em uma visão teórica e crítica do feminismo, que está voltada ao combate das opressões de gênero, marcando uma posição política ao denunciá-las e propor alternativas e ações a fim de combatê-las.²⁶ A perspectiva de gênero foi adotada e enfatizada já em 1995, na Conferência de Beijing (IV Conferência Mundial sobre a Mulher), pela ONU. Nesta, com o escopo de superar as discriminações e opressões que atingem as mulheres, recomendou-se que os governos adotassem políticas e programas com perspectiva de gênero.

Assim, o texto, além de comentários sobre cada um dos Princípios Orientadores, agora, sob o olhar de gênero, também sugere ações exemplificativas a cada princípio para melhor orientar as possibilidades de instrumentalização das recomendações. A título exemplificativo, pode-se perceber, a seguir, o disposto em relação ao Princípio Orientador 12:

PRINCÍPIO ORIENTADOR 12

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos — entendidos, no mínimo, como aqueles expressos na Carta Internacional de Direitos Humanos e nos princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Orientação de gênero

Para respeitar os direitos das mulheres internacionalmente reconhecidos, as empresas devem considerar, entre outros instrumentos, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e a Convenção

sobre os Direitos da Criança, aplicáveis em todas as circunstâncias e ao longo de suas operações.

Ações ilustrativas

a) As empresas devem respeitar os direitos humanos das mulheres e contribuir para a concretização da igualdade substantiva de gênero como princípio normativo, ainda que também possa haver uma justificativa empresarial para tanto;

b) As empresas devem integrar uma política de igualdade de gênero em todos os departamentos e ao longo de suas operações, no cumprimento de sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos das mulheres. Isso pode exigir o desenvolvimento de capacidades de seu pessoal e de parceiros comerciais no que se refere aos direitos das mulheres e à igualdade de gênero;

c) As empresas devem basear-se e fazer referência, em seus códigos, à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher e à Convenção sobre os Direitos da Criança, a fim de evitar o risco de adotar uma leitura neutra em termos de gênero dos direitos humanos previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos;

d) As empresas devem estar cientes das múltiplas camadas de discriminação enfrentadas pelas mulheres em razão da interseccionalidade: diferentes mulheres podem ser afetadas de maneiras distintas pelas atividades empresariais em razão de variáveis como idade, cor, casta, classe, etnia, religião, idioma, nível de alfabetização, acesso a recursos econômicos, estado civil, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, residência em área rural, condição migratória, bem como pertencimento a povos indígenas ou minorias;

e) Quando as atividades empresariais puderem afetar negativamente mulheres indígenas, as empresas devem considerar os direitos — incluindo o direito à autodeterminação e ao consentimento livre, prévio e informado — previstos na Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho sobre Povos Indígenas e Tribais e na Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas²⁷.

²⁷ No Original: “GUIDING PRINCIPLE 12

The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Gender guidance

In order to respect the internationally recognized rights of women, business enterprises should consider, among other instruments, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Convention on the Rights of the Child relevant in all circumstances and throughout their operations.

Illustrative actions

a. Business enterprises should respect women’s human rights and contribute to achieving substantive gender equality as normative principle, although there may also be a business case for doing so;

b. Business enterprises should integrate a gender equality policy across all departments and throughout operations in discharging their responsibility to respect women’s human rights. This may require building the capacity of personnel and business partners with regard to women’s human rights and gender equality;

c. Business enterprises should rely on, and refer to in their codes, the Convention

ing Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. 2019. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43. Acesso em: 9 mar. 2024. p.03. Tradução nossa.

²⁶ CHACÓN-GIRONZA, Laura Sofia. La perspectiva de género como apuesta política en la intervención social de Trabajo Social. *Prospectiva*. Revista de Trabajo Social e intervención social, v. 28, p. 69-91, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574262595008>. Acesso em: 16 jun. 2024. p. 84.

Note-se que, no exemplo dado *supra*, a orientação de gênero resume-se a indicar o uso de outros instrumentos importantes de direito internacional, como a CEDAW e a Convenção sobre os Direitos da Criança.

As ações ilustrativas sugeridas direcionam-se à necessidade de as empresas, em seu dever de respeitar os direitos humanos das mulheres, contribuírem para uma igualdade substantiva de gênero mediante ações e códigos normativos que façam uso e referência aos instrumentos internacionais citados e, ainda, que implementem políticas de igualdade de gênero em todos os seus departamentos e operações, inclusive, fornecendo capacitação aos seus funcionários e parceiros de negócios.

