

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
FACULDADE DE DIREITO PROFESSOR JACY DE ASSIS - FADIR
GRADUAÇÃO EM DIREITO

LETÍCIA PRETI FACCIO

**O COMPROMISSO POLÍTICO DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS
DIREITOS HUMANOS**

UBERLÂNDIA

2021

LETÍCIA PRETI FACCIÓ

**O COMPROMISSO POLÍTICO DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS
DIREITOS HUMANOS**

Monografia apresentada 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. Dr. Rodrigo Vitorino Souza Alves

UBERLÂNDIA

2021

LETÍCIA PRETI FACCIO

**O COMPROMISSO POLÍTICO DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS
DIREITOS HUMANOS**

Monografia apresentada 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

Prof. Dr. Rodrigo Vitorino Souza Alves
Orientador

Profa. Dra. Cíntia Rodrigues de Oliveira
Professora convidada

Erick Hitoshi Guimarães Makiya
Mestrando convidado

RESUMO

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, com ênfase no dever das empresas de adoção do compromisso político de respeitar direitos humanos, o qual é definido como um dos princípios operacionais daquele documento. Para tanto, adotou-se uma abordagem documental, teórica, bibliográfica, compreendendo análise de normas referentes às relações entre a atividade empresarial e os direitos humanos. O método utilizado é o dedutivo desencadeado pelo recurso à pesquisa bibliográfica, suplementada por análise documental. A pesquisa realizada demonstra a importância da construção dos Princípios Orientadores como marco normativo, ainda que não vinculante, destacando o mandato do Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos John Ruggie como principal articulador assim como as críticas direcionadas ao documento devido à não criação de um instrumento vinculante. O trabalho também explora o modo como as empresas podem desenvolver políticas de direitos humanos, analisando-se o compromisso político sob a perspectiva da efetivação desses direitos. Por fim, foram aduzidos casos paradigmáticos de violações aos direitos humanos e exemplos de boas práticas relativas à adoção de compromissos políticos de respeitar direitos humanos no contexto corporativo.

Palavras-chave: Empresas. Direitos humanos. Violações. Compromisso Político. Marco Normativo.

ABSTRACT

This research aims to analyze the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, with an emphasis on the duty of companies to adopt the political commitment to respect human rights, which is defined as one of the operational principles of that document. To this end, a documental, theoretical and bibliographic approach was adopted, comprising analysis of norms related to the business and human rights. The method used is the deductive triggered by the use of bibliographic research, supplemented by documentary analysis. The research carried out demonstrates the importance of the construction of the Guiding Principles as a normative framework, although not binding, highlighting the mandate of the Special Representative on Business and Human Rights John Ruggie as the main articulator as well as the criticisms directed at the document due to the failure to create a binding instrument. The work also explores how companies can develop human rights policies, analyzing the political commitment from the perspective of the realization of these rights. Finally, paradigmatic cases of human rights violations and examples of good practices related to the adoption of political commitments to respect human rights in the corporate context were explored.

Keywords: Companies. Human rights. Violations. Political Commitment. Normative Framework.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANM - Agência Nacional de Mineiração
ANZ - *Australia and New Zealand Banking Group*
BASF - *Badische Anilin- & Soda-Fabrik*
CEO - *Chief Executive Officer*
CIDH - Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CPI - Comissão Parlamentar de Inquérito
DUDH - Declaração Universal dos Direitos Humanos
ESG - *Environmental, Social and Governance*
EY - *Ernst & Young*
IHA - *International Hydropower Association*
ISO - Organização Internacional de Normalização
JTC - Justiça de Transição Corporativa
OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
ODS - Objetivo do Desenvolvimento Sustentável
OHCHR - *Office Of The United Nations High Commissioner For Human Rights*
OIT - Organização Internacional do Trabalho
ONU - Organização das Nações Unidas
MPF - Ministério Público Federal
MPT- Ministério Público do Trabalho
MPMG - Ministério Público de Minas Gerais
PIBs - Produtos Internos Brutos
PO's - Princípios Orientadores de Ruggie
STF - Supremo Tribunal Federal
STJ - Superior Tribunal de Justiça
UNGC - *United Nations Global Compact Office*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 O MARCO NORMATIVO	10
3 POLÍTICAS INTERNAS	20
3.1 GUIA PARA NEGÓCIOS DA ONU	20
3.2 JUSTIÇA DE TRANSIÇÃO CORPORATIVA	33
4 PRÁTICAS CORPORATIVAS	37
4.1 CASOS PARADIGMÁTICOS DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS	37
4.2 MELHORES PRÁTICAS CORPORATIVAS	43
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

As atividades corporativas desencadeiam grande impacto, tanto positivo quanto negativo, na sociedade. Observa-se uma importante influência dessas atividades nos aspectos político, econômico e social, e, por isso, as grandes instituições internacionais, e alguns países na esfera nacional, estão buscando uma regulamentação das atividades corporativas sob a ótica dos direitos humanos. Nesse contexto, a presente pesquisa busca explorar os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, com ênfase no compromisso político que essas empresas devem assumir, de respeitar os direitos humanos.

Nesse sentido, o estudo desse recorte temático no contexto internacional é imprescindível, e, por isso, deixar-se-á em evidência importantes documentos que respaldam essa importante ligação, abordando-se o marco normativo criado em 2011 pela Organização das Nações Unidas (ONU) por meio do Representante Especial do Secretário Geral, o professor John Ruggie, a saber, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, que trazem em seu cerne três importantes pilares: proteger, respeitar e reparar. O tema central da pesquisa se insere dentro do segundo pilar, sendo o compromisso político de respeitar os direitos humanos um princípio orientador de natureza operacional.

Após a contextualização normativa, traremos do guia elaborado pelo Pacto Global das Nações Unidas, e Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, de como desenvolver uma política de direitos humanos, enaltecendo a importância do compromisso político nessa edificação. Nesse sentido, serão apresentados os caminhos estabelecidos pelo relatório de Ruggie, com os pontos-chaves, os passos de implementação e exemplos de empresas que estabelecem essas diretrizes em seu compromisso político, reforçando-o nas políticas desenvolvidas.

Na sequência, será explorado o tema da Justiça de Transição Corporativa (JTC), que se relaciona com o direito à memória, à verdade e à justiça. Em complementação aos princípios operacionais de Ruggie, a JTC possibilita a compreensão das influências corporativas nas esferas política, social e econômica, assim como oferece contribuições para a elaboração do compromisso político e de estratégias para reformas institucionais.

Por fim, exploraremos os casos paradigmáticos de violações de direitos humanos no âmbito empresarial para demonstrar os reflexos negativos das atividades empresariais que negligenciam ou omitem a devida diligência e respeito aos direitos humanos, e, após, elencaremos exemplos de melhores práticas corporativas em matéria de compromisso político, e as contribuições que essas iniciativas podem oferecer à sociedade. Nesse ponto,

espera-se justificar que o compromisso político é um dos primeiros passos para os caminhos traçados pelas empresas na busca pela promoção dos direitos humanos e mitigação de possíveis riscos de violações.

2 O MARCO NORMATIVO

As empresas desempenham um importante papel na realização dos direitos econômicos, sociais e culturais, desencadeando uma necessária relação direta entre elas e a promoção dos direitos humanos. Um relevante fato indicado pela ONG *Global Justice* em 2016, e que comprova essa importância, é que as empresas multinacionais perfazem 69 das 100 entidades mais ricas e poderosas do mundo,¹ ultrapassando diversos países. Além disso, dos 200 maiores produtos internos brutos (PIBs) do mundo, 157 são empresas e a receita das 10 maiores empresas equivale aos 180 menores PIBs do mundo.²

Além das empresas ocuparem um espaço significativo dentre as principais entidades mais ricas e poderosas do mundo, apresentam também maior nível de confiabilidade, destacando-se os dados levantados por Edelman Trust Barometer 2021³ sobre o Brasil, os quais demonstram que o nível de confiança nas empresas é de 61% e que 90% dos brasileiros esperam que os CEOs se manifestem sobre temas sociais relevantes, como o impacto da pandemia, problemas sociais e da comunidade local.⁴

Ressalta-se ainda que a tendência é que as empresas com atuação desalinhada à Agenda Global de Sustentabilidade vão perder espaço na sociedade, afirmação sustentada por uma pesquisa realizada com 20 mil adultos do Brasil, Índia, Reino Unido, Estados Unidos e Turquia pela consultoria Europanel, a qual “[...] aponta que 1/3 dos consumidores compra de empresas com impactos positivos, 21% consomem produtos de marcas aparentemente sustentáveis e, no Brasil, 85% sentem-se melhores quando compram produtos mais sustentáveis.”⁵

Nesse contexto, o Comitê da Organização das Nações Unidas sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Comitê DESC), no Comentário Geral 24, de 23 de junho de 2017 esclarece:

¹STAUFFER, Brian. **A responsabilidade das empresas**: criando condições para obrigações corporativas com os Direitos Humanos. New York, 2020. Portal: Human Rights Watch. Disponível em: <https://www.hrw.org/pt/world-report/2020/country-chapters/337557>. Acesso em: 30 abr. 2021.

²ODS & EMPRESAS. São Paulo, [2021]. Portal: Pacto global. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/ods_empresas#:~:text=Dos%20200%20maiores%20PIBs%20do,do%20que%20nas%20institui%C3%A7%C3%B5es%20tradicionais. Acesso em: 14 maio 2021.

³A Edelman é uma agência global de comunicação, parceira de empresas e organizações para construir, promover e proteger suas marcas e reputações. **Sobre a Edelman Brasil**. Disponível em: <https://www.edelman.com.br/estudos/edelman-trust-barometer-2021>. Acesso em 16 de maio de 2021.

⁴Estando a frente das ONGs com 56%, na Mídia 48% e no Governo é de 39%. O estudo revela que o “meu empregador” com 79% continua sendo mais confiável do que as quatro instituições. **EDELMAN Trust Barometer 2021**. [S. l], 2021. Disponível em: <https://www.edelman.com.br/estudos/edelman-trust-barometer-2021>. Acesso em: 16 março 2021.

⁵ ODS & EMPRESAS, op. cit.

As empresas desempenham um papel importante na realização dos direitos econômicos, sociais e culturais, contribuindo para a criação de oportunidades de emprego e, por meio do investimento privado, para o desenvolvimento. No entanto, o Comitê tem sido regularmente apresentado a situações em que, como resultado da falha dos Estados em garantir o cumprimento dos direitos humanos internacionalmente reconhecidos sob sua jurisdição, as atividades corporativas afetaram negativamente os direitos econômicos, sociais e culturais. O Comitê considerou anteriormente o impacto crescente das atividades empresariais no gozo de direitos específicos do Pacto relativos à saúde, moradia, alimentação, água, seguridade social, direito ao trabalho, direito a condições justas e favoráveis de trabalho e direito à constituição e aderir a sindicatos. (tradução nossa)⁶

Dessa forma, a temática de empresas e direitos humanos não é o simples envolvimento de uma empresa em atividade social. O que busca é ser avaliado de maneira interna e externa a cadeia de fornecedores e demonstrar qual o impacto da atividade corporativa de forma abrangente, tanto no campo da sustentabilidade quanto de respeito e promoção dos direitos humanos, e conseqüentemente limitar essa atuação corporativa em casos que ocorre o desrespeito a esses direitos. Nesse aspecto, algumas empresas apresentam criterios de conduta chamados de ESG⁷ para medir práticas ambientais, sociais e de governança. Em uma reportagem para a plataforma Exame Invest, Carlo Linkevieius Pereira informa que:

O acrônimo ESG - do inglês ambiental, social e governança - foi cunhado numa publicação, de 2004, do Pacto Global da ONU, em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins. Surgiu de uma provocação do secretário-geral da ONU Kofi Annan a 50 CEOs de grandes instituições financeiras, sobre como integrar fatores sociais, ambientais e de governança no mercado de capitais.⁸

Portanto, diante disso, Pereira sustenta que o ESG é a própria sustentabilidade empresarial, pois, em uma perspectiva simplista, o que as corporações precisam fazer é entender quais os aspectos negativos e positivos de suas atividades, minimizando o primeiro e potencializando o segundo, assim como equacionar os prejuízos já provocados. Coloca ainda em evidencia um pertinente exemplo da aplicabilidade do ESG:

Lancemos mão de um exemplo muito simplificado para materializar, uma usina hidrelétrica. O empreendedor deve observar 12 critérios de desempenho, segundo a IHA (International Hydropower Association), o Banco Mundial e o IFC: avaliação e

⁶ “Businesses play an important role in the realization of economic, social and cultural rights, by contributing to the creation of employment opportunities and, through private investment, to development. However, the Committee has been regularly presented with situations in which, as a result of States’ failure to ensure compliance with internationally recognized human rights under their jurisdiction, corporate activities negatively affected economic, social and cultural rights. The Committee has previously considered the growing impact of business activities on the enjoyment of specific Covenant rights relating to health, housing, food, water, social security, the right to work, the right to just and favorable conditions of work and the right to form and join trade unions.” UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. **General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities.** [S. l.], 2017. Disponível em: <https://bitly.com/sTDif>. Acesso em: 01 de maio de 2021.

⁷ “environmental, social and governance” (ambiental, social e governança, em português)

⁸ PEREIRA, Carlo. **O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou.** 8 de out. de 2020. Portal: Exame Invest. Disponível em: <https://exame.com/blog/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade/>. Acesso em: 1 maio 2021.

gestão ambiental e social; condições de trabalho; qualidade da água; impactos na comunidade e segurança da infraestrutura; reassentamento; biodiversidade e espécies invasivas; população indígena; herança cultural; governança e aquisições; reporte e consulta às partes interessadas; recurso hidrológico; mitigação e resiliência às mudanças climáticas. O setor financeiro irá analisar esses aspectos, os chamando de fatores ESG. O empresário trabalha essas questões dentro de “casa”, utilizando o termo sustentabilidade.⁹

Ressalta-se que é possível encontrar inúmeros casos paradigmas de violações de direitos humanos por parte das empresas e que comprovam a importância e necessidade da intersecção entre as corporações e a promoção dos direitos humanos para evitar violências, prejuízos e desgastes. Dessa forma, em resposta à questão, é evidente que os órgãos internacionais de proteção de direitos estão há um tempo se mobilizando para criar uma pesquisa e estrutura que relacione as atividades corporativas com a máxima proteção aos direitos humanos.

Os principais documentos que discutem e direcionam a temática de intersecção entre direitos humanos e empresas são: as Diretrizes para Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (1976), os princípios do Pacto Global da ONU (2000), a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Políticas Sociais da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2002), o padrão ISO 26000 (2010), os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU (2011), a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015), o *Zero Draft* da proposta de Convenção Internacional sobre Empresas e Direitos Humanos (2018) e o relatório *Empresas y Derechos Humanos: Estándares Interamericanos* publicado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos – CIDH (2019).

Os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos,¹⁰ em especial, são fruto de seis anos de trabalho do Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas em 2011, o Prof. John Ruggie, e formam um determinante documento para a temática discutida, dando surgimento a um dos mais significativos marcos para a área de Empresas e Direitos Humanos. O documento é dividido em 3 pilares centrais: “proteger, respeitar e reparar” que se desdobram em 31 princípios, sendo do 1 ao 10 sobre a proteção, do 11 ao 24 sobre o respeito e do 25 ao 31 sobre a reparação. O documento objetiva orientar a

⁹ PEREIRA, Carlo. **O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou.** 8 de out. de 2020. Portal: Exame Invest. Disponível em: <https://exame.com/blog/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade/>. Acesso em: 1 maio 2021.

¹⁰ EMPRESAS e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: 2012. Portal: Conectas. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 23 maio 2021. p.02.

relação entre as empresas e os direitos humanos, indicando os papéis estatal e empresarial na promoção desses direitos.

Além disso, o documento é dividido em Princípios Fundamentais e Princípios Operacionais, reforçando as orientações e os deveres de reparação decorrentes do seu descumprimento. Para isso, foram estabelecidos padrões de mapeamento de supostas violações de direitos humanos por entes corporativos, e foi procedida uma investigação das práticas emergentes dos Estados e das empresas, a partir do direito internacional dos direitos humanos e do direito penal internacional.¹¹

Ruggie propõe, no relatório de 2006, a base estratégica denominada de “pragmatismo de princípios”, pela qual norteia como sendo um compromisso inabalável com o fortalecimento da promoção e proteção dos direitos humanos no contexto dos negócios, em conjunto com uma direção pragmática ao que funciona melhor para criação de mudanças onde mais importa, no dia a dia das pessoas, com soluções factíveis e aceitáveis. A esse respeito, Ruggie comenta:

As empresas são fonte primária de investimentos e criação de empregos, e os mercados podem ser meios extremamente eficientes para alocação de recursos escassos. Eles constituem forças poderosas, capazes de gerar expansão da economia, redução da pobreza, e aumento na demanda pelo estado de direito, assim contribuindo para a realização de direitos humanos.(tradução nossa)¹²

Entretanto, os Princípios Orientadores não estão isentos de críticas, havendo uma mobilização por um instrumento jurídico vinculante:

Apesar da opinião favorável unânime dos países representados no Conselho de Direitos Humanos da ONU, os Princípios Orientadores sobre Negócios e Direitos Humanos estão longe de constituírem um consenso. As críticas, que emanam, sobretudo, de especialistas e da sociedade civil, mas contam com o apoio de diversos países em desenvolvimento, dizem respeito às premissas utilizadas por Ruggie, que teriam levado a um resultado considerado débil pelos detratores dos Princípios.¹³

Nesse contexto, Bilchitz sustenta que o cerne da posição de Ruggie, ao elaborar os relatórios que desencadearam nos princípios orientadores, é de que as empresas em geral tem

¹¹Reports and other documents of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Geneva, Switzerland. Portal: **United Nations Human Rights** [s.n]. [20-?]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx#srepresentative>. Acesso em 01 de maio de 2021.

¹² Business is a primary source of investment and job creation, and markets can be highly efficient means for allocating scarce resources. They constitute powerful forces capable of generating economic growth, reducing poverty, and increasing demand for the rule of law, thereby contributing to the realization of a broad spectrum of human rights. RUGGIE, John. **Just Business Multinational Corporations and Human Rights**. New York: W.W. Norton, 2013, p.191

¹³ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 28

apenas “obrigações negativas”, ou seja, visam não violar os direitos fundamentais de outras pessoas através de suas ações ou daqueles que estão associados.¹⁴ Com isso, oferece a ideia de que os princípios orientadores não abarcam “obrigações positivas”, de contribuir ativamente para efetivar os direitos fundamentais por parte das empresas, e sim apenas as “obrigações negativas”:

O ponto de partida deveria ser, portanto, que as empresas não só têm a responsabilidade de não causar danos aos direitos fundamentais, como estão obrigadas a contribuir ativamente para sua realização. Não há nenhuma razão forte de princípio para que a sociedade não exija que as empresas façam negócios sob a condição de que desempenhem um papel na realização dos direitos fundamentais nas áreas em que elas são capazes de fazer isso.¹⁵

Além disso, Bilchitz defende que uma das possíveis causas de omissão quanto às condutas positivas das empresas pode ser a motivação de Ruggie para alcançar um consenso mundial com a proposta de uma série de compromissos pragmáticos, entretanto o autor conclui que: “Embora os defensores dos direitos humanos devam ser sensíveis às dificuldades de obtenção de um consenso global, o marco Ruggie vai longe demais ao sacrificar princípios com vistas a obter um acordo.”¹⁶

Outro ponto interessante a ressaltar é a crítica quanto aos Princípios Orientadores não levarem em conta a vulnerabilidade de países em desenvolvimento frente a empresas violadoras de direitos humanos, pois o documento não menciona qual a responsabilidade dos países de origem dessas empresas, e nem menciona a possibilidade do exercício de prerrogativas de extraterritorialidade, pelos países de origem, que objetivem coibir violações cometidas pelas empresas no exterior.¹⁷

Entretanto, Ruggie, durante sua atuação como Representante do Secretário Geral das Nações Unidas, procurou se justificar quanto à ausência de proposta de uma convenção:

Tenho três reservas principais sobre recomendar aos Estados que lancem um processo de tratado neste momento. Em primeiro lugar, a elaboração de tratados pode ser dolorosamente lenta, enquanto os desafios das empresas e dos direitos humanos são imediatos e urgentes. Em segundo lugar, e pior, um processo de elaboração de tratados agora corre o risco de minar medidas eficazes de curto prazo para elevar os padrões de negócios em direitos humanos. E terceiro, mesmo que as obrigações do tratado fossem impostas às empresas, ainda restam sérias dúvidas sobre como elas seriam aplicadas. (tradução nossa)¹⁸

¹⁴ BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 7, n. 12, 2010, p. 210.

¹⁵ *Ibidem*, p. 228 e 229.

¹⁶ *Ibidem*, p. 210.

¹⁷ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 31.

¹⁸ *I have three main reservations about recommending to states that they launch a treaty process at this time. First, treaty-making can be painfully slow, while the challenges of business and human rights are immediate and*

Diante da realidade de dificuldade do processo de elaboração de tratados internacionais, Ruggie exemplifica com o caso da Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas, que levou 22 (vinte e dois) anos para ser adotada e explica que, mesmo que as organizações internacionais sigam para o caminho da elaboração de um tratado, é necessário ter soluções mais rápidas para o desafio crescente das violações de direitos humanos no contexto corporativo.¹⁹

Além disso, Ruggie reproduz a opinião de Louise Arbor, Alta Comissária da ONU para os Direitos Humanos, ao considerar muito ambiciosa a promoção de apenas normas vinculantes, considerando quanto tempo isso levaria e a quantificação do dano que poderia ser causado nesse ínterim. O professor contesta, ainda, como seria a aplicabilidade e acompanhamento das empresas frente a um instrumento vinculante:

Se esta for a abordagem preferida, a aritmética precisa ser explicada. Existem 77.000 empresas transnacionais, com cerca de 800.000 subsidiárias e milhões de fornecedores - o Wal-Mart sozinho tem 62.000. Depois, existem milhões de outras empresas nacionais. Os órgãos de tratados existentes têm dificuldade em acompanhar 192 Estados membros, e cada um trata apenas de um conjunto específico de direitos ou grupo afetado. Como um desses comitês lidaria com milhões de empresas, ao mesmo tempo que trataria de todos os direitos de todas as pessoas? (tradução nossa)²⁰

No mais, o autor defende que a aritmética de aplicação precisa estar relacionada à ideia de padrões internacionais vinculantes, visto que existem 77.000 empresas transnacionais, com uma média de 800.000 subsidiárias e milhões de fornecedores, além de outras milhões de empresas nacionais, e explica que os órgãos de tratados existentes já encontram dificuldades para acompanhar os 192 Estados membros, questionando então: “Como um desses comitês lidaria com milhões de empresas, ao mesmo tempo que trataria de todos os direitos de todas as pessoas?”²¹

Por fim, Ruggie conclui que os críticos que propõem um tratado vinculante e mais abrangente não abordaram sistematicamente os riscos por ele mencionados, ao demonstrar

urgent. Second, and worse, a treaty-making process now risks undermining effective shorter-term measures to raise business standards on human rights. And third, even if treaty obligations were imposed on companies, serious questions remain about how they would be enforced. RUGGIE, John. Business and Human Rights - Treaty Road Not Travelled. **Global Policy Forum**. 2008. Disponível em: <https://bitly.com/gwHRX>. Acesso em: 1 maio 2021.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ *If this is the preferred approach, then the arithmetic needs to be explained. There are 77,000 transnational corporations, with about 800,000 subsidiaries and millions of suppliers - Wal-Mart alone has 62,000. Then there are millions of other national companies. The existing treaty bodies have difficulty keeping up with 192 member states, and each deals with only a specific set of rights or affected group. How would one such committee handle millions of companies, while addressing all rights of all persons?.* Ibidem.

²¹ Ibidem.

que, no momento, um tratado vinculante não seria prontamente aplicável, e não geraria um progresso cumulativo e sustentável:

Nenhuma dessas questões foi sistematicamente abordada pelos defensores de um tratado abrangente que impõe padrões internacionais vinculantes às empresas; presume-se que essa deve ser a resposta porque o sistema atual não funciona bem o suficiente. Também acredito que é essencial fortalecer o regime internacional de direitos humanos para preencher as lacunas de proteção em relação aos negócios. Mas existem alternativas mais prontamente alcançáveis ao status quo, envolvendo medidas obrigatórias e voluntárias, que podem ser minadas pelos riscos descritos acima. Em contraste, a estrutura proposta de "proteger, respeitar e remediar" oferece uma plataforma para gerar progresso cumulativo e sustentável sem excluir o desenvolvimento posterior do direito internacional. (tradução nossa)²²

Apesar das críticas dirigidas aos Princípios Orientadores, a justificativa de Ruggie é razoável já que as negociações internacionais são processos lentos de construção e consenso, e por isso, muitas vezes revela-se produtivo sedimentar entendimentos para que se possa gradualmente lograr avanços efetivos.²³

Dessa forma, ainda que haja divisão de opiniões quanto ao marco Ruggie, é inegável o entendimento de que o documento representa um progresso internacional para a temática empresas e direitos humanos, e, também, “um repertório novo que já começa a ser apropriado por governos, empresas e sociedade civil”.²⁴ A lição de Flávia Piovesan e Victoriana Gongaza é esclarecedora a esse respeito:

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.²⁵

As autoras ainda mencionam que esse documento não cria direitos, e sim compila as diretrizes já existentes de “como as responsabilidades empresárias são revisitadas à luz do

²² *None of these issues has been systematically addressed by advocates of an overarching treaty imposing binding international standards on companies; it is assumed that this must be the answer because the current system does not function well enough. I also believe that it is essential to strengthen the international human rights regime to bridge protection gaps in relation to business. But more readily achievable alternatives to the status quo exist, involving both mandatory and voluntary measures, which could be undermined by the risks described above. In contrast, the proposed framework of "protect, respect and remedy" offers a platform for generating cumulative and sustainable progress without foreclosing further development of international law.* RUGGIE, John. Business and Human Rights - Treaty Road Not Travelled. **Global Policy Forum**. 2008. Disponível em: <https://bityli.com/gwHRX>. Acesso em: 1 maio 2021.

²³ BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? In: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 36.

²⁴ Ibidem.

²⁵ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 23 maio 2021. p. 17.

necessário respeito aos direