

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA

KÊNIA AURÉLIA DE ANDRADE

**A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NA CONSTRUÇÃO DO
MARCO NORMATIVO PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

UBERLÂNDIA/MG

2018

KÊNIA AURÉLIA DE ANDRADE

**A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NA CONSTRUÇÃO DO
MARCO NORMATIVO PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Rodrigo Vitorino Souza
Alves

UBERLÂNDIA/MG

2018

KÊNIA AURÉLIA DE ANDRADE

**A ATUAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NA CONSTRUÇÃO DO
MARCO NORMATIVO PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Uberlândia, ____ de _____ de 2018.

Banca Examinadora:

Prof. Ms. Rodrigo Vitorino Souza Alves

Prof. Dr. Thiago Paluma

José Renato Venâncio Resende

RESUMO

O presente trabalho tem como o objetivo principal compreender como a Organização das Nações Unidas, desde a sua criação em 1945, tem desenvolvido suas atividades de maneira atuante em relação à responsabilização de empresas por violações a direitos humanos. Adotou-se uma abordagem de caráter histórico, teórico e bibliográfico, compreendendo análise das normas, das instituições e órgãos relacionados ao tema. O método utilizado é o dedutivo e valeu-se do recurso à pesquisa bibliográfica, suplementada por análise documental. A pesquisa realizada demonstra que a construção do marco normativo para empresas e direitos humanos realizada pela Organização das Nações Unidas inicia-se na década de 1960, por meio de várias iniciativas, até mesmo de outras organizações internacionais. Houve o desenvolvimento de iniciativas voluntárias caracterizadas como responsabilidade social corporativa. Destaca-se o mandato do Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, como principal articulador dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, que tem repercutido tanto na esfera interna da ONU, por meio de novos grupos de trabalho dentro do Conselho de Direitos Humanos e, também, na proposta de avançar as discussões por meio da criação de um tratado internacional. Tais iniciativas refletem-se no Brasil, por meio da Revisão Periódica Universal, cujas recomendações destacam a necessidade do país de implementar medidas dos Princípios Orientadores, o que tem mostrado alguns resultados sob a responsabilidade do Ministério dos Direitos Humanos.

Palavras-chave: Empresas e Direitos Humanos. Direito Internacional dos Direitos Humanos. Corporações Transnacionais. Organização das Nações Unidas. Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos.

ABSTRACT

The main objective of this paper is to understand how the United Nations Organization, since its creation in 1945, has developed its activities in an active way regarding the accountability of companies for human rights violations. A historical, theoretical and bibliographic approach was adopted, including an analysis of norms, institutions and bodies related to the topic. The method used is the deductive and used the use of bibliographic research, supplemented by documentary analysis. The research shows that the construction of the normative framework for business and human rights undertaken by the United Nations began in the 1960s, through various initiatives, even by other international organizations. The development of voluntary initiatives characterized as corporate social responsibility. Of particular note is the mandate of the Special Representative on Business and Human Rights, John Ruggie, as the main articulator of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, which has had repercussions both in the internal sphere of the UN, through new Human Rights Council and also in the proposal to advance discussions through the creation of an international treaty. These initiatives are reflected in Brazil through the Universal Periodic Review, whose recommendations highlight the country's need to implement Guiding Principles measures, which has shown some results under the responsibility of the Ministry of Human Rights.

Keywords: Business and Human Rights. International Human Rights Law. Transnational Corporations. United Nations Organization. UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 O APARATO INSTITUCIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS.....	13
2.1 A Organização das Nações Unidas	13
2.2 A Comissão de Direitos Humanos.....	16
2.3 O Conselho de Direitos Humanos	18
2.3.1 Eleição dos países-membros e composição	19
2.3.2 Funções e órgãos subsidiários	19
2.3.3 Revisão Periódica Universal (RPU).....	20
2.3.4 Procedimentos Especiais	23
3 O MARCO NORMATIVO DE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO NA ONU	25
3.1 Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos	28
3.2 Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”.....	33
3.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos	35
4 AS NAÇÕES UNIDAS APÓS OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES	39
4.1 Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos.....	39
4.2 Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos	39
4.3 Grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre corporações transnacionais e outras empresas de negócios com respeito a direitos humanos.....	40
5 A SITUAÇÃO DO BRASIL FRENTE AS EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS ...	42
6 CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, por volta da década de 1960, uma nova ordem econômica mundial é iniciada com a expansão das empresas transnacionais. Ocorre o processo de “intensificação de relações sociais em escala mundial que ligam localidades distantes de tal maneira, que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa”, o qual passou a ser denominado de globalização (GIDDENS, 1991, p. 69).¹ O aprofundamento desse processo de descentralização dos processos produtivos, bem como os avanços na área da informática e das comunicações atingem seu auge na década de 1990, considerada como uma “época de ouro” para a globalização corporativa, quando o impacto da economia transnacional na vida de pessoas em todo o mundo ficou cada vez mais evidente.

Companhias ou empresas multinacionais ou, ainda, corporações transnacionais emergiram de forma robusta em vários continentes, construindo núcleos de atividade econômica transnacionais, sob a ótica da empresa sede. O desenvolvimento tecnológico possibilitou que essas empresas se mantivessem conectadas em tempo real e expandissem suas economias meramente “nacionais” para novos patamares “internacionais”.

As corporações transnacionais possuem como principal característica a descentralização de sua cadeia produtiva, que fica espalhada por diversos lugares do globo, ou seja, elas possuem, controlam e gerenciam suas operações comerciais em países diferentes. Além disso, elas podem facilmente mudar suas operações para outro país que ofereça condições de negócios mais vantajosas. Dessa forma, a configuração atual dessas organizações baseia-se em estruturas

¹ Para Liszt Vieira: “O ponto de partida da globalização é o processo de internacionalização da economia, ininterrupta desde a Segunda Guerra Mundial. Por internacionalização da economia mundial entende-se um crescimento do comércio e do investimento internacional mais rápido do que o da produção conjunta dos países, ampliando as bases internacionais do capitalismo (incorporação de mais áreas e nações) e unindo progressivamente o conjunto do mundo num circuito único de reprodução das condições humanas de existência. A pré-história da globalização situa-se na década de 60, quando as áreas periféricas da economia mundial começaram a ser sacudidas pela expansão da empresa transnacional, pela ‘nova divisão internacional do trabalho’, os empréstimos bancários ‘baratos’ do mercado do eurodólar e o *boom* petrolífero mundial. Na década de 80, após a grande crise de meados dos 70/80, inicia-se uma nova história: o mundo industrial é sacudido por uma profunda reestruturação capitalista, sustentada tecnicamente na revolução informática e das comunicações, tornando possível a descentralização espacial dos processos produtivos. A nova tecnologia influi em todos os campos da vida econômica e revoluciona o sistema financeiro, pela conexão eletrônica dos distintos mercados. Esse processo é complementado pelas privatizações, desregulamentação e ‘flexibilização’ dos mercados, agudização da concorrência internacional entre capitais privados e capitalismo nacionais, compondo-se um quadro que modifica o funcionamento do mercado mundial, acelerando a internacionalização e gerando um conjunto de fenômenos novos, dentre os quais destacam-se: 1) a crescente unificação dos mercados financeiros internacionais e nacionais num circuito único de mobilidade de capital; 2) a acelerada regionalização do espaço econômico mundial; 3) a generalização de associações entre as corporações transnacionais de diferente base nacional; 4) e necessidade de coordenação das principais políticas econômicas nacionais, traduzida na criação do G-7. O resultado foi uma nova configuração espacial da economia mundial, que passou a nomear-se globalização.” (VIEIRA, Liszt, 2011, p. 76-77).

corporativas complexas em que se tem, geralmente, uma corporação controladora, *sub-holdings* e centenas de subsidiárias operando em todo o mundo (PRIHANDONO, 2011).

Atualmente, as receitas produzidas pelas companhias multinacionais superam o Produto Interno Bruto (PIB) de muitos países. A professora Flávia Piovesan e Victoriana Gonzaga apresentam dados que comprovam essa realidade:

Na ordem contemporânea, das 100 maiores economias mundiais 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento anual excede o PIB de Estados, conforme dados de 2015. Estudos de 2000 apontavam que das 100 maiores economias mundiais 49 eram Estados e 51 multinacionais, o que reflete a crescente e acentuada expansão das atividades corporativas. O faturamento do Walmart, em 2014, correspondia ao PIB da Austrália (em torno de 490 bilhões de dólares); e o faturamento da Royal Dutch Shell superava o PIB da Rússia (em torno de 417 bilhões de dólares). Ainda, dados recentes do portal Foreign Policy indicam, por exemplo, que o Uber tem lucro anual de cerca de R\$ 229 bilhões (US\$ 62,5 bilhões) por ano, superando o PIB do Uruguai, que gira em torno de R\$ 208,6 bilhões (US\$ 56,8 bilhões); por sua vez, a loja virtual Amazon tem lucro anual de R\$ 392,8 bilhões (US\$ 107 bilhões), superando o PIB da Croácia, que chegou a R\$ 331,6 bilhões (US\$ 90,3 bilhões) em 2015; dentre outras. (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, pp. 233-234)

Observa-se que a globalização econômica impulsionou a expansão dos negócios empresariais a nível internacional com a consequente ampliação e influência das empresas multinacionais ao redor do mundo apresentando impactos positivos e negativos aos indivíduos e coletividades. No que diz respeito aos impactos negativos cujo enfoque é o que importa no presente estudo, dado o objetivo de uma construção teórica sobre a responsabilização internacional de empresas transnacionais, tem-se violações de direitos humanos de toda ordem: situações de trabalhos em condições desumanas, análogas à escravidão; comunidades nativas deslocadas sem consulta e sem indenização adequada; trabalho infantil; dentre vários outros problemas que afetam grupos considerados vulneráveis: crianças, mulheres, pobres, indígenas, negros, etc.

De acordo com levantamento realizado por John Ruggie (2014), a lista de direitos violados por empresas é considerável e contempla diversos direitos trabalhistas e outros direitos como direito a vida, direitos relacionados à saúde, direito à autodeterminação, liberdade de expressão, dentre outros. Ainda nesse levantamento, constatou-se que os casos mais emblemáticos de violações de direitos humanos por empresas, até início dos anos 2000, foram: Nike (década de 1990); Bhopal (1984); Shell na Nigéria (1993); Yahoo! na China (2004).² Esses casos de violações geraram diversas campanhas e/ou processos contra essas companhias

² Ver RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. pp. 55-90.

que, por sua vez, conseguiram, em grande parte, superar essas críticas e permanecer no mercado, ainda mais fortes, apenas realizando acordos judiciais inócuos e, principalmente, contratando empresas de consultoria que as colocaram no “caminho rumo à responsabilidade empresarial”.

A Nike, por exemplo, foi uma das primeiras empresas de manufatura a terceirizar por completo a produção, espalhada por vários países asiáticos, como Japão, Coreia do Sul, Taiwan, China, Indonésia e Vietnã. Nesses países, ao longo da década de 1990, ativistas de direitos humanos constataram que as fábricas que forneciam os produtos da Nike mantinham trabalhadores em condições impróprias, horas extras forçadas, pagavam salários baixíssimos, tinham trabalho infantil, utilizavam produtos químicos de baixo custo que podiam causar doenças respiratórias nos trabalhadores além de outros abusos arbitrários.

Todavia, ao final dos anos 1990, a Nike “tornou-se um membro fundador do Pacto Global da ONU, fórum multi-participativo para a promoção de boas práticas empresariais” (RUGGIE, 2014, p. 59) e não assumiu a responsabilidade por parte dos problemas causados, alegando que esses problemas não eram dela, porque não tinha nenhum relacionamento patrimonial com essas fábricas, apenas comprava os produtos. Hoje, a empresa continua forte no mercado mundial e não se tem notícias de que aqueles trabalhadores e comunidades obtiveram algum tipo de reparação pelo que sofreram.

Por sua vez, é também na década de 1990, que cresceu o número de empresas interessadas em expandir o ramo da filantropia empresarial para além do que era tradicionalmente habitual. Há o fortalecimento da ideia de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e Responsabilidade Social Empresarial (RSE) – aqui entendidas como responsabilidade social de forma geral³ -, frente aos desafios da globalização, acirramento da concorrência internacional, da crise do Estado e da mobilização da sociedade.

Os princípios e códigos de boas práticas empresariais são disseminados, a partir da fundamentação de uma nova percepção da gestão dos negócios, atuando como interlocutora

³ Para Bragato e Moro (2016, p. 371-372): “No que tange ao conceito de responsabilidade social, ainda hoje não se tem uma definição exata. Vale salientar que, muitas vezes, os conceitos de ação social das empresas, cidadania empresarial e responsabilidade social corporativa chegam a ser utilizados de forma equivocada, como se fossem sinônimos. Inicialmente é importante ter clareza de que a ação social das empresas corresponde apenas a uma das dimensões da responsabilidade social corporativa, ou seja, diz respeito ao relacionamento da empresa com um dos seus públicos relevantes – a comunidade. Atualmente, observa-se que essa ação vem sendo tratada sob as mais diferentes denominações. É importante salientar a diferença existente entre responsabilidade social empresarial e responsabilidade social corporativa sendo que, a primeira está intimamente ligada a uma gestão ética e transparente que a organização deve ter com suas partes interessadas, para minimizar seus impactos negativos no meio ambiente e na comunidade; já a segunda é o conjunto de ações que beneficiam a sociedade e as corporações que são tomadas pelas empresas, levando em consideração a economia, educação, meio-ambiente, saúde, transporte, moradia, atividades locais e governo.”

perante o Estado e comunidades para a promoção do bem-estar social. Desse modo, as empresas começaram a adotar, voluntariamente, normas e esquemas de verificação, tais como o Pacto Global das Nações Unidas (2005); a ISO 26000 (2010); e as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, p. 242).