O item “d” das ações ilustrativas menciona a interseccionalidade na ideia de que camadas de discriminação se podem entrelaçar de diferentes maneiras, com isso, afetando mais intensamente as mulheres em razão das combinações de traços como idade, cor, orientação sexual, classe, etnia, religião, deficiência, identidade de gênero, condição minoritária ou indígena, etc. O item “e” faz menção ao fato de que as empresas podem, por meio de suas atividades, afetar mulheres indígenas e que, então, seria necessário, de forma mais específica, tomar em consideração seus direitos, especialmente a autodeterminação e o consentimento livre, prévio e informado, conforme art. 169 da Convenção internacional da OIT e com base na Declaração das Nações Unidas sobre os Povos Indígenas.

Como se pode notar, o informe sobre a adoção de perspectiva de gênero na implementação dos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos denota preocupação com a ausência de um olhar de gênero

em relação aos próprios princípios e chama atenção para as especificidades da condição mais precária da mulher, trazendo recomendações de formas de combater tais discriminações, bem como recomendando o uso de instrumentos internacionais protetivos que pautem a construção de condições concretas de igualdade e respeito a direitos. São recomendações para que as empresas possam tomar a diligência devida nesta matéria, estabelecidas de forma abrangente, inclusive, no sentido de dar evidência ao cuidado para com a perspectiva interseccional de discriminações que se possam acumular, desse modo, aprofundando ainda mais os abismos sociais e econômicos já existentes.

Todavia, ao falar de América Latina e, mais especificamente, de Brasil, é possível que, para uma devida diligência ser adequada e eficaz nesse continente, ela deveria abordar as questões de gênero em uma perspectiva decolonial.

Sandra Mara Flügel Assad traz a justificativa para pensar o Direito por meio de lentes de gênero em perspectiva decolonial:

Nas sociedades ocidentais da modernidade, no Norte e no Sul Global, estabeleceu-se uma relação de poder que manteve as mulheres afastadas do que se convencionou chamar vida pública e subalternizadas na vida privada. E tanto a produção das normas jurídicas quanto os sentidos que lhes foram atribuídos contribuíram para a manutenção de padrões de desigualdade de gênero²⁸.

Na visão da autora:

A análise, com lentes feministas, das teorias filosóficas que fundamentam os primeiros documentos que tratam de direitos humanos, pode revelar os motivos pelos quais as mulheres e as pessoas não-brancas foram excluídas do conceito de ser humano sujeito de direitos²⁹.

Uma devida diligência focalizada em questões decoloniais e de gênero estaria em consonância com o pensamento de Patricia Hill Collins, uma vez que permitiria uma análise interdisciplinar e interseccional, reconhecendo as necessárias interconexões entre raça, classe, sexualidade e gênero enquanto sistemas de poder ligados a projetos de justiça social e movimentos sociais.³⁰

*on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and the Convention on the Rights of the Child to avoid the risk of adopting a gender-neutral reading of human rights under the International Bill of Human Rights; d. Business enterprises should be aware of the intertwined layers of discrimination faced by women because of intersectionality: different women may be affected differently by business activities owing to variables such as age, colour, caste, class, ethnicity, religion, language, literacy, access to economic resources, marital status, sexual orientation, gender identity, disability, residence in a rural location, and migration, indigenous or minority status; e. When business enterprises may adversely affect indigenous women, they should take into account the rights, including to self determination and of free, prior and informed consent, set out in the Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) of the International Labour Organization and in the United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples. CHACÓN-GIRONZA, Laura Sofía. La perspectiva de género como apuesta política en la intervención social de Trabajo Social. *Prospectiva*. Revista de Trabajo Social e intervención social, v. 28, p. 69-91, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574262595008>. Acesso em: 16 jun. 2024. p. 22. tradução nossa, grifo nosso.*

²⁸ ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. Brasília: Editora Venturoli, 2024. p. 19.

²⁹ ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. Brasília: Editora Venturoli, 2024. p. 22.

³⁰ COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução?: feminismo ne-

Patricia Hill Collins aponta que tais temas eram, em um primeiro momento, estudados separadamente e, de forma crescente, passaram a ser vistos de maneira interdisciplinar, cunhando o termo interseccionalidade³¹.

No mesmo sentido, Françoise Vergès explica que “os feminismos decoloniais estudam o modo como o complexo racismo/sexismo/eticismo impregna todas as relações de dominação, ainda que os regimes associados a esse fenômeno tenham desaparecido”³². Ela atrela o feminismo decolonial ao combate das mazelas do racismo, do capitalismo e do imperialismo³³ e sustenta que o feminismo branco desvinculado de lutas antirracistas e anticoloniais é insuficiente e ignora questões basilares das lutas sociais³⁴.

Por conseguinte, o feminismo decolonial busca combater todas as formas de opressão existentes³⁵, o que se mostra compatível com o discurso de empresas e direitos humanos e os objetivos dos Princípios Orientadores e da devida diligência em direitos humanos.

No que diz respeito ao vínculo entre decolonialidade e empresas e direitos humanos, cumpre apontar que empresas transnacionais e multinacionais fazem parte do atual sistema de poder, que continua oprimindo minorias, excluindo o diferente e reproduzindo modelos coloniais e preconceituosos de mundo. Apesar dos avanços, são frequentes as práticas empresariais que refletem legados coloniais e imperialistas, dessa forma, perpetuando desigualdades e violando direitos humanos. Nesse sentido, atualmente, há uma migração de transnacionais para países onde os direitos trabalhistas são escassos e a responsabilização é baixa com o intuito de baratear o custo da produção e aumentar a sua competitividade no mercado internacional. Logo, é urgente

que se debatam tais práticas sob a ótica da decolonialidade.

Por sua vez, as empresas são capazes, por conta da sua relevância econômica e política, de desafiar estruturas coloniais e combater padrões coloniais e imperialistas. A adoção de uma abordagem feminista e decolonial pode expandir o entendimento de empresas sobre o contexto de colonialidade que marca determinadas sociedades, bem como expandir o conhecimento sobre formas de compreender e implementar direitos humanos nessas realidades.

A adoção de uma perspectiva feminista e decolonial pelas empresas na América Latina pode contribuir para que haja mais proteção dos direitos humanos, ao reconhecer e valorizar saberes e práticas locais, promovendo um desenvolvimento mais justo e inclusivo que respeite a diversidade cultural e histórica da região.

4 Considerações finais

Depreende-se do exposto que, não obstante os avanços do tema empresas e direitos humanos, ainda, detectam-se desafios a serem superados, principalmente no que diz respeito à proteção de minorias sociais em um contexto empresarial.

É frequente que empresas transnacionais e multinacionais reproduzam condutas que refletem legados coloniais e imperialistas, oprimindo determinados grupos sob o discurso do desenvolvimento e da competição do mercado. Por consequência é necessário adotar o feminismo e a decolonialidade para combater práticas opressoras.

A ótica feminista e decolonial pode contribuir para nortear as futuras pesquisas e demais iniciativas de empresas e direitos humanos, principalmente quanto à devida diligência, eis que tais óticas ajudariam a melhor entender a realidade, o impacto das empresas e como solucionar tais questões.

A cerca do instituto da devida diligência, este merece uma análise crítica e uma contextualização com base em fatores históricos, culturais, linguísticos e sociais. Não se pode introduzir o instituto em uma realidade latino-americana de forma acrítica.

Conclui-se, portanto, que a utilização conjunta dos estudos feministas decoloniais e de empresas e direitos

gro interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, v.5, n.1, p. 6-17. 2017.

³¹ COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução?: feminismo negro interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, v.5, n.1, p. 6-17. 2017. p. 6-17.

³² VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 41.

³³ VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 28.

³⁴ VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 34.

³⁵ VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020. p. 51.

humanos seria capaz de contribuir para a proteção dos direitos humanos no curso de atividades empresariais.

Referências

- ASSAD, Sandra Flügel. *Julgamento com perspectiva interseccional de gênero: uma releitura do direito a partir dos métodos feministas e decoloniais*. Brasília: Editora Venturoli, 2024.
- CHACÓN-GIRONZA, Laura Sofía. La perspectiva de género como apuesta política en la intervención social de Trabajo Social. *Prospectiva: Revista de Trabajo Social e intervención social*, v. 28, p. 69-91, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574262595008>. Acesso em: 16 jun. 2024.
- COLLINS, Patricia Hill. Se perdeu na tradução?: feminismo negro interseccionalidade e política emancipatória. *Parágrafo*, v.5, n.1, p. 6-17. 2017.
- CRENSHAW, Kimberle. Mapeando as *margens*: interseccionalidade, políticas de identidade e violência contra as mulheres não brancas. Tradução de Carol Correia. 2017. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/mapeando-as-margens-interseccionalidade-politicas-de-identidade-e-violencia-contra-mulheres-nao-brancas-de-kimberle-crenshaw%E2%80%8A-%E2%80%8Aparte-1-4/>. Acesso em: 26 mar. 2026.
- FRANÇA. *Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017*. Relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000034290626/>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- GARGALLO, Francesca. *Feminismos desde Abya Yala: ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos en nuestra América*. Ciudad de México: Editorial Corte y Confección, 2014.
- GENDER-RESPONSIVE DUE DILIGENCE. *About, why this platform?*. [202-?]. Disponível em: <https://www.genderduediligence.org/about/>. Acesso em: 2 mar. 2024.
- LOCH, Andriw de Souza; FAGUNDES, Lucas Machado. Crítica das dimensões modernas: a historicidade dos direitos humanos desde o giro decolonial nuestroamericano. *Revista Direito e Práxis*, v. 10, n. 4, p. 2736-2775, out./dez. 2019.
- LUGONES, Maria. Rumo ao feminismo decolonial. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935-952, 2014.
- MOHANTY, C. Bajo los ojos de occidente. SUÁREZ NAVA, Liliana; HERNÁNDEZ CASTILLO, Rosalva Aída (ed.). *Descolonizando el feminismo: teorías y prácticas desde los márgenes*. Madri: Editora Cátedra, 2008.
- NEDERLAND, Minister Voor Buitenlandse Handel En Ontwikkelingssamenwerking. *Wet zorgplicht kinderarbeid*. Disponível em: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>. Acesso em: 13 dez. 2023.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework*. Nova York; Genebra: Organização das Nações Unidas, 2011.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Perspectiva de gênero em los principios rectores sobre las empresas y derechos humanos: relatório do grupo de trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas*. 2019. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/SummaryLatinAmericaConsultation_SP.pdf. Acesso em: 9 mar. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento. *Relatório de desenvolvimento humano global*. 2000. Disponível em: <http://www.pnud.org/en/reports/global/hdr2000/download/pt>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *The corporate responsibility to respect human rights: an interpretive guide*. New York; Geneva: Office of the High Commissioner, 2012.
- PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. *R. Trib. Reg. Fed. 1ª Região*, Brasília, v. 31, n. 1, 2019.
- QUIJANO, Anibal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: QUIJANO, Anibal. *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais, perspectivas latino-americanas*. Buenos Aires: CLACSO, 2005. p. 117-142.
- RUGGIE, John G. The social construction of the UN guiding principles on business and human rights. *Corpo-*

rate Responsibility Initiative Working Paper, Cambridge, n. 67, 2017.

SEGATO, Rita Laura. Gênero e colonialidade: em busca de chaves de leitura e de um vocabulário estratégico descolonial. *e-cadernos CES*, v. 18, dez. 2012.

SILVA, Ana Rachel Freitas da; PAMPLONA, Danielle Anne. Um projeto comum para a América Latina e os impactos das empresas em direitos humanos. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, v. 9, n. 2, p. 286-301, 2019.

SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; ALMEIDA, Patricia Martinez. Empresas e direitos humanos. *Revista Thesis Juris*, São Paulo, v. 4, n. 2, 2015.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. *Pode o subalterno falar?*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2010 1985.

UNITED KINGDOM. *Modern Slavery Act 2015*. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/part/6/enacted>. Acesso em: 13 dez. 2023.

UNITED NATIONS. *Gender dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights*: report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. 2019. Disponível em: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/41/43. Acesso em: 9 mar. 2024.

VERGÈS, Françoise. *Um feminismo decolonial*. Tradução: Jamille Pinheiro Dias e Raquel Camargo. São Paulo: Ubu Editora, 2020.

Para publicar na Revista de Direito Internacional, acesse o endereço eletrônico
www.rdi.uniceub.br ou www.brazilianjournal.org.
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.