Esse pode ser considerado um lado positivo das companhias multinacionais para as comunidades em que elas estão inseridas. Todavia, o que orienta essa nova ordem do mercado é, puramente, estratégia. Essas iniciativas de responsabilidade social corporativa são voluntárias e se desenvolveram principalmente nas áreas social e ambiental, portanto, elas não figuram como solução para a salvaguarda dos direitos humanos, em sentido geral, nessa nova ordem mundial. A lógica que fundamenta essas ações é explicada da seguinte forma:

Corporations can use their charitable efforts to improve their *competitive context* — the quality of the business environment in the location or locations where they operate. Using philanthropy to enhance context brings social and economic goals into alignment and improves a company’s long-term business prospects. [...] Companies do not function in isolation from the society around them. In fact, their ability to compete depends heavily on the circumstances of the locations where they operate. Improving education, for example, is generally seen as a social issue, but the educational level of the local workforce substantially affects a company’s potential competitiveness. The more a social improvement relates to a company’s business, the more it leads to economic benefits as well. (PORTER; KRAMER, 2002, pp. 2-3).⁴

Paralelamente, dentro da perspectiva histórica dos direitos, o movimento de internacionalização dos direitos humanos, surge a partir do pós-guerra, com a Declaração Universal de 1948, posteriormente, reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993 e marcada pelos princípios da universalidade e da indivisibilidade de tais direitos. Com a adoção de inúmeros instrumentos internacionais de proteção, começa a se desenvolver o Direito Internacional dos Direitos Humanos, o que permitiu a formação de um sistema internacional de proteção. De acordo com Flávia Piovesan e Victoriana Gonzaga (2018, p. 235), “o sistema internacional de proteção dos direitos humanos constitui o legado maior da chamada ‘era dos direitos’, que tem permitido a internacionalização dos direitos humanos e a humanização do direito internacional contemporâneo”.

⁴ “As corporações podem usar seus esforços de caridade para melhorar seu *contexto competitivo*—a qualidade do ambiente de negócios no local ou locais onde eles operam. Usar a filantropia para melhorar o contexto alinha os objetivos sociais e econômicos e melhora as perspectivas de negócios de longo prazo de uma empresa. [...] As empresas não funcionam isoladamente da sociedade ao seu redor. Na verdade, sua capacidade de competir depende muito das circunstâncias dos locais onde operam. Melhorar a educação, por exemplo, é geralmente visto como uma questão social, mas o nível educacional da força de trabalho local afeta substancialmente a competitividade potencial de uma empresa. Quanto mais uma melhoria social se relaciona com os negócios de uma empresa, mais ela também leva a benefícios econômicos.” (PORTER; KRAMER, 2002, pp. 2-3, tradução nossa)

O sistema de proteção internacional contempla uma série de tratados internacionais, dialogando e interagindo com os sistemas regionais de proteção (europeu, americano e africano), sob a inspiração do princípio maior da dignidade humana e da lógica e principiologia próprias do Direito Internacional dos Direitos Humanos. No entanto, os direitos humanos continuam sendo violados, não só pelos Estados. A explicação para isso se revela nas palavras de Flávia Piovesan e Victoriana Gonzaga:

Constata-se que a arquitetura protetiva internacional dos direitos humanos foi delineada para responder a um padrão de conflituosidade que envolve, de um lado, o Estado e, de outro, a vítima singularmente considerada. São esses os atores clássicos que integram a arena protetiva internacional sob um paradigma tradicional, marcado pela lógica de deveres conferidos aos Estados e direitos conferidos aos indivíduos. (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, p. 240)

Em meio a essa configuração do sistema de proteção internacional que foi se desenvolvendo e fortalecendo desde a Declaração Universal de 1948, como já foi dito, surgiram nas décadas de 1980 e 1990, campanhas da sociedade civil denunciando “os efeitos nocivos de políticas bancárias e de financiamento, destruição ambiental, violações de direitos humanos, condições degradantes de trabalho, bem como disputas judiciais para o reconhecimento de responsabilidade de empresas”. (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, 241).

Com isso, empresas e direitos humanos tornaram-se um assunto de destaque na agenda internacional na década de 1990. Segundo Patricia Feeney, os motivos para isso são diversos:

(i) a atenção cada vez mais dispensada às obrigações em direitos humanos de atores não-estatais; (ii) o reconhecimento crescente de direitos econômicos e sociais; e (iii) campanhas fora do âmbito das Nações Unidas contra o potencial destrutivo de projetos de desenvolvimento de grandes proporções, o que impulsionou novas formas de responsabilização de instituições financeiras por danos ambientais e sociais. (FEENEY, 2009, p. 175).

A problemática que se apresenta traz essa configuração de verdadeiro emaranhado de situações e vários atores envolvidos. De um lado, tem-se violações de direitos humanos sendo praticadas pelas multinacionais, espalhadas em vários países. As empresas não figuram, ainda, como sujeitos de direito internacional e sem legitimidade legal nos tribunais internacionais, exceto em casos extremos como prática de genocídio. Por outro lado, os Estados, a quem caberiam controlar e punir as más condutas das empresas sediadas em seus territórios, parecem não estar dispostos a realizar isso, pois, em muitos casos, os governos são cúmplices em abusos dos direitos humanos (STEPHENS, 2002) e não querem afugentar o capital investido por essas empresas em seus países. Portanto, a opção que vem ganhando espaço para que as vítimas

possam, em algum momento, obter reparação é a regulamentação e o fornecimento de mecanismos de responsabilização pelo direito internacional.

Como meio de questionamento, combate e mesmo a busca por ressarcimento para os custos humanos da globalização corporativa, os indivíduos e comunidades diretamente afetados por esses processos e negócios começaram a utilizar a linguagem dos direitos humanos para expressar suas queixas e desejos, alicerçados no valor e na dignidade inerentes a todas as pessoas, em todos os lugares. Diante dessas discussões que foram se aprofundando, surge dentro do Direito Internacional dos Direitos Humanos a temática da “Responsabilização de Empresas por violações a Direitos Humanos”, a qual será objeto de estudo deste trabalho.

A delimitação do tema situa-se na compreensão da responsabilização de empresas por violações de direitos humanos no campo de atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) – sistema de proteção global dos direitos humanos. Com isso, se quer descrever e discutir o trabalho realizado pelas Nações Unidas quanto à estrutura e organização, perfil institucional, quadro normativo, grupos de trabalho sobre empresas e direitos humanos e análise de relatórios e recomendações formulados nessa área.

A partir dessa delimitação, a problematização que se apresenta é a seguinte: Qual é o trabalho empreendido pela Organização das Nações Unidas dentro do sistema global de proteção quanto à responsabilização de empresas por violações a direitos humanos?

O presente trabalho justifica-se em termos teóricos pela sua contribuição na organização das informações relacionadas ao tema a fim de possibilitar a disseminação delas no meio acadêmico para futuras pesquisas, pois percebe-se que essa temática tem sido desenvolvida há algum tempo no exterior, mas ainda é incipiente quando se trata do Brasil.

Outra justificativa central para a tratativa da questão das empresas e dos direitos humanos é a sua relevância na contribuição pelo desenvolvimento de uma consciência que possibilite a transição do estágio atual para outro em que o crescimento econômico seja mais inclusivo e sustentável.

A tradicional visão de que o aparato protetivo dos direitos humanos ambicionava responder à relação entre Estados e indivíduos – endossando os deveres dos estados de respeitar, proteger e implementar direitos – deve ser revista, pois na atualidade, emergem relações mais complexas entre empresas, indivíduos e o meio ambiente e, com isso, exige-se das empresas um papel mais proativo na implementação e no cumprimento dos direitos humanos.

Nesse sentido, o objetivo geral do trabalho é compreender como a Organização das Nações Unidas, desde a sua criação em 1945, vem desenvolvendo suas atividades de maneira atuante em relação à responsabilização de empresas por violações a direitos humanos.

Conseqüentemente, são objetivos específicos deste trabalho: a) Descrever a estrutura e organização das Nações Unidas, quanto à questão das empresas e dos direitos humanos, mais especificamente a atuação do Conselho de Direitos Humanos; b) Realizar levantamento dos marcos normativos criados para a responsabilização de empresas; e, c) Analisar o Relatório da Missão da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos no Brasil, realizado pelo grupo de trabalho em 2016.

O presente trabalho adotou uma abordagem de caráter histórico, teórico e bibliográfico, compreendendo análise das normas, das instituições e órgãos relacionados ao tema. O método utilizado é o dedutivo partindo das informações encontradas do geral e, a seguir chegando-se a conclusões de maneira puramente formal. Tal abordagem compreendeu pesquisa qualitativa de cunho descritivo quanto aos aspectos normativos e institucionais envolvendo a atuação da ONU na temática delimitada e, ainda, abordagem analítica para a contextualização do tema e suas convergências no Brasil. Como se trata de contextualização teórica do tema, valeu-se do recurso à pesquisa bibliográfica, suplementada por análise documental (com ênfase na colheita de documentos - Resoluções, Recomendações, Tratados, Pareceres – encontrados, mais notadamente, no site da Organização das Nações Unidas, bem como livros, artigos científicos e outros meios de informação em periódicos (revistas, boletins, jornais) e sites de internet, considerando a qualidade das fontes.

Este primeiro capítulo propôs a base das discussões envolvendo a problemática estudada. O segundo capítulo apresentará a estrutura institucional da Organização das Nações Unidas (ONU) descrevendo aqueles departamentos ou órgãos que se ocupam de atividades voltadas à temática de Empresas e Direitos Humanos. O terceiro capítulo detalhará o mandato do Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos por se tratar de um marco dentro da temática aqui estudada. O quarto capítulo se ocupará da descrição e análise dos documentos fundantes do sistema global de direitos humanos, até a caracterização dos mais recentes regulamentos para empresas. O quinto capítulo apresentará os resultados da Revisão Periódica Universal da ONU no Brasil, em 2016, sobre empresas e direitos humanos. E, por fim, haverá uma conclusão compilando os principais resultados encontrados sobre a temática apresentada.

2 O APARATO INSTITUCIONAL DAS NAÇÕES UNIDAS PARA EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

A compreensão da estrutura organizacional das Nações Unidas para os direitos humanos é um ponto importante para a análise de como isso influenciou no aparato existente atualmente. Faz-se um recorte daqueles órgãos que de fato contribuíram para a concretização das políticas de responsabilização de empresas por violações de direitos humanos e, assim, é possível avaliar com maior clareza a evolução dos mecanismos adotados nessa matéria. A apresentação desses órgãos parte de uma dimensão geral da organização até chegar no ponto principal que é a criação do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas.

2.1 A Organização das Nações Unidas

As Nações Unidas são uma organização internacional sediada em Nova Iorque, Estados Unidos da América, que foi criada pela Carta das Nações Unidas, datada de 26 de junho de 1945, e que passou a vigorar a partir de 24 de outubro de 1945, após a ratificação e depósito dos países signatários da Carta.

De acordo com Mazzuoli (2012, pp. 130-131), a ONU é uma organização internacional intergovernamental, com personalidade jurídica internacional distinta da dos Estados-Membros que a compõem e que possui esfera própria de atuação no cenário internacional, podendo celebrar tratados conforme estabelece a Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados entre Estados e Organizações Internacionais ou entre Organizações Internacionais.

Atualmente, é composta por 193 Estados-Membros, dentre eles, o Brasil. Sua missão e trabalho são guiados pelos propósitos e princípios inerentes à Carta das Nações Unidas. A Carta traz em seu texto a previsão dos principais órgãos da ONU, quais sejam, a Assembleia Geral, o Conselho de Segurança, o Conselho Econômico e Social, o Conselho de Tutela, a Corte Internacional de Justiça e a Secretaria da ONU.

A Assembleia Geral é o principal órgão deliberativo da ONU, formulador de políticas e com representação universal, sendo que cada Estado-Membro tem direito a um voto. Todos os anos é realizada a Sessão Anual da Assembleia Geral, na qual todos os Estados-Membros se reúnem, realizam debates e tomam decisões abrangidas pela Carta das Nações. Os órgãos subsidiários da Assembleia Geral são divididos em categorias: Conselhos, Comissões, Comitês, Conselhos e Painéis, e Grupos de Trabalho e outros. Dentre esses órgãos subsidiários, será

detalhado mais à frente, o Conselho de Direitos Humanos, estabelecido pela Resolução A/RES/60/251. (NAÇÕES UNIDAS, 2006).

O Conselho de Segurança é o principal responsável pela manutenção da paz e segurança internacionais. Tem quinze membros e cada membro tem um voto. Desse total, cinco são membros permanentes e com direito a veto (Estados Unidos, França, Reino Unido, China e Rússia) e dez não permanentes que são eleitos pela Assembleia Geral por maioria de dois terços dos Estados presentes e votantes para um período de dois anos, não se admitindo a reeleição. O art. 24, estabelece as funções e atribuições do Conselho de Segurança, que, na realidade, estão enumeradas nos Capítulos VI, VII, VIII e XII. Dentre elas, destacam-se: investigar qualquer conflito ou situação que possa conduzir a uma tensão no campo internacional, bem como ensejar o aparecimento de um conflito; recomendar ou tomar medidas para o cumprimento das decisões tomadas no âmbito da Corte Internacional de Justiça; determinar a existência de uma ameaça à paz, ruptura da paz ou ato de agressão; apresentar planos de regulamentação de armamentos; recomendar processos e métodos para soluções de controvérsias entre os Estados.

O Conselho Econômico e Social é o principal órgão de coordenação, revisão de políticas, diálogo sobre políticas e recomendações sobre questões econômicas, sociais e ambientais, bem como a implementação de metas de desenvolvimento acordadas internacionalmente. É formado por 54 Estados que são eleitos pela Assembleia Geral para um período de três anos, onde se admite reeleição.

O Conselho de Tutela foi criado para finalidade específica de supervisionar internacionalmente onze Territórios Confidenciais que haviam sido administrados por sete Estados Membros, e assegurar que medidas adequadas fossem tomadas para preparar os Territórios para autogoverno e independência. Ele teve suas atividades suspensas em 1994 quando todos os territórios de confiança haviam alcançado autogoverno ou independência.

A Corte Internacional de Justiça, com sede em Haia, tem seu funcionamento previsto nos arts. 92 a 96 da Carta da ONU e no seu Estatuto. É constituída por quinze juízes internacionais eleitos pela Assembleia Geral, que atuam de forma independente dos seus países de origem. O papel da Corte é o de resolver, de acordo com o direito internacional, os litígios jurídicos que lhe são submetidos pelos Estados e emitir pareceres consultivos sobre as questões jurídicas que lhe são remetidas por órgãos e agências especializadas das Nações Unidas.

Por fim, tem-se a Secretaria-Geral da ONU, órgão administrativo chefiado pelo secretário-geral, nomeado pela Assembleia Geral por recomendação do Conselho de Segurança por um período renovável de cinco anos.

O principal documento jurídico da ONU é a Carta das Nações Unidas (1945), que é o tratado fundador da organização. O Estatuto da Corte Internacional de Justiça é parte integrante da Carta, sendo apresentado como anexo dela. Além disso, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que é considerada um documento marco na história, pois ela estabelece, pela primeira vez, que os direitos humanos fundamentais são universalmente protegidos. Por fim, cumpre salientar que o arcabouço legal da ONU se constitui também das Resoluções da Assembleia Geral, Resoluções do Conselho de Segurança, Relatório Anual do Secretário-Geral, dentre outros.

O art. 1 da Carta das Nações Unidas elenca os principais objetivos da ONU: (1) manter a paz e a segurança internacionais; (2) desenvolver relações amistosas entre as nações, baseadas no respeito ao princípio de igualdade de direitos e de autodeterminação dos povos, e tomar outras medidas apropriadas ao fortalecimento da paz universal; (3) conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para **promover e estimular o respeito aos direitos humanos** e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião; e (4) Ser um centro destinado a harmonizar a ação das nações para a consecução desses objetivos comuns. Dentre eles, destaca-se, especificamente, a proteção dos direitos humanos, que possui relação direta com os propósitos deste trabalho.

Dentre os sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos, a ONU está inserida no sistema global, também conhecido como sistema onusiano ou sistema universal de direitos humanos. O sistema global corresponde ao conjunto de mecanismos de proteção geridos por órgãos próprios da ONU e órgãos independentes, previstos em tratados elaborados sob o patrocínio da organização, recebendo apoio técnico e administrativo desta. De um lado, são órgãos internos da ONU, nesse sistema: o Conselho de Direitos Humanos (que substituiu a Comissão de Direitos Humanos, em 2006); as Relatorias Especiais de Direitos Humanos; e, o Alto Comissariado de Direitos Humanos. Por outro lado, são órgãos externos: os Comitês criados por tratados internacionais de âmbito universal e o Tribunal Penal Internacional (RAMOS, 2018).

O objetivo deste trabalho não é apresentar todos esses órgãos do sistema global, bem como todos os mecanismos de proteção utilizados, mas, tão somente, focar naqueles que estejam de alguma forma relacionados mais diretamente à construção de um aparato institucional que hoje está voltado à temática de empresas e direitos humanos. Nesse sentido, analisando o organograma do Conselho de Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2018a), serão abordados: a Comissão de Direitos Humanos, o próprio Conselho (CDH), a Revisão

Periódica Universal (RPU), os Procedimentos Especiais do Conselho, o Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e corporações transnacionais e outras empresas e, por fim, o Fórum Anual das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

2.2 A Comissão de Direitos Humanos

O art. 68 da Carta da ONU estabeleceu a responsabilidade do Conselho Econômico e Social para a criação de comissões voltadas à proteção dos direitos humanos. Decorre dessa previsão legal, a criação de um órgão subsidiário ao Conselho, em 1946, denominada Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos ou Comissão de Direitos Humanos da ONU. Essa Comissão passou a ser considerada o principal órgão legislativo das Nações Unidas para a promoção e proteção dos direitos humanos.

Accioly, Silva e Casella esclarecem que a Comissão de Direitos Humanos foi concebida para as seguintes funções:

- 1) preparar Declaração universal relativa aos direitos civis, políticos, econômicos e sociais do homem; 2) elaborar pacto ou convenção, em termos legais, relativo aos direitos civis e políticos, de cumprimento obrigatório para todos os Estados que o assinassem e ratificassem; 3) propor medidas para implementar os princípios da Declaração e os dispositivos da Convenção e para examinar as petições e reclamações de indivíduos ou grupos. (ACCIOLY; SILVA; CASELLA, 2012, p. 348).

Ela era composta por 53 Estados-Membros e se reuniu pela primeira vez em 1947 com o objetivo principal de redigir a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a qual foi adotada pela Assembleia Geral em 10 de dezembro de 1948.

Após sua criação, a Comissão criou um órgão subsidiário conhecido como a Subcomissão para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos. Esta Subcomissão, composta por 26 peritos eleitos pelos Estados-membros da Comissão, para um mandato em que terá como principais funções, realizar estudos e recomendações conforme orientação da Comissão. Atualmente, a Subcomissão foi substituída pelo Conselho Consultivo do Conselho de Direitos Humanos, conforme determinação da Resolução nº A/RES/60/251 (NAÇÕES UNIDAS, 2006).

Nos primeiros vinte anos de sua existência, a Comissão concentrou seus esforços na definição de padrões de conduta dos Estados frente aos direitos humanos. Tomando como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos, surgiram, de sua atividade normativa, os seguintes documentos: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (1966) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966). A DUDH, juntamente

com os dois Pactos e seus Protocolos Opcionais e Facultativo formam a chamada Carta Internacional de Direitos Humanos. (NAÇÕES UNIDAS, 2018b).

Após os vinte primeiros anos, em 1967, a Comissão, que havia criado as balizas e padrões pelos quais deveriam nortear as ações dos Estados quanto aos direitos humanos, foi autorizada pelo Conselho Econômico e Social, com o incentivo da Assembleia Geral, a expandir seu campo de atuação e começar a lidar com as violações de direitos humanos. (NAÇÕES UNIDAS, 2018c).

Sobre esses dois enfoques temporais na atuação da Comissão, Sidney Guerra afirma que

(...) o primeiro, que vai desde a sua formação até o ano de 1967, é caracterizado por uma postura absenteísta; o segundo momento, que se inicia em 1967, com a adoção da Resolução n. 1.235 pelo Ecosoc, inaugura uma fase intervencionista na qual há uma tímida manifestação do 'direito de ingerência'. No período absenteísta foi consolidado o entendimento de que a ONU não dispunha de autoridade para tomar medidas que invadissem a esfera da jurisdição interna dos Estados. (...) No que tange ao período intervencionista, apresenta-se como marco a adoção da Resolução n. 1.235, do Conselho Econômico e Social, em 1967. Tal regulamento traz em seu conteúdo um dispositivo sobre violações que permite que a Comissão e a Subcomissão de Prevenção de Discriminações e Proteção às Minorias (SPDPM) monitorem a situação dos direitos humanos na África do Sul. (GUERRA, 2015, pp. 111-112)

Desde então, a Comissão criou e organizou um corpo de trabalho relativos a procedimentos e mecanismos (peritos, representantes e relatores) e grupos de trabalho voltados para os seguintes temas: o direito à autodeterminação; racismo; o direito ao desenvolvimento; a questão da violação dos direitos humanos nos territórios árabes ocupados, incluindo a Palestina; a questão da violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais em qualquer parte do mundo; direitos econômicos, sociais e culturais; direitos civis e políticos, incluindo questões de tortura e detenção, desaparecimentos e execuções sumárias, liberdade de expressão, independência do poder judicial, impunidade e intolerância religiosa; os direitos humanos das mulheres, crianças, trabalhadores migrantes, minorias e pessoas deslocadas; questões indígenas; a promoção e proteção dos direitos humanos, incluindo o trabalho da Subcomissão, órgãos de tratados e instituições nacionais (NAÇÕES UNIDAS, 2018c).

Durante as décadas de 1970 e 1980, essas implementações e mecanismos e procedimentos de busca de fatos tornaram-se o foco da atenção da Comissão. Na década de 1990, a Comissão voltou-se para as necessidades dos Estados, principalmente, após a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos, realizada em Viena em 1993, que trouxe em seu documento final a democracia e o desenvolvimento como parte integrante dos direitos humanos. (NAÇÕES UNIDAS, 2018c).

As atividades da Comissão foram pautadas em examinar, monitorar e divulgar publicamente situações de direitos humanos em países ou territórios específicos (conhecidos como mecanismos ou mandatos por país) ou fenômenos importantes de violações de direitos humanos em todo o mundo (conhecidos como mecanismos temáticos ou mandatos).

Embora a Comissão tenha logrado êxito em várias frentes de trabalho, dentre elas, a redação de vários instrumentos definidores de padrões desejáveis de direitos humanos universais, “a atuação da Comissão sempre foi alvo de críticas no que concerne à seletividade e ao discurso excessivamente político adotado pelos seus membros no tratamento das questões pertinentes a direitos humanos.” (GUERRA, 2015, p. 113).

De acordo com Guerra (2015) e Short (2008), houve a perda da credibilidade da Comissão a escândalos e à falta de compromisso de seus membros com a proteção internacional dos direitos humanos, uma vez que foram admitidos membros dos mesmos países a quem se deviam condenar, por práticas de violações a direitos humanos. Além disso, havia intervenção de países poderosos, direcionando as atividades da Comissão, bem como a seletividade intervencionista na escolha daqueles países que deveriam ser submetidos à avaliação.

Diante disso, foi necessário encerrar as atividades da Comissão, culminando em sua substituição pelo Conselho de Direitos Humanos.

2.3 O Conselho de Direitos Humanos

O Conselho de Direitos Humanos (CDH), com sede em Genebra, Suíça, é um órgão subsidiário da Assembleia Geral, criado na 60ª Sessão Anual da Assembleia Geral pela Resolução nº A/RES/60/251, adotada em 15 de março de 2006. O CDH substituiu a Comissão pelos motivos expostos anteriormente. Além disso, foi determinado que no prazo de cinco anos após sua criação, o CDH seria submetido a uma revisão. Segundo Guerra (2015), essa revisão serviria para avaliar a possibilidade de admitir a mudança de status do CDH para órgão principal da ONU, o que lhe garantiria maior autonomia e elevaria os direitos humanos ao mesmo patamar dos três pilares das Nações Unidas – segurança, paz e desenvolvimento.

Com o intuito de fortalecer o trabalho relativo aos direitos humanos, em detrimento dos problemas que levaram ao descrédito da Comissão de Direitos Humanos, a Resolução nº A/RES/60/251, traz, expressamente, que o CDH deve garantir a universalidade, objetividade e não seletividade no exame das questões de direitos humanos e eliminar a aplicação de padrões dúbios e a politização.

2.3.1 Eleição dos países-membros e composição

O processo eleitoral funciona da seguinte forma: os membros são eleitos de forma direta e individual em votação secreta pela maioria absoluta dos membros da Assembleia Geral. Todavia, a candidatura ao Conselho está condicionada a dois critérios: (1) a contribuição do candidato para a promoção e proteção dos direitos humanos e (2) as promessas e compromissos assumidos voluntariamente a este respeito.

No que tange à composição, o CDH é constituído por 47 Estados-Membros e qualquer país das Nações Unidas pode ser candidato, sendo que a Resolução prevê o critério de distribuição geográfica equitativa por grupos regionais da seguinte maneira: 13 países da África, 13 países da Ásia, 6 países do Leste Europeu, 8 países da América Latina e Caribe e 7 países da Europa Ocidental e outros.

Os membros do CDH terão um mandato de três anos, admitindo-se uma possível reeleição sucessiva. E, ainda, aquele membro que cometa qualquer tipo de violação grave e sistemática aos direitos humanos, poderá ser suspenso, pela Assembleia Geral, por maioria de dois terços dos membros presentes e votantes.

Por fim, os países-membros devem se comprometer a: (1) Manter e promover as mais altas exigências em matéria de promoção e proteção dos direitos humanos; (2) Cooperar com os trabalhos do CDH; e, (3) Passar pelo mecanismo de revisão periódica universal durante seus mandatos.

2.3.2 Funções e órgãos subsidiários

Conforme o texto da Resolução nº A/RES/60/251, parágrafo 2, ficou definido que o CDH será responsável pela promoção do respeito universal e pela proteção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais de todas as pessoas, sem qualquer tipo de distinção e de uma maneira justa e equitativa. Suas ações devem ser norteadas pelos princípios da universalidade, imparcialidade, objetividade e não seletividade, diálogo internacional construtivo e cooperação com a finalidade de impulsionar a promoção e proteção de todos os direitos humanos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, incluindo o direito ao desenvolvimento.

A Resolução nº A/HRC/RES/5/1 (NAÇÕES UNIDAS, 2007) reitera e amplia os princípios norteadores do CDH. Dessa forma, as ações do CDH devem estar pautadas nos princípios da universalidade, imparcialidade, objetividade, não-seletividade, diálogo

construtivo e cooperação, previsibilidade, flexibilidade, transparência, prestação de contas (*accountability*), equilíbrio, inclusivo / abrangente, perspectiva de gênero e, por fim, implementação e acompanhamento de decisões.

A Resolução nº A/HRC/RES/5/1, de 18 de junho de 2007, detalha os procedimentos, mecanismos e estruturas que formam base de trabalho do CDH. Com base nessa Resolução e no organograma atualizado (NAÇÕES UNIDAS, 2018a), são órgãos subsidiários do CDH: a Revisão Periódica Universal; os Procedimentos Especiais, o Comitê Consultivo, o Procedimento de Denúncia, Outros Órgãos Subsidiários (dentre eles, o Fórum das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos), Grupos de trabalho aberto e, por fim, ainda existem alguns Comitês de Inquérito/ Missão de Averiguação.

2.3.3 Revisão Periódica Universal (RPU)

O mecanismo de Revisão Periódica Universal (RPU) foi criado pela Resolução nº A/RES/60/251, a mesma que criou o Conselho de Direitos Humanos. Depois foi melhor detalhado pela Resolução nº A/HRC/RES/5/1, que trouxe em seu Anexo os procedimentos a serem adotados para a realização dela. O Brasil foi pioneiro dessa iniciativa, ao propor, oficialmente, pela primeira vez, a criação de um “relatório global de direitos humanos” no âmbito da Comissão, em 1998.

Resumidamente, o mecanismo de RPU pode ser entendido da seguinte forma:

O Mecanismo de Revisão Periódica Universal (RPU) é fundado no *peer review* – monitoramento pelos pares – pelo qual um Estado tem a sua situação de direitos humanos submetida à avaliação dos demais membros do Conselho de Direitos Humanos (e também a qualquer outro Estado interessado), relatada por três outros Estados (*troika*), e que, futuramente, pode vir a substituir os procedimentos especiais. (RAMOS, 2016, p. 132).

De acordo com a Resolução nº A/HRC/RES/5/1, os objetivos da RPU são (a) melhorar a situação de direitos humanos no país avaliado; (b) verificar se os Estados estão cumprindo suas obrigações e compromissos de direitos humanos, bem como avaliar os desenvolvimentos e desafios positivos enfrentados pelo Estado; (c) fortalecer a capacidade do Estado e da assistência técnica, em consulta com, e com o consentimento do, Estado interessado; (d) compartilhar as melhores práticas de direitos humanos entre Estados; (e) apoiar a cooperação na promoção e proteção dos direitos humanos; (f) incentivar a plena cooperação e envolvimento dos órgãos da ONU voltados para os direitos humanos.

Para isso, a RPU é pautada nos princípios da universalidade, interdependência, indivisibilidade e inter-relação de todos os direitos humanos; cooperação baseada em informação objetiva e confiável e no diálogo interativo; cobertura universal e igualdade de tratamento entre todos os Estados; orientada para a ação; conduzida de maneira objetiva, transparente, não seletiva, construtiva, não conflituosa e não politizada; realista, não excessivamente onerosa ou excessivamente longa; dentre outros, detalhado na Resolução nº A/HRC/RES/5/1.

O procedimento da Revisão inicia-se com base em documentos preparados pelo Estado a ser avaliado e pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos. O Estado examinado apresenta um relatório nacional, contendo informações sobre a situação geral de direitos humanos em seu território. O Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos também prepara uma compilação das informações contidas nos relatórios de órgãos de tratados, procedimentos especiais, incluindo observações e comentários do Estado examinado, e outros documentos oficiais pertinentes das Nações Unidas. Além disso, organizações não governamentais e a instituição nacional de direitos humanos podem apresentar informações adicionais, confiáveis e relevantes à RPU, que serão resumidas pelo Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos.

Os instrumentos de direitos humanos utilizados como base para o exame são a Carta da ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, os tratados internacionais de direitos humanos que o país ratificou e os compromissos voluntários assumidos pelos Estados, incluindo aqueles quando da apresentação de suas candidaturas para eleição ao Conselho de Direitos Humanos.

A revisão será conduzida em um grupo de trabalho, presidido pelo Presidente do Conselho e composto pelos 47 Estados membros do Conselho. Esse grupo de trabalho analisará os documentos acima expostos e por meio do diálogo interativo, o país em análise poderá ser confrontado pelo grupo de trabalho, respondendo às dúvidas e ainda opinando sobre os comentários e sugestões dos demais Estados. Com isso, “não há, então, condenação e conclusões vinculantes. Busca-se a cooperação e adesão voluntária do Estado examinado.” (RAMOS, 2016, p. 133).

Um grupo de três relatores, selecionados pelo sorteio entre os membros do Conselho e de diferentes Grupos Regionais (conhecido como *troika*) será formado para facilitar cada revisão, incluindo a preparação do relatório do grupo de trabalho. O Relatório de Resultado ou Relatório Final, elaborado pela *troika*, consiste em um resumo dos procedimentos do processo

de revisão; conclusões e/ou recomendações e os compromissos voluntários do Estado em questão. Por fim, esse Relatório Final será apreciado pelo plenário do CDH.

Antes da aprovação do resultado pelo plenário do Conselho, deve ser oferecida ao Estado interessado a oportunidade de apresentar respostas a perguntas ou questões que não tenham sido suficientemente abordadas durante o diálogo interativo. Após a aprovação do Relatório Final pelo conselho, resultado da revisão periódica universal, como um mecanismo de cooperação, deve ser implementado principalmente pelo Estado em questão e, quando apropriado, por outras partes interessadas relevantes. A revisão subsequente deve centrar-se na implementação do resultado precedente.

O mecanismo da Revisão Periódica Universal apresenta pontos positivos e negativos. Do lado positivo, pode-se apontar a classificação dele em mecanismo coletivo, evitando que um Estado isolado avalie a situação de direitos humanos de outro. Ainda, para quem defenda a RPU, ela permite que todos os Estados sejam avaliados, ou seja, evita-se a seletividade e os parâmetros dúbios na escolha dos Estados a serem examinados e dos relatores do processo.

Por outro lado, os pontos negativos apresentados por esse mecanismo são a falta de independência e imparcialidade, uma vez que a avaliação é um processo essencialmente político. Dessa forma, como as recomendações não geram maiores consequências ao Estado avaliado, acaba se tornando um mecanismo que serve para dar visibilidade política sobre os direitos humanos de determinado país. Ainda, pelo fato de ser efetuada pelos próprios pares, prejudica as conclusões e recomendações genéricas que se tornam irrelevantes.

Para se ter uma ideia de como os Estados não são os melhores críticos de seus pares, basta observar a participação do Brasil nos três ciclos da RPU. No primeiro ciclo da RPU (2008-2011), a *troika* formada por Gabão, Arábia Saudita e Suíça apresentaram o Relatório de Resultado sobre o Brasil em maio de 2008, no qual foram feitas 15 recomendações. Os comentários e sugestões “revelaram superficialidade e constatações genéricas de que há ‘falhas’, mas a situação está ‘melhor’ agora que no passado.” [A Bélgica, por exemplo,] “recomendou que o Brasil continuasse os esforços para reduzir a pobreza...”. (RAMOS, 2016, p. 134).

Embora o processo tenha se aperfeiçoado no segundo ciclo da RPU, pois houve a edição da Resolução n. 16/21, de 2011, do CDH, conforme aponta Ramos (2018),

[...] não é difícil para o Estado avaliado (qualquer que seja) apontar o cumprimento das recomendações, que são propositalmente feitas de modo genérico e programático. Assim, basta apontar a edição de uma lei ou mesmo um investimento para que recomendações do tipo ‘fazer esforços’, ‘promover’, ‘adotar medidas’ sejam consideradas cumpridas. Por outro lado, quando um Estado faz uma recomendação

direta, cujo cumprimento é de fácil aferição (tudo ou nada), basta que o Estado avaliado a recuse. (RAMOS, 2018, p. 384).

Nesse sentido, a RPU ainda precisa ser aperfeiçoada e deve haver um compromisso maior dos Estados que estão realizando a avaliação de outro, para que se evite recomendações genéricas e superficiais.

2.3.4 Procedimentos Especiais

Foram criados pelo Conselho Econômico e social dois mecanismos extraconvencionais de apuração de violações de direitos humanos. O primeiro, é o Procedimento 1235, mais conhecido atualmente como Procedimentos Especiais, originado pela Resolução n. 1235 de 1967 e o segundo, é o Procedimento 1503 ou procedimento confidencial da Resolução n. 1503 de 1970.

Ramos (2016) ressalta que o termo “extraconvencional” é impreciso, pois esses mecanismos baseiam-se na interpretação ampla e genética do texto da Carta da ONU, que é uma convenção internacional. Todavia, a doutrina adotou esse termo para diferenciá-los de outros que se baseiam, fundamentalmente, em convenções específicas.

Com a criação do Conselho de Direitos Humanos em 2006, cogitou-se da extinção dos procedimentos especiais, que seriam substituídos pelo Mecanismo de Revisão Periódica Universal. Entretanto, a Resolução n. A/RES/60/251 manteve os procedimentos especiais (que seriam revistos) ao lado da Revisão Periódica Universal. Posteriormente, a Resolução nº A/HRC/RES/5/1 delimitou o escopo desses procedimentos. Já os procedimentos confidenciais da Resolução 1503, foram substituídos pelo Procedimento de Queixa ou Denúncia do CDH.

Procedimentos especiais são, segundo definição dada pelo Conselho de Direitos Humanos,

um indivíduo (chamado "Relator Especial" ou "Perito Independente") ou um grupo de trabalho composto por cinco membros, um de cada um dos cinco grupos regionais das Nações Unidas: África, Ásia, América Latina e Caribe, Europa Oriental. e o grupo ocidental. Os Relatores Especiais, Peritos Independentes e membros dos Grupos de Trabalho são nomeados pelo Conselho de Direitos Humanos e servem em suas capacidades pessoais. Comprometem-se a defender a independência, eficiência, competência e integridade por meio da probidade, imparcialidade, honestidade e boa-fé. Eles não são membros da equipe das Nações Unidas e não recebem remuneração financeira. O estatuto independente dos titulares de mandato é crucial para que possam desempenhar as suas funções com toda a imparcialidade. (NAÇÕES UNIDAS, 2018d).

Com base na Resolução n. A/HRC/RES/5/1, (a) perícia; b) experiência no domínio do mandato; (c) independência; (d) imparcialidade; (e) integridade pessoal; e (f) objetividade (parágrafo 39). Candidatos elegíveis são “indivíduos altamente qualificados que possuam competência estabelecida, conhecimentos especializados relevantes e extensa experiência profissional no campo dos direitos humanos.” (parágrafo 41).

De acordo com o parágrafo 42 da Resolução, os titulares de mandatos de procedimentos especiais podem ser nomeados por: (a) Governos; (b) Grupos Regionais operando dentro do sistema de direitos humanos das Nações Unidas; (c) organizações internacionais ou seus escritórios (por exemplo, o Escritório do Alto Comissariado para os Direitos Humanos); d) organizações não governamentais; e) outros órgãos de direitos humanos; (f) nomeações individuais.

Os relatores especiais não podem acumular funções de direitos humanos e seus mandatos não podem exceder seis anos. Caso seja um mandato de país a duração é de um ano e os mandatos temáticos são de três anos, podendo ser renovados uma vez. Além disso, o relator especial age de forma pessoal, independente, não representando os interesses de nenhum país, a fim de evitar conflitos de interesses.

O Brasil, através de convite permanente, permitiu as visitas constantes de Relatores Especiais, para inspeções *in loco*, sem a necessidade de aprovação prévia do Estado brasileiro. (RAMOS, 2016).

Em 2005, o ex-secretário geral das Nações Unidas, nomeou o Representante Especial sobre o assunto de direitos humanos e corporações transnacionais e outros empreendimentos de negócios, que será detalhado no capítulo seguinte.

3 O MARCO NORMATIVO DE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO ÂMBITO NA ONU

Desde a década de 1970, a ONU vem enfrentando o desafio de elaborar parâmetros globais para responsabilizar empresas envolvidas em violações de direitos humanos. Trata-se de uma quebra de paradigma, frente à abordagem tradicional de responsabilização internacional por violações de direitos humanos centrada nos Estados. Todo o processo que se desenvolveu até os dias atuais, se constituem em diversas tentativas da ONU em monitorar e regular as empresas, a fim de coibir e limitar a ação desses agentes econômicos, em contraposição aos esforços de governos e grupos empresariais de oporem obstáculos a essas tentativas, para que pudessem proteger os próprios interesses.

As primeiras denúncias de atividades ilegais e antiéticas por empresas multinacionais e que representavam um grande impacto na vida de indivíduos e do meio ambiente ocorreram nas décadas de 1970 e 1980, quando grandes corporações viraram alvo de ativistas que denunciavam o apoio econômico dado por essas companhias a regimes discriminatórios como o *apartheid* na África do Sul e a regimes ditatoriais na América Latina (FEENEY, 2009).

Ressalta-se que nesse período o sistema internacional de proteção aos direitos humanos estava numa fase ainda inicial de seu desenvolvimento, porém, caminhando para nova formatação no âmbito das Nações Unidas. Como dito no capítulo anterior, a Comissão de Direitos Humanos havia criado diversos documentos (Declaração Universal e os dois Pactos de 1966) que se tornaram balizas e padrões para a promoção e proteção dos direitos humanos, e a partir da década de 1970, ela foi autorizada pelo Conselho Econômico e Social a lidar com as denúncias de violações de direitos humanos por meio do procedimento público e do procedimento confidencial (criados, respectivamente, pelas Resoluções n. 1.235 de 1967 e 1.503 de 1970, ambas do Conselho Econômico e Social).

Entretanto, destaca-se que os tratados de direitos humanos da ONU “não abordam especificamente deveres dos governos em relação às empresas. Eles impõem obrigações generalizadas aos governos para assegurar que os direitos sejam desfrutados e evitar a violação por parte de agentes não governamentais” (RUGGIE, 2014, p. 94). Assim, embora a ONU tivesse desenvolvido documentos importantes sobre os direitos humanos, a aplicação destes aos casos de violações era incipiente, principalmente, por não serem aplicáveis diretamente às empresas.

Nesse sentido, a construção das primeiras medidas da ONU relacionadas a responsabilidade de agentes econômicos remonta à criação do Centro sobre Empresas

Transnacionais da Organização das Nações Unidas (*UN Centre on Transnational Corporations – UNCTC*) e da Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais, em 1973. Essa iniciativa tinha o escopo de investigar os impactos e o papel das corporações transnacionais no processo de desenvolvimento, especialmente na capacidade de negociação dos países em que elas operam de forma a contribuir para o estabelecimento de uma nova ordem econômica internacional (FEENEY, 2009; JERBI, 2009).

As atividades desenvolvidas pelo UNCTC incluíam “monitorar os impactos sociais e ambientais das empresas transnacionais, aconselhar os países em desenvolvimento em suas transações com grandes corporações e elaborar propostas para quadros normativos que regem as atividades das empresas multinacionais.” (JERBI, 2009, p. 302).

Os esforços empreendidos resultaram na apresentação de um esboço do Código de Conduta da ONU sobre Empresas Transnacionais, que previa o respeito pelas corporações transnacionais pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais, embora ele não tenha sido pensado para ser um instrumento de direitos humanos. Todavia, esse esboço sofreu fortes resistências dos países desenvolvidos, onde parte das empresas transnacionais estavam sediadas, colocando-o, primeiramente, de lado, e em 1994, o Código de Conduta foi cancelado, bem como o UNCTC foi extinguido, tendo alguns aspectos de seu trabalho e o da Comissão sido integrados pela Conferência sobre Comércio e Desenvolvimento das Nações Unidas (*United Nations Conference On Trade And Development – UNCTAD*) (FEENEY, 2009; JERBI, 2009).

Em 1976, em resposta às iniciativas da ONU de regular as atividades econômicas, com a condução do processo de criação do Código de Conduta da ONU, surge no âmbito da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) as Diretrizes da OCDE para Empreendimentos Multinacionais como parte da “Declaração e Decisões sobre Investimento Internacional e Empreendimentos Multinacionais”. Essas diretrizes traziam recomendações quanto a alguns direitos trabalhistas, sem tratar de forma direta de outros direitos humanos e foram pouco utilizadas nas duas décadas seguintes, vindo a ser revisadas diversas vezes, tendo sua última revisão mais emblemática em 2000.

Em 1977, a OIT adota a Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social, um instrumento não vinculante voltado mais especificamente aos direitos trabalhistas, mas que faz referência à Declaração Universal dos Direitos Humanos e que possui mecanismos que permitem denúncias de abusos cometidos por empresas. Atualmente, após a última revisão em março de 2017, essa Declaração da OIT,

tendo em vista as evoluções registadas desde a sua criação, fez menção expressa aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos de 2011.

Voltando às décadas de 1980 e 1990, as empresas transnacionais tiveram um crescimento significativo gerando diversos impactos na vida da sociedade. Várias campanhas foram organizadas contra o Banco Mundial e ao Fundo Monetário Internacional (FMI) devido ao apoio a projetos de desenvolvimento de grande impacto em muitos países de baixa renda, responsáveis por destruição ambiental e violações de direitos humanos nestes países. A partir dessas críticas e campanhas, surge o Painel de Inspeção do Banco Mundial que “ofereceu um novo, embora limitado, mecanismo para responsabilizar agentes econômicos internacionais influentes” (FEENEY, 2009, p. 177).

Em meio a essas primeiras iniciativas e ao acirramento das discussões entre ONGs e movimentos sociais pressionando governos e corporações, um grande avanço para o reconhecimento da responsabilidade de empresas por violações de direitos humanos foi realizado a partir das grandes cúpulas e conferências mundiais da ONU ocorridas na década de 1990, sendo as mais expressivas, a ECO 92 realizada no Rio de Janeiro (1992), a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993) e a Cúpula sobre a Mulher (Beijing, 2006). “Nestas conferências, as tensões entre ativistas de direitos humanos, ambientalistas e desenvolvimentistas começaram a se dissolver gradualmente na medida em que novas alianças foram sendo constituídas” (FEENEY, 2009, p. 178).

Com algumas quebras de barreiras e a promoção crescente do conceito de responsabilidade de agentes privados por violações de direitos humanos, surgem dois importantes documentos: o Pacto Global das Nações Unidas (2000) e as Normas das Nações Unidas sobre Responsabilidades em Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados (2003).

O Pacto Global é uma iniciativa voluntária, não vinculante, baseada em 10 princípios, que foi adotada em 2000, pelo então secretário-geral da ONU, Kofi-Annan. Os princípios baseiam-se em tratados e declarações internacionais nas áreas dos direitos humanos, normas de trabalho, meio ambiente e anticorrupção, que remetem aos padrões identificados nos documentos da ONU (Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção).

O objetivo dessa iniciativa é mobilizar a comunidade empresarial do mundo para a adoção de valores fundamentais e internacionalmente aceitos em suas práticas de negócios e,

com isso, alcançar avanços na implementação de um Regime de Direitos Humanos e Sustentabilidade empresarial. Assim, procura fornecer diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania, por meio de lideranças corporativas comprometidas e inovadoras. A sede do Pacto Global é em Nova York.

As Normas foram desenvolvidas pela Subcomissão da ONU para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos entre os anos de 1999 e 2003 e concebidas pelo grupo de trabalho como *soft law*. No entanto, a linguagem utilizada em seu texto era a de um verdadeiro tratado, contendo diversos artigos e comentários. O texto baseia-se em diversos documentos de direitos humanos da ONU e inclui “disposições sobre direito internacional criminal e humanitário, direitos civis e políticos, bem como direitos econômicos, sociais e culturais, proteção ao consumidor, padrões ambientais e anticorrupção” (SEPPALA, 2009, p. 403).

Esse documento foi fortemente criticado por empresas e governos, embora tenha sido bem aceito por grupos de direitos humanos. As críticas concentram-se em três argumentos: primeiro, os direitos selecionados pelas Normas seria um rol apartado do universo geral dos padrões de direitos humanos e tal limitação não contemplaria um ou outro direito humano, o que prejudicaria a interpretação e aplicação destes; segundo, as implicações para as empresas seriam semelhantes às dos Estados, caracterizando a privatização dos direitos humanos; e terceiro, as Normas não diferenciam as responsabilidades de empresas e dos Estados, sendo que em alguns casos, as responsabilidades das empresas são maiores que as dos Estados (SEPPALA, 2009).

Em razão da não adoção do texto das Normas, foi estabelecido, em 2005, o mandato do Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie, que resultou na criação do Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” (2008) e dos Princípios Orientadores (2011).

A seguir, será apresentado como foi desenvolvido o mandato de John Ruggie e os documentos que resultaram de seu trabalho no âmbito da ONU por se tratarem dos avanços mais recentes em matéria de responsabilização de empresas e direitos humanos dentro das Nações Unidas.

3.1 Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos

Em julho de 2005, John Gerard Ruggie foi nomeado pelo então secretário-geral da ONU, Kofi Annan, para assumir o cargo de Representante Especial do Secretário-Geral das

Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos. John Ruggie é professor na cátedra Berthold Beitz em direitos humanos e relações internacionais, na Kennedy School of Government, da Universidade Harvard e já havia trabalhado com Kofi Annan como assistente do secretário-geral para planejamento estratégico durante o primeiro mandato dele, de 1997 a 2001.

John Ruggie escreveu o livro “Quando negócios não são apenas negócios – as corporações multinacionais e os direitos humanos”, no qual ele explica o que foi o seu mandato, como ele se desenvolveu, descrevendo a experiência que culminou com a criação e aprovação de um conjunto de “Princípios Orientadores” sobre Empresas e Direitos Humanos.

Anterior a esse mandato, em 2003, a Subcomissão das Nações Unidas de Promoção e Proteção dos Direitos Humanos apresentou para aprovação da Comissão de Direitos Humanos, um documento similar a um tratado, cujo nome era “Normas de Responsabilidade de Corporações Transnacionais e Outras Empresas em Relação aos Direitos Humanos”. De acordo com essas Normas, as empresas, dentro de sua “esfera de influência” teriam os mesmos deveres referentes aos direitos humanos que os governos aceitaram para si próprios, mediante tratados ratificados por eles. Isso gerou uma discussão bastante polarizada entre organizações e ativistas de direitos humanos e a comunidade empresarial. Os primeiros apoiavam a adoção do documento e os segundos, eram refratários por acreditarem que estariam contraindo obrigações, que na visão deles eram responsabilidade dos Estados. Sem o apoio necessário na Comissão, esse texto das Normas não foi aprovado.

O tema empresas e direitos humanos era novo, complexo e com grande carga política. Os governos entendiam que ele exigia maior atenção e as empresas, diante de tantas campanhas de ativistas, tinham “a necessidade de maior clareza no que se referia a suas responsabilidades pelos direitos humanos, mas era preciso que as orientações viessem de uma fonte razoavelmente objetiva e confiável”. (RUGGIE, 2014, p. 20).

Nesse contexto, a Comissão estabeleceu um mandato de Procedimentos Especiais para John Ruggie, do tipo exame de tema específico, com a intenção de que um especialista pudesse trazer nova perspectiva ao tema negócios e direitos humanos, após anos de divergências entre organizações não governamentais voltadas para a proteção de comunidades afetadas por empresas e, de outro lado, governos e corporações.

Na visão da Comissão, o trabalho a ser desenvolvido pelo especialista, em termos de abrangência,

[...] deveria, principalmente, ‘identificar e esclarecer’ os padrões existentes e as melhores práticas de negócios e o papel dos Estados na regulamentação das empresas em relação a seus efeitos sobre os direitos humanos; e também pesquisar e esclarecer o significado dos conceitos mais arduamente contestados no debate, tais como ‘cumplicidade corporativa’ na comissão sobre abusos aos direitos humanos e ‘esfera de influência corporativa’, nas quais as companhias devem ter responsabilidades especiais. (RUGGIE, 2014, p. 20)

Em termos de condições institucionais e de procedimentos obedecidos, John Ruggie descreve o seu mandato de Procedimentos Especiais para examinar um tema específico da seguinte forma:

[...] Em termos simples: eu não dispunha de nenhum poder, exceto a persuasão, e virtualmente de nenhum recurso material para conduzir meu mandato a não ser os que eu mesmo conseguisse levantar. [...] Em meu modo de ver, o mandato não era apenas exercício de pesquisa e esboço de documentos, mas um tipo de campanha global para reestruturar um debate político estagnado e estipular normas globais e uma diretriz política confiável.” (RUGGIE, 2014, pp. 50-51).

Quanto aos recursos utilizados para a execução do mandato de Procedimentos Especiais, John Ruggie traz as seguintes explicações:

[...] De acordo com a descrição oficial, o mandato temático aborda ‘importantes fenômenos de violações aos direitos humanos em todo o mundo’. E continua: ‘Os titulares dos mandatos de Procedimentos Especiais prestam serviços a título pessoal, e não recebem nem salário nem outra compensação financeira por seu trabalho’. O que a descrição não diz é que, além de uma equipe de apoio limitada e das provisões mínimas para viagens, esses mandatos tampouco dispõem de recursos para serem implementados. Comecei com um assistente trabalhando meio período no Escritório do Alto Comissariado para Direitos Humanos e três viagens de ida e volta entre Boston, onde eu morava, e Genebra, onde o Conselho de Direitos Humanos se reúne e o Alto Comissariado está sediado. Montei então uma equipe de profissionais de destaque – advogados, analistas políticos, um gestor com MBA e dois diplomatas em licença de suas chancelarias –, que realizou pesquisas e administrou o processo. Trabalhamos em conjunto com redes de voluntários em vários países, fomos beneficiados pelas pesquisas feitas em regime *pro bono* por mais de duas dúzias de escritórios de advocacia e convocamos amplas consultas e discussões em todo o mundo. [...] O financiamento para essas atividades foi feito por meio de contribuições voluntárias dos governos, na forma de subsídios para pesquisas para Kennedy School of Government, da Universidade Harvard, que administrou todo o projeto. (RUGGIE, 2014, p. 50-51)

No total, o mandato de Ruggie seguiu por um período de seis anos e pode ser dividido em três fases. A primeira fase foi de 2005 a 2007 e corresponde à etapa de identificação e esclarecimento sobre o tema empresas e direitos humanos. A segunda fase deu-se em 2008 com a apresentação e aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos do Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” e renovação do mandato por mais três anos. Por fim, de 2008 a 2011 foi construído os “Princípios Orientadores”, aprovados em 2011, por unanimidade, que

contavam com 31 princípios, cada um deles com um comentário que explica seu significado e implicações. Esses documentos serão detalhados no próximo capítulo.

Assim que deu início às atividades do mandato, foi feita uma pesquisa descritiva com o objetivo de

[...] identificar quais padrões internacionais de direitos humanos hoje regulam a conduta empresarial, em comparação ao comportamento de governos e de indivíduos; e esclarecer os respectivos papéis de governos e empresas na proteção desses direitos. Em princípio, o mandato incluía todos os tipos de atividades empresariais, grandes ou pequenos. Mas, na prática, a intenção era focar as corporações multinacionais. As multinacionais funcionam como entidades integradas globalmente, mas não estão sujeitas a um regulador único global; por isso, criam desafios de governança que não são enfrentados por grandes companhias nacionais e muito menos por armazéns de esquina. (RUGGIE, 2014, p. 13).

O desafio inicial era a falta de dados oficiais sobre o envolvimento de corporações multinacionais em abusos aos direitos humanos. Existiam apenas suspeitas que houve aumento real dessas práticas a partir da década de 1990. Foi utilizada uma lista de acusações públicas contra companhias em todo o mundo, fornecida pelo Centro de Informação sobre Empresas e Direitos Humanos, uma pequena organização, sem fins lucrativos, baseada em Londres. Por meio de uma amostragem de casos que se tornaram emblemáticos, foi feito um mapeamento geral dos abusos, reais e supostos, aos direitos humanos causados por corporações.

Dos resultados encontrados, constatou-se que as companhias podem afetar toda a gama de direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Os casos estudados apontaram, dentre outros, os seguintes abusos: problemas no local de trabalho; prejuízos a direitos relacionados à saúde; direitos a terra e moradia e acesso a água potável; a segurança física da pessoa; direitos dos povos indígenas; direitos civis, tais como liberdade de expressão, direito a privacidade, a reunião pacífica e a julgamento justo. (RUGGIE, 2014).

Também se verificou a existência de um certo padrão na incidência de abusos por empresas, em que essa “é significativamente mais alta em países com governança fraca, onde não existem leis locais ou onde as leis não são executadas, mesmo se o país anfitrião tiver ratificado as convenções internacionais de direitos humanos pertinentes.” (RUGGIE, 2014, p. 89).

Além disso, observou-se que as empresas, inicialmente, adotaram uma abordagem estritamente jurídica para se defender das acusações de violações de direitos humanos, praticados em vários lugares, onde elas tinham alguma subsidiária. O discurso delas permeava afirmações do tipo “esse problema não é nosso; esses são fornecedores independentes ou essa é uma subsidiária legalmente separada da empresa controladora”. (RUGGIE, 2014, p. 88).

Ainda, as empresas também se esquivavam alegando que mesmo quando elas violavam normas internacionalmente reconhecidas e valores empresariais que elas devotavam em seus países de origem, elas o faziam por não poderem interferir nos assuntos domésticos dos países anfitriões, que muitas vezes, estavam imersos em problemas como ditaduras militares.

Esse cenário começou a mudar após diversas campanhas ativistas e processos ocasionais, fundamentados no Estatuto Americano de Ilícitos Civis no Estrangeiro (1789)⁵. Ruggie complementa afirmando que

Apesar de várias iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa terem sido lançadas durante a década seguinte, elas existiam em grande parte como fragmentos desconectados, incorporando compromissos diferentes, sendo que poucas delas se concentravam especificamente nos direitos humanos. O objetivo de meu mandato era abordar essas lacunas. (RUGGIE, 2014, p. 89)

Tendo rechaçado a pressão para desenvolver seu mandato com base no texto das Normas (2003) e também, tendo concluído que a adoção de um tratado sobre empresas e direitos humanos não seria a melhor opção, pois poderia levar muito tempo para ser negociado e entrar em vigor e, faltavam as bases para temas tão complexos e com Estados muito conflitantes, que o caminho adotado foi o de construir um marco normativo que convergisse para uma plataforma de normas essenciais e orientação de políticas que poderia ser desenvolvida por outras pessoas ou empresas de acordo com a realidade de cada um. Daí, resultou o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”.

Em junho de 2008, o Quadro Referencial foi aprovado por unanimidade pelo Conselho de Direitos Humanos e o mandato de Ruggie foi renovado por mais um período. Com isso, ele ficou incumbido de desenvolver uma orientação mais concreta para a implementação do Quadro Referencial.

Em 2011, Ruggie finaliza o seu segundo mandato de Representante Especial, com a apresentação do documento “Princípios Orientadores” sobre Empresas e Direitos Humanos, que foi aprovado pelo Conselho e que forma uma plataforma normativa e recomendações para

⁵ O Estatuto de Ilícitos Civis no Estrangeiro foi adotado pelo Primeiro Congresso dos Estados Unidos, em 1789, com o objetivo de ressarcimento por violações do direito internacional consuetudinário, como pirataria, maus tratos a embaixadores e violação de condutas de segurança. Ele foi redescoberto por advogados de direitos humanos na década de 1980 e foi utilizado em vários processos contra corporações sob o argumento de que esse Estatuto servia de base legal para tornar possível “que estrangeiros movam ações civis em tribunais federais norte-americanos se as infrações alegaram alcançarem o nível de gravidade e de condenação universal dos delitos reconhecidos originalmente.” (RUGGIE, 2014, p. 67). A maioria das ações foi julgada improcedente, por razões processuais, resultando em vários recursos. Muitos entraram em acordo. No último caso levado a julgamento, *Bowoto vs. Chevron*, a empresa ganhou.

políticas de alto nível para o fortalecimento da proteção dos direitos humanos frente a violações que envolvam empresas.

3.2 Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”

Em 2007, John Ruggie, Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos (sigla original, RESG), apresentou ao Conselho de Direitos Humanos o Relatório de seu mandato de dois anos intitulado: “*Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*”. (NAÇÕES UNIDAS, 2008a) O resultado do trabalho do RESG contido nesse relatório é denominado por Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar” (Quadro).

Segundo o Relatório, as questões básicas que permeiam as discussões sobre empresas e direitos humanos estão diretamente relacionadas com as lacunas de governança criadas pela globalização, isto é, o escopo de atuação ampliado bem como o impacto que essas forças econômicas causam ao ambiente não foram absorvidas pela sociedade civil que sofre com as consequências adversas. Essas lacunas de governança proporcionam o ambiente permissivo para atos ilícitos de empresas de todos os tipos, sem a devida sanção ou reparação. O objetivo central desse Quadro é ser uma estrutura conceitual e política, de consulta multilateral, que sirva para ancorar o debate sobre empresas e direitos humanos e ajudar a guiar todas as partes interessadas. Dessa forma, o Quadro aborda o **que** deve ser feito. A aplicação dele na esfera empresarial tem a pretensão de reduzir e, em última análise, colmatar as lacunas de governança em relação aos direitos humanos.

O Quadro se baseia em responsabilidades diferenciadas, mas complementares. Para isso, ele está fundado em três pilares ou princípios fundamentais:

[...] o dever do Estado de proteger contra abusos dos direitos humanos por parte de terceiros, incluindo empresas; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos; e a necessidade de acesso mais efetivo aos remédios [meios eficazes de remediação, judiciais ou extrajudiciais]. Cada princípio é um componente essencial da estrutura: o dever do Estado de proteger, porque está no cerne do regime internacional de direitos humanos; a responsabilidade corporativa de respeitar, porque é a expectativa básica que a sociedade tem de negócios; e o acesso à reparação, porque mesmo os esforços mais concertados não podem impedir todos os abusos, enquanto o acesso à reparação judicial é frequentemente problemático, e os meios não judiciais são limitados em número, escopo e eficácia. Os três princípios formam um todo complementar em que cada um apoia os outros na obtenção de progresso sustentável. (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, parágrafo 9, pp. 4-5, tradução nossa)

Nesse sentido, o Quadro estabelece os limites dos papéis do Estado (os deveres jurídicos e a lógica de política relacionada a empresas e direitos humanos), das empresas, em particular

as multinacionais (as responsabilidades sociais que independem do Estado estar cumprindo ou não as obrigações que lhe cabe) e, por fim, os mecanismos de remediação associados aos dois anteriores.

a) O dever do Estado de proteger

O dever do Estado de proteger contra violações aos direitos humanos diz respeito àquelas cometidas por terceiros ou agentes particulares. Por definição, empresas também são terceiros. O primeiro passo do Quadro é deixar esse significado claro e bem entendido.

Os tratados e leis consuetudinárias do direito internacional dos direitos humanos fundamentam a obrigação do Estado de proteger contra abusos cometidos por terceiros, incluindo empresas. Há dois tipos de obrigações: a primeira, do próprio Estado signatário se abster de violar os direitos humanos em suas próprias jurisdições e a segunda, do Estado assegurar aos seus jurisdicionados possam gozar ou realizar os direitos de que são titulares.

Da observância dessa caracterização do dever de proteger, é nítido que o Estado por si só não é responsável quando uma empresa em sua jurisdição comete violações a direitos humanos. Entretanto, o Estado estará desrespeitando essa obrigação se não adotar as medidas apropriadas para evitar tais abusos, para investigar, punir e compensar os problemas que ocorrerem, inclusive, problemas advindos de empresas estatais.

As políticas calcadas no pilar “proteger” são medidas preventivas; aquelas com caráter punitivo e restaurativo são abordadas no pilar “remediar”.

b) A responsabilidade das empresas de respeitar

A responsabilidade das empresas de respeitar existe independentemente das diferentes atitudes dos países frente aos direitos humanos. Trata-se de uma norma social com reconhecimento amplo. Na esfera empresarial, pelo próprio discurso adotado por muitas companhias, principalmente, quando elas se filiam ao Pacto Global da ONU ou assumem responsabilidades por instrumentos não vinculantes como declaração da OCDE e da OIT. Entre ativistas, cujas acusações contra as companhias são sobre o desrespeito aos direitos humanos. O aumento rápido de iniciativas de Responsabilidade Social Corporativa também demonstra que as empresas reconhecem de estar em conformidade social.

Para que as empresas cumpram essa responsabilidade de respeitar devem pautar suas atividades na não violação dos direitos humanos dos outros, uma vez que boas ações voluntárias

não compensam o desrespeito aos direitos humanos. Nesse sentido, os direitos que devem ser respeitados são aqueles internacionalmente reconhecidos. O âmbito de respeito das empresas, no caso das multinacionais, inclui todo o grupo corporativo e os relacionamentos com terceiros associados a essas atividades, definido em termos de impactos negativos nos direitos humanos, reais e potenciais. Nisso, encerra-se o conceito de cumplicidade que pode ser jurídica ou extrajurídica, quando a companhia contribui de forma indireta para abusos de direitos humanos.

O pilar “respeitar” compreende, por último, o desenvolvimento da auditoria em matéria de direitos humanos de tal maneira a identificar, prevenir, mitigar e abordar o impacto das atividades empresariais nos direitos humanos. Ressalta-se que essa auditoria deve ser inclusiva no sentido de incluir a participação os indivíduos e comunidades afetadas, de forma periódica.

c) Acesso à remediação

Diz respeito às medidas a serem adotadas pelos Estados quando ocorrer alguma violação aos direitos humanos, pois mesmo em ambientes favoráveis, elas podem acontecer. O Quadro engloba três tipos de mecanismos de denúncia: judicial, extrajudicial estatal e não estatal.

Não basta ao Estado apontar a existência de um sistema jurídico penal e civil para que esteja por cumprida essa obrigação. Deve ir além, assegurando efetivamente o acesso à justiça pelos abusos cometidos em seu território e/ou jurisdição e reduzir os entraves legais e práticos que podem dificultar ou negar esses direitos. Além disso, recomenda-se que as próprias empresas criem mecanismos de denúncia em nível operacional para que elas busquem atingir soluções negociadas por meio do diálogo ou por mediação e, assim, se antecipem às possíveis reparações.

3.3 Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos

Em 2008, após a aprovação do Relatório contendo o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Remediar”, o Conselho de Direitos Humanos decide, por meio da Resolução nº A/HRC/8/52 (NAÇÕES UNIDAS, 2008b) , estende o mandato de John Ruggie por mais três anos e, também, solicita que ele, levando em conta os compromissos amplamente apoiados, que estão incluídos no Quadro, se concentre em operacionalizá-los de forma a oferecer recomendações concretas para a implementação dos princípios.

Esse novo trabalho deveria também (a) contemplar uma perspectiva de gênero em todo o seu trabalho e dar atenção especial às pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, em particular

crianças; (b) identificar, intercambiar e promover as melhores práticas e lições aprendidas sobre a questão das corporações transnacionais e outras empresas, em coordenação com os esforços do grupo de trabalho de direitos humanos do Pacto Global; (c) trabalhar em estreita coordenação com as Nações Unidas e outros órgãos internacionais relevantes; e, (d) promover a estrutura e continuar consultando as questões cobertas pelo mandato de maneira contínua com todas as partes interessadas.

Ao explicar como delineou essa nova fase mais regulamentadora, Ruggie afirma que identificou as seguintes questões a serem respondidas: “(...) levando em conta os compromissos amplamente apoiados, que estão incluídos no Quadro, quais são as medidas ‘adequadas’ necessárias para que eles se tornem realidade? Quais outras ações concretas são indicadas por esses compromissos? Os Princípios Orientadores discorreram sobre essas implicações.” (RUGGIE, 2014, p. 164).

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos adotou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que foram detalhados no Relatório nº A/HRC/17/31 (NAÇÕES UNIDAS, 2011a). Na definição dada por Flávia Piovesan e Victoriana Gongaza,

Os Princípios Orientadores constituem o **primeiro marco normativo internacional** a identificar e a aclarar a responsabilidade das empresas e dos Estados em matéria de direitos humanos, objetivando aprimorar padrões e práticas em relação aos direitos humanos e empresas, de forma a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, contribuindo, assim, para uma globalização socialmente sustentável. (PIOVESAN; GONZAGA, 2018, p. 244, grifo nosso)

A estrutura dos Princípios Orientadores compreende os três pilares: proteger, respeitar e remediar, que desempenham funções de fortalecimento mútuo e estão abrangidos, no total, por 31 princípios, seguidos por comentários e que “não criam ou restringem obrigações internacionais já existentes, devem ser aplicados de forma não discriminatória a todas as empresas, transnacionais ou não, independente de seu tamanho, titularidade, controle etc. [setor, localização e estrutura]” (RAMOS, 2018, p. 309). Além disso, eles devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser lidos, individual e coletivamente.

Seguindo a mesma ordem estabelecida no Quadro, o primeiro pilar “proteger” refere-se a obrigação dos Estados de zelar pela proteção de direitos humanos em seu território, adotando medidas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos, cometidos por particulares, inclusive empresas e cumprir os direitos humanos e liberdades fundamentais.

As medidas expressamente demandadas para os Estados no cumprimento do pilar “proteger” compreendem a adoção de leis que exijam das empresas o respeito aos direitos

humanos, bem como fiscalização periódica da adequação dessas leis, por meio de relatórios e informes públicos sobre o desempenho das atividades empresariais, além de fornecer orientação de como as empresas devem garantir o respeito aos direitos humanos; todas as esferas do Estado, sejam órgãos internos, empresas estatais ou outros, devem atuar com coerência e em prol do respeito aos direitos humanos nas suas atividades diárias e o Estado deve exigir auditorias para averiguação desse dever. A implementação de um marco normativo nacional sobre empresas e direitos humanos é também uma medida a ser adotada. A essência deve primeiro pilar é a prevenção, por isso a necessidade de adoção de mecanismos de controle e fiscalização que permitam avaliar, monitorar e mitigar riscos e impactos negativos, por meio de indicadores de direitos humanos.

O pilar “respeitar” aponta as medidas a serem adotadas para a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos. Isso significa que eles devem evitar infringir os direitos humanos de outras pessoas e devem abordar os impactos adversos dos direitos humanos com os quais estão envolvidos. Esse respeito perpassa os 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 Fundamental da Organização Internacional do Trabalho.

As empresas, relativamente, à sua atividade, cadeia produtiva e entorno, devem evitar causar ou contribuir para impactos adversos nos direitos humanos, procurar prevenir ou mitigar impactos adversos nos direitos humanos que estejam diretamente ligados às suas operações, produtos ou serviços por seus relacionamentos de negócios, mesmo que eles não tenham contribuído para esses impactos. A partir de compromisso político exposto, que envolva toda a empresa, desde as altas esferas até os demais setores, cabe também às empresas a realização das diligências devidas no campo dos direitos humanos, a fim de identificar, prevenir, mitigar e explicar como eles lidam com seus impactos negativos. Os impactos adversos a serem considerados são os reais ou potenciais aos direitos humanos com os quais possam estar envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Quando as empresas comerciais identificam que causaram ou contribuíram para impactos adversos, elas devem prover ou cooperar em sua reparação por meio de processos legítimos.

Por fim, o pilar “remediar” consagra os princípios pelos quais os Estados devem tomar as medidas apropriadas para assegurar, através de meios judiciais, administrativos, legislativos ou outros meios apropriados, quando tais abusos ocorram dentro de seu território e/ou jurisdição que as pessoas e comunidades afetadas tenham acesso a um remédio eficaz. Quanto aos

mecanismos judiciais, deve-se considerar maneiras de reduzir barreiras legais, práticas e outras barreiras relevantes que possam levar à negação de acesso a recursos. Quanto aos mecanismos de reclamação ou denúncias, os Estados devem fornecer mecanismos de reclamação não judiciais eficazes e apropriados, em paralelo aos mecanismos judiciais, facilitar o acesso a esses mecanismos de denúncia. Além disso, as empresas também devem possuir ou participar de mecanismos de denúncia eficazes e garantir que estes estejam à disposição das pessoas e comunidades afetadas. Todos esses mecanismos (estatais ou não estatais), para serem eficazes, devem ser: legítimos, acessíveis, previsíveis, equitativos, transparentes, compatíveis com os direitos, uma fonte de aprendizado contínuo e com base no engajamento e diálogo.

Analisando o conteúdo dos Princípios Orientadores, percebe-se que eles dividem a responsabilidade pela proteção dos direitos humanos entre Estados e empresas, de forma que estabelece o papel de cada um desses atores, servindo de orientação para a interpretação das normas nacionais e internacional, sem apresentar força vinculante. Pelas atualizações de outros dispositivos de Responsabilidade Social e demais Declarações, vê-se que esses princípios influenciaram a atualização do texto, por exemplo, da Declaração Tripartida da OIT e, também, das Diretrizes OCDE, que já existiam e foram adaptadas conforme a orientação dada pelos princípios, o que demonstra o avanço alcançado no diálogo entre empresas, governos e sociedade civil em matéria de empresas e direitos humanos.

4 AS NAÇÕES UNIDAS APÓS OS PRINCÍPIOS ORIENTADORES

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos inauguraram novas perspectivas para o trabalho da ONU nessa matéria devido à sua alta aceitação. Com isso, o trabalho empreendido por John Ruggie foi continuado por meio de diferentes grupos de trabalho criado no âmbito das Nações Unidas.

4.1 Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos, recebeu o relatório final do Representante Especial sobre o assunto de direitos humanos e corporações transnacionais, que apresentou os “Princípios Orientadores para empresas e direitos humanos: implementação do quadro das Nações Unidas para proteger, respeitar e reparar”, o qual foi aprovado e adotado pelo Conselho.

Dessa forma, extinguiu o mandato do Representante Especial e o substituiu por um Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, composto por cinco especialistas independentes, com uma representação geográfica equilibrada, por um período de três anos.

Esse grupo ficou encarregado de promover a divulgação e aplicação efetiva e global dos Princípios Orientadores, trabalhando em de forma cooperativa e coordenada com os demais órgãos do CDH e da ONU sobre direitos humanos; estabelecer um diálogo sistemático e analisar possíveis áreas de cooperação entre governos, Nações Unidas, agências especializadas, fundos e programas, que estivessem envolvidos com sua temática central, bem como coordenar o trabalho do Fórum sobre Empresas e Direitos Humanos e apresentar relatórios anuais ao Conselho e à Assembleia Geral.

Este grupo de trabalho teve seu mandato inicial de três anos prorrogado por duas vezes consecutivas: em 2014, pela Resolução A/HRC/RES/26/22 (NAÇÕES UNIDAS, 2014a) e em 2017, pela Resolução A/HRC/RES/35/7 (NAÇÕES UNIDAS, 2017a). Com isso, ele continua operando no âmbito do Conselho de Direitos Humanos, presidindo o Fórum de Empresas e Direitos Humanos e comprometido com a aplicação dos Princípios Orientadores no contexto da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

4.2 Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos

Em dezembro de 2011, o Conselho de Direitos Humanos estabeleceu o Fórum das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, que é orientado e presidido pelo Grupo de

Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, conforme as Resoluções nº A/HRC/RES/17/4 (NAÇÕES UNIDAS, 2011b) e A/HRC/RES/35/7 (NAÇÕES UNIDAS, 2017).

O Fórum foi criado com o propósito de

[...] discutir as tendências e os problemas de implementação dos Princípios Orientadores e promover o diálogo e a cooperação acerca das questões relacionadas a empresas e direitos humanos, incluídos os problemas de determinados setores, ambientes operacionais ou em relação a direitos ou grupos específicos, bem como identificar boas práticas. (NAÇÕES UNIDAS, 2011b, parágrafo 12).

O Fórum acontece anualmente, com apoio do Secretário Geral e do Alto Comissariado e conta com a participação de participantes do governo, empresas, grupos comunitários e sociedade civil, escritórios de advocacia, organizações de investidores, órgãos da ONU, instituições nacionais de direitos humanos, sindicatos, especialistas em empresas e direitos humanos e meios de comunicação.

Durante três dias, são apresentados sessenta painéis de discussão sobre tópicos relacionados aos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, bem como questões atuais de direitos humanos relacionadas aos negócios.

4.3 Grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre corporações transnacionais e outras empresas de negócios com respeito a direitos humanos

Em 2014, o Conselho de Direitos Humanos, por meio da Resolução nº A/HRC/RES/26/9 (NAÇÕES UNIDAS, 2014b), criou o Grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre corporações transnacionais e outras empresas de negócios com respeito a direitos humanos, cujo mandato está voltado para a elaboração de um instrumento jurídico vinculante que regule as atividades das empresas transnacionais no direito internacional dos direitos humanos. Este grupo conta com o apoio do Alto Comissariado das Nações Unidas para Direitos Humanos e funciona paralelamente às atividades do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos descrito no item 2.4, acima.

O projeto preliminar desse instrumento jurídico vinculante foi apresentado na quarta sessão de trabalho do Grupo em outubro de 2018. Na minuta do Relatório Final dessa sessão, contém a seguinte fala da Vice-Alta Comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos:

(...) ela ressaltou que o tratado deve se concentrar nas necessidades das pessoas afetadas por abusos de direitos humanos relacionados aos negócios e deve levar em conta os impactos diferenciais que tais abusos exercem em diferentes grupos de

detentores de direitos. Observando que não há conflito inerente entre os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (UNGPs) e o desenvolvimento de um instrumento juridicamente vinculativo, ela enfatizou que o processo do tratado deve se basear no progresso feito com os Princípios Orientadores e iniciativas relevantes para melhorar acesso a soluções para vítimas de abusos corporativos. (NAÇÕES UNIDAS, 2014b, parágrafo 2)

O Presidente-Relator explicou que o texto do projeto do tratado é baseado em princípios básicos do direito internacional e dos direitos humanos e repousa sobre quatro pilares: prevenção, acesso à justiça, cooperação internacional e mecanismos de monitoramento.

O texto do projeto foi discutido na íntegra e ao final da quarta sessão, o Presidente-Relator recomendou que as partes interessadas teriam até fevereiro de 2019 para realizar suas sugestões e comentários e que na quinta sessão do grupo de trabalho, em 2019, seria apresentada uma versão revisada do projeto que levará em consideração as discussões da quarta sessão.

5 A SITUAÇÃO DO BRASIL FRENTE AS EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS

Desde a implantação do Mecanismo de Revisão Periódica em 2007, foram realizados três ciclos da RPU, sendo que o terceiro ciclo finalizará em 2020. Durante o primeiro ciclo da RPU, o Brasil se submeteu ao exame na primeira sessão do Conselho e em maio de 2008 foi editado o Relatório de Resultado, no qual o Brasil recebeu quinze recomendações que foram muito criticadas, por serem superficiais e extremamente genéricas. Nenhuma dessas recomendações versava sobre a temática empresas e direitos humanos, o que é compreensível, pois estava em construção dentro do Conselho de Direitos Humanos, os trabalhos do Representante Especial John Ruggie.

No segundo ciclo de revisão, em 2012, novamente o Brasil se submeteu à RPU, que havia sido aperfeiçoada pela Resolução n. 16/21, de 2011, do Conselho de Direitos Humanos. Foram apresentadas ao Brasil, algumas perguntas feitas antecipadamente. Dentre elas, destaca-se o questionamento feito pelos Países Baixos, que não versava diretamente sobre empresas e direitos humanos, mas se aproxima da temática. A pergunta feita foi a seguinte: “O governo do Brasil poderia elaborar mais sobre os mecanismos em vigor e outras medidas que pretende tomar para garantir que os direitos humanos sejam respeitados na execução de importantes projetos de infraestrutura? Os direitos humanos são levados em conta ao fornecer facilidades de empréstimo para empresas?”.

No Relatório Nacional que o Brasil apresentou (NAÇÕES UNIDAS, 2012a), na Compilação preparada pelo Gabinete do Alto Comissário para os Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2012b) e no Resumo das partes interessas, preparado pelo Gabinete do Alto Comissário Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2012c), documentos estes que serviram de base para o exame do Brasil em 5 de maio de 2012, nenhuma palavra foi dita sobre a temática empresas e direitos humanos.

Ao final do exame, observa-se que houve um aumento considerável interesse dos países, que resultou em 170 recomendações, das quais o Brasil acatou integralmente 159, rejeitou uma e acabou parcialmente 10. Apesar do questionamento apresentado acima pelos Países Baixos, também não foi feita nenhuma recomendação sobre esse tema para o Brasil, no Relatório Final (NAÇÕES UNIDAS, 2012d).

Na terceira RPU, o exame a que o Brasil se submeteu ocorreu em 2017 e pode-se observar que a temática empresas e direitos foi efetivamente incorporada tanto na fala dos Estados interessados, quando nas recomendações realizadas. Os Países Baixos, mais uma vez, apresentaram, antecipadamente, as mesmas perguntas realizadas no 2º ciclo da RPU, em 2012.

Dessa vez, o Relatório Nacional formulado pelo Brasil (NAÇÕES UNIDAS, 2017b), trouxe as algumas considerações sobre empresas e direitos humanos. Quando se referiu ao quadro jurídico e institucional para a promoção e proteção dos direitos humanos no Brasil, destacou que algumas medidas oficiais para a efetivação dos direitos humanos foram adotadas, dentre elas, a criação de um Grupo de Trabalho para elaborar uma versão preliminar de um Plano de Ação Nacional sobre empresas e direitos humanos.

Respondendo ao questionamento dos Países Baixos sobre a construção de grandes obras e eventos esportivos, o Brasil afirmou que violações dos direitos humanos podem ocorrer durante grandes projetos de infraestrutura e grandes eventos esportivos. Todavia, adotou o compromisso de que em 2017, seria criado um grupo de trabalho, com a participação da sociedade civil e do governo, com o objetivo de avaliar legislações, políticas e práticas bem-sucedidas com vistas à elaboração de um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos. Ressalvou que esse grupo de trabalho considerará os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos, as recomendações ao Brasil do Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos após sua visita ao Brasil em 2015, bem como outras regulamentações internacionais, como as Convenções da OIT e a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

Em relação ao Relatório do Escritório Alto Comissário das Nações Unidas (NAÇÕES UNIDAS, 2017c) para os Direitos Humanos sobre o Brasil, na sessão sobre “Implementação de obrigações internacionais de direitos humanos, levando em conta o direito internacional humanitário aplicável”, a ONU relatou que o

O Grupo de Trabalho sobre direitos humanos, empresas transnacionais e outras empresas encorajou o Brasil a desenvolver um plano de ação nacional completo sobre empresas e direitos humanos com base nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementação das Nações Unidas “Proteger, Respeito e Solução”. (parágrafo 13)

A ONU recordou que o Grupo de Trabalho sobre negócios e direitos humanos, em sua visita ao país em 2016, recomendou que o Brasil fortaleça a coordenação entre o Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis e a Fundação Nacional do Índio brasileiro e que via com preocupação a atuação de um comitê do Senado que aprovou uma iniciativa para acelerar o processo de licenciamento de obras de infraestrutura e as emendas propostas ao Código de Mineração incluíram a eliminação de algumas proteções ambientais.

Na sessão sobre os Direitos civis e políticos, no capítulo sobre “Administração da justiça, incluindo a impunidade e o estado de direito”, a ONU informou que

O Grupo de Trabalho sobre negócios e direitos humanos estava preocupado com o uso crescente do mecanismo legal da suspensão de segurança, que permitia a um presidente do tribunal superior suspender a decisão judicial de um tribunal inferior de bloquear um projeto de desenvolvimento, justificando que o projeto era uma questão de interesse público (parágrafo 33).

Ainda nessa mesma sessão, no capítulo sobre “Liberdades fundamentais e o direito de participar na vida pública e política”,

O Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos observou que o Programa Nacional para a Proteção dos Defensores dos Direitos Humanos tinha um orçamento limitado e poucos funcionários. Em relação às recomendações relevantes, a equipe do país recomendou que o Brasil fornecesse a plena implementação de seu programa nacional para a proteção de defensores de direitos humanos, assegurando que as perspectivas de gênero e étnica fossem levadas em conta, um quadro legal específico adotado, um orçamento alocado e equipes multidisciplinares instaladas em todos os estados. (parágrafo 36).

Por fim, quanto ao assunto “Proibição de todas as formas de escravidão”,

O Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos estava preocupado com a suspensão da publicação da chamada “lista suja” de empresas suspeitas de usar o trabalho escravo e observou que o Governo havia indicado seu desejo de reativá-la (parágrafo 43).

É interessante notar por meio desse compilado de informações, como foi a atuação do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos e quais os aspectos do trabalho foram abordados e utilizados pela ONU na RPU, embora o relatório do Grupo tenha sido bem extenso, apresentando 35 recomendações ao Brasil nessa temática, conforme pode-se observar no documento nº A/HRC/32/45/Add.1.

O terceiro documento analisado na 2ª RPU do Brasil foi o compilado de informações das partes interessadas, produzido pelo Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2017d). Nele, apenas uma observação foi feita:

O Pacto Global afirmou que o Brasil deve apoiar iniciativas e estratégias para combater a discriminação e promover a inclusão de pessoas com deficiência, mulheres, LGBT, refugiados, desenvolvidas por empresas e pelos diversos níveis de governo, em cooperação com a sociedade civil. Observou que o Brasil deveria promover os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos para órgãos governamentais que não eram tradicionalmente ativos na área de direitos humanos. (parágrafo 10)

Após o exame dos documentos acima descritos, o grupo relator preparou o Relatório Final (NAÇÕES UNIDAS, 2017e), contendo 246 recomendações dos outros Estados Membros da ONU, das quais quatro foram rejeitadas pelo Brasil. Desse total de recomendações, apenas três delas se referem diretamente a empresas e direitos humanos:

136.51 Desenvolver um plano de ação nacional sobre negócios e direitos humanos para evitar que projetos de desenvolvimento violem os direitos das populações tradicionais, povos indígenas e trabalhadores e causem danos ao meio ambiente, e a fim de garantir um remédio efetivo com consultas significativas aos afetados. comunidades (Holanda);

136.52 Elaborar um plano de ação nacional abrangente sobre empresas e direitos humanos, que levaria em conta os Princípios Orientadores das Nações Unidas a esse respeito (Paraguai);

136.53 Elaborar um plano de ação para empresas e direitos humanos (Serra Leoa);

Como se observa, as três recomendações ao Brasil sobre empresas e direitos humanos no terceiro ciclo, dizem respeito à elaboração um plano de ação nacional sobre negócios e direitos humanos, o que está em consonância com a proposta dos Princípios Orientadores. O fato do Paraguai ter sido específico em afirmar que esse plano deve se orientar pelos Princípios, direciona o trabalho, pois destaca o parâmetro de averiguação a ser adotado.

Pelo teor das observações anteriores, é possível verificar que o Brasil revela certo atraso em relação ao marco regulatório das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos, uma vez que os Princípios foram adotados em 2011 e seis anos depois, é que se visualiza a possibilidade da criação de um grupo de trabalho direcionado para essa temática.

Apesar do atraso, em 2017, o Brasil começou a implementar medidas para tratar da temática empresas e direitos humanos. Uma das primeiras iniciativas nesse sentido foi a publicação de uma cartilha pela Secretaria Nacional de Cidadania do Ministério dos Direitos Humanos, em parceria com o Centro de Direitos Humanos e Empresas da Escola de Direito da Fundação Getúlio Vargas. A cartilha traz o seguinte título: “Implementando os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: o dever de proteger do Estado e a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos”. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2017).

Em consonância com as recomendações e documentos adotados pelas Nações Unidas sobre a temática, essa cartilha tem como objetivo esclarecer o texto dos Princípios Orientadores no contexto brasileiro e apontar exemplos de temas que possam ser considerados nas políticas públicas, além de sugerir próximos passos para a implementação dos Princípios no Brasil.

Em consulta recente ao site do Ministério dos Direitos Humanos (MDH) do Brasil, foi publicada uma notícia que destaca a promoção de uma mesa-redonda “Empresas e Direitos Humanos: nova perspectiva de promoção e proteção” no dia 19 de novembro de 2018. Foi um evento aberto ao público que abordou os benefícios para a população obtidos a partir da parceria entre governo e instituições empresariais. Os debates ocorreram no âmbito do Comitê Empresas e Direitos Humanos (CEDH), instituído pela Portaria nº 289 do MDH, que ressalta a importância dos servidores do ministério discutirem as principais pautas e avanços na temáticas. (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2018).

O governo federal brasileiro tem estabelecido alguns documentos para a implementação de políticas voltadas a empresas e direitos humanos. Dentre elas, destacam-se o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), instituído pelo Decreto n. 7.037, de 21/12/2009 e atualizado pelo Decreto n. 7.177, de 12/05/2010, que abrange direitos humanos e responsabilidades empresariais, e o Decreto nº 9.571, de 22 de novembro de 2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país.

Além disso, o governo reconhece como compromissos internacionais, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas; as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE; as Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT; e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 para Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas.

Outra iniciativa brasileira vem através da Conectas, organização não governamental (ONG) que defende a ampliação dos direitos humanos e que acompanhou como as recomendações das Nações Unidas foram efetivamente atendidas pelas empresas e pelo governo brasileiro. O objetivo do estudo realizado pela Conectas é chamar a atenção para como o governo e as empresas têm cumprido com as recomendações feitas pela ONU, evidenciando o não cumprimento de forma satisfatória, e que em alguns casos houve até retrocesso. (SOUZA, 2018).

Por fim, no contexto dos sistemas de proteção internacional, em outubro de 2018, foi oferecida denúncia à Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) contra o Estado brasileiro pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) sobre o Caso 12.428, que diz respeito a explosão ocorrida em dezembro de 1998 na Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus, que matou 64 empregados e 6 ficaram feridos. Além da violação do direito à vida e à integridade pessoal, constatou-se que dessas pessoas, 22 eram crianças e adolescentes,

evidenciando o trabalho infantil e outras graves irregularidades. (OEA, 2018). Este caso, embora seja fundamentado juridicamente pela Convenção Americana, evidencia o descumprimento do Estado brasileiro no seu dever de proteger contra violações de direitos humanos cometidas por empresas.

6 CONCLUSÃO

O processo de internacionalização da economia a nível mundial mais conhecido como globalização começa a ter seus impactos sentidos na vida das pessoas em todo o mundo a partir da década de 1960. Porém, o ápice da globalização corporativa ocorre na década de 1990, quando corporações transnacionais ou multinacionais passam a ter um capital maior que a economia de muitos países. O poder econômico dessas empresas foi e ainda é conseguido a partir de práticas empresariais violadoras de direitos humanos, tais como: situações de trabalhos em condições desumanas, análogas à escravidão; comunidades nativas deslocadas sem consulta e sem indenização adequada; trabalho infantil; dentre vários outros problemas que afetam grupos considerados vulneráveis: crianças, mulheres, pobres, indígenas, negros, etc.

Ao mesmo tempo que o auge da globalização corporativa ocorre na década de 1990, é também este o momento que são mais repercutidas as denúncias provenientes de organizações não governamentais sobre a forma como as empresas transnacionais atuam nos diversos países em que elas instalaram suas subsidiárias.

Por outro lado, desde a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) são empreendidos esforços por parte dela para que fosse construído um arcabouço de tratados internacionais relativos aos direitos humanos. É o processo de internacionalização dos direitos humanos que vai ganhando espaço na agenda internacional a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos. Todavia, tal declaração não é vinculante. Foi necessário desenvolver outros documentos que pudessem responsabilizar Estados pela prática de condutas contrárias aos direitos humanos.

Com isso, surge dentro da ONU a Comissão de Direitos Humanos, que em 2006 é substituída pelo Conselho de Direitos Humanos e que foi responsável pela produção de importantes tratados e convenções internacionais: Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966) e seus Protocolos; Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (1966); Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes; Convenção sobre os Direitos da Criança; Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, entre outros. Em decorrência disso, há o crescimento e fortalecimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

Todavia, todo o arcabouço jurídico criado para a proteção dos direitos humanos não foi suficiente para impedir que corporações transnacionais cometem abusos dos mais variados tipos. A responsabilização de empresas por tratados internacionais de direitos humanos não é factível, uma vez que estes tratados vinculam apenas os Estados que os ratificaram e incorporaram em seus ordenamentos jurídicos. Nesse caso, caberiam aos Estados e seus respectivos governos, a tarefa de cumprir esses tratados e garantir que as empresas instaladas em seus territórios também os cumprissem.

Tal medida não é facilmente encontrada no mundo fático, uma vez que muitos governos são coniventes e aceitam as violações de direitos humanos geradas pelas empresas para manter os padrões econômicos desejados. O aumento das pressões e denúncias vindas por organizações não governamentais sobre abusos cometidos por empresas geram diversas iniciativas voluntárias de responsabilidade social corporativa. Pelo caráter voluntário, servem muitas das vezes como estratégia empresarial, embora seja inegável os benefícios trazidos às comunidades diretamente afetadas pelas empresas. Além disso, tais iniciativas não abrangem a proteção de todos os direitos humanos, bem como não alcançam todas as comunidades e indivíduos por serem apenas voluntárias.

Dessa forma, é possível verificar que todas as iniciativas surgidas no âmbito da ONU para responsabilização de empresas por violações de direitos humanos (criação do Centro sobre Empresas Transnacionais da Organização das Nações Unidas e da Comissão da ONU sobre Empresas Transnacionais, em 1973, para criação do Código de Conduta da ONU para Empresas Transnacionais; as Normas das Nações Unidas sobre Responsabilidades em Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados, em 2003) que previam mecanismos vinculantes para as corporações foram frustradas. Apenas as iniciativas que eram de adoção voluntária tiveram êxito, a exemplo do Pacto Global da ONU. Isso se deve ao debate acirrado entre organizações não governamentais, de um lado, e empresas e governos, de outro. Uns almejando a responsabilização efetiva das empresas e outros, tentando evitar esse tipo de situação.

A iniciativa da ONU que pode ser considerada a mais significativa e que teve todo o apoio da organização foi o Quadro Referencial “Proteger, Respeitar e Reparar”, em 2008, proposto pelo Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos, John Ruggie. Foi outra iniciativa de adesão voluntária, mas que a partir do endosso da ONU ganhou nova dimensão e gerou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (2011).

É a partir deste último documento, também voluntário, que se pode perceber que as discussões sobre responsabilização de empresas e direitos humanos ganharam fôlego e uma

nova dimensão, pois houve maior envolvimento da comunidade internacional. Isso também se refletiu na estrutura organizacional do Conselho de Direitos Humanos, que aumentou, após a edição e aprovação dos Princípios Orientadores, uma vez que surgiram o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, o Fórum das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e o Grupo de trabalho intergovernamental aberto sobre corporações transnacionais e outras empresas de negócios com respeito a direitos humanos. O reflexo disso é a maior abrangência e proeminência dada a essa temática, tanto que por meio do grupo de trabalho intergovernamental a ONU espera aprovar um tratado sobre responsabilização de empresas e direitos humanos.

O mecanismo da Revisão Periódica Universal também tem contribuído para dar maior percepção e destaque a tais discussões. Ao analisar a situação do Brasil, verificou-se que na última RPU (2017) o país recebeu recomendações sobre responsabilização de empresas por violações de direitos humanos que refletem as diretrizes previstas nos Princípios Orientadores (2011).

O governo federal do Brasil tem mostrado interesse em dar andamento a iniciativas que se envolvam com o desenvolvimento do tema empresas e direitos humanos a nível nacional. Por meio do Ministério dos Direitos Humanos, já foi criado o Comitê e Direitos Humanos e uma cartilha explicativa sobre os Princípios Orientadores da ONU. E, recentemente, foi promulgado o Decreto nº 9.571/2018 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

Portanto, a atuação da ONU sobre responsabilização de empresas por violações de direitos humanos tem sido mais proeminente nos últimos anos, principalmente, após os Princípios Orientadores (2011), colocando as empresas em destaque como atores relativamente novos no regime de direitos humanos. A análise mostra que, apesar dessas iniciativas, os Estados são, ainda, os principais detentores das obrigações de direitos humanos e têm um papel fundamental na tomada de decisões e aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos.

REFERÊNCIAS

ACCIOLY, H.; SILVA, G. E. N.; CASELLA, P. B. **Manual de direito internacional público**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRAGATO, Adelita Aparecida Podadera Bechelani; MORO, Maite Cecilia Fabbri. O papel da ética empresarial (e da responsabilidade social) na promoção dos direitos humanos nas empresas. In: ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, XXV, 2016, Brasília/DF. **Anais eletrônicos...** Florianópolis: CONPEDI, 2016. p. 361-380. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/y0ii48h0/4k21323b/1xHeZqIhs8xFAZ63.pdf>> Acesso em 03 nov. 2018.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. **Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos**. [online]. 2009, vol. 6, n. 11, pp.174-191. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1806-64452009000200009&script=sci_abstract&tlng=pt> Acesso em: 03 nov. 2018.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora UNESP, 1991.

GUERRA, Sidney. **Direito internacional dos direitos humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

JERBI, Scott. Business and Human Rights at the UN: What Might Happen Next? **Human Rights Quarterly**, Project MUSE, v. 31, n. 2, 2009, pp. 299-320. Disponível em: <<https://muse.jhu.edu/>> Acesso em 17 nov. 2018.

MAZZUOLI, V. O. **Direito Internacional Público**. Parte Geral. 6. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. Em parceria com FGV, Ministério publica cartilha sobre empresas e direitos humanos. **Notícias**, nov., 2017. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/em-parceria-com-fgv-ministerio-publica-cartilha-sobre-empresas-e-direitos-humanos>> Acesso em 20 nov. 2018.

_____. Ministério realiza mesa-redonda sobre Empresas e Direitos Humanos. **Todas as Notícias**, nov., 2018. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/todas-as-noticias/2018/novembro/ministerio-realiza-mesa-redonda-sobre-empresas-e-direitos-humanos>> Acesso em: 20 nov. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. **Resolution adopted by the General Assembly: 60/251. Human Rights Council**. UN Doc A/RES/60/251, 3 april. 2006. Disponível em: <https://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/A.RES.60.251_En.pdf> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Institution-building of the United Nations Human Rights Council**. UN Doc. A/HRC/RES/5/1, 16 jun. 2007. Disponível em: <http://ap.ohchr.org/documents/alldocs.aspx?doc_id=13360> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights.** UN Doc. A/HRC/8/5, 7 april 2008a. Disponível em: <<http://www.undocs.org/A/HRC/8/5>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Report Of The Human Rights Council On Its Eighth Session.** UN Doc. A/HRC/8/52, 1 sept. 2008b. Disponível em: <<http://undocs.org/A/HRC/8/52>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework.** UN Doc. A/HRC/17/31, 21 mar. 2011a. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Resolution adopted by the Human Rights Council: 17/4 Human rights and transnational corporations and other business enterprises.** UN Doc. A/HRC/RES/17/4, 6 jul. 2011b. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/71/PDF/G1114471.pdf?OpenElement>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21.** UN Doc. A/HRC/WG.6/13/BRA/1. 7 mar. 2012a. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/116/18/PDF/G1211618.pdf?OpenElement>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Compilation prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21.** UN Doc. A/HRC/WG.6/13/BRA/2. 22 mar. 2012b. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/124/65/PDF/G1212465.pdf?OpenElement>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Summary prepared by the Office of the High Commissioner for Human Rights in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21.** UN Doc. A/HRC/WG.6/13/BRA/3, 14 mar. 2012c. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/BRIndex.aspx>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Report of the Working Group on the Universal Periodic Review.** UN Doc. A/HRC/21/11, 9 jul. 2012d. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G12/151/15/PDF/G1215115.pdf?OpenElement>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Resolution adopted by the Human Rights Council: 26/22 Human rights and transnational corporations and other business enterprises.** UN Doc. A/HRC/RES/26/22, 15 jul. 2014a. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/82/PDF/G1408382.pdf?OpenElement>> Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Resolution adopted by the Human Rights Council: 26/9 Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.** UN Doc. A/HRC/RES/26/9, 14 jul. 2014b.

Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Resolution adopted by the Human Rights Council on 22 June 2017: 35/7. Business and human rights: mandate of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises.** UN Doc. A/HRC/RES/35/7, 14 jul. 2017a. Disponível em: < <http://undocs.org/en/A/HRC/RES/35/7> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **National report submitted in accordance with paragraph 5 of the annex to Human Rights Council resolution 16/21.** UN Doc. A/HRC/WG.6/27/BRA/1, 27 feb. 2017b. Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/046/89/PDF/G1704689.pdf?OpenElement> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights.** UN Doc. A/HRC/WG.6/27/BRA/2, 24 feb. 2017c. Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/045/78/PDF/G1704578.pdf?OpenElement> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Summary of other stakeholders' submissions on Brazil.** UN Doc. A/HRC/WG.6/27/BRA/3, 24 feb. 2017d. Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/045/56/PDF/G1704556.pdf?OpenElement> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Report of the Working Group on the Universal Periodic Review.** UN Doc. A/HRC/36/11, 18 jul. 2017e. Disponível em: < <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/194/15/PDF/G1719415.pdf?OpenElement> > Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Organigramme of the Human Rights Council.** Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/Pages/AboutCouncil.aspx>> Acesso em 20 nov. 2018a.

_____. **Universal Declaration of Human Rights.** Disponível em: <<http://www.un.org/en/sections/issues-depth/human-rights/index.html>> Acesso em: 20 nov. 2018b.

_____. **Brief historic overview of the Commission on Human Rights.** Disponível em: <<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CHR/Pages/Background.aspx>> Acesso em: 20 nov. 2018c.

_____. **Special Procedures of the Human Rights Council.** Disponível em: < <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Introduction.aspx> > Acesso em: 20 nov. 2018d.

OEA. **CIDH apresenta caso sobre o Brasil à Corte IDH.** 2018. Disponível em: < <http://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2018/218.asp> > Acesso em: 20 nov. 2018.

PIOVESAN, Flávia; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. In: PIOVESAN, Flávia (Org.). **Temas de direitos humanos**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PRIHANDONO, Iman. Transnational Corporations and Human Rights: Strengthening Current Tools to Promote Accountability. **Transnational Corporations Review**. Volume 3, Number 3 September 2011 pp. 73-83

PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. **Harvard Business Review**. Dec. 2002. pp. 1-15. Disponível em: <https://www.sharedvalue.org/sites/default/files/resource-files/Competitive_Advantage.pdf> Acesso em 05 nov. 2018.

RAMOS, André de Carvalho. **Processo internacional de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

_____. **Curso de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUGGIE, John Gerard. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SEPPALA, Nina. Business and the International Human Rights Regime: A Comparison of UN Initiatives. **Journal of Business Ethics**. v. 87, p. 401–417, 2009.

SHORT, Katherine. Da Comissão ao Conselho: a Organização das Nações Unidas conseguiu ou não criar um organismo de direitos humanos confiável? **Revista Internacional de Direitos Humanos**. Rede Sur, São Paulo, ano 5, n. 9, dez. 2008. Disponível em: <<http://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur9-port-katherine-short.pdf>> Acesso em: 20 nov 2018

SOUZA, Ludmilla. Estudo mostra como empresas brasileiras cumprem recomendações da ONU. **Agência Brasil**, São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-05/estudo-mostra-como-empresas-brasileiras-cumprem-recomendacoes-da>> Acesso em: 20 nov. 2018.

STEPHENS, B. The Amorality of Profit: transnational corporations and human rights. **Berkeley Journal of International Law**. vol. 20, n. 1, 2002. Disponível em: <<https://scholarship.law.berkeley.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1207&context=bjil>> Acesso em: 20 nov. 2018.

VIEIRA, Liszt. **Cidadania e globalização**. 10. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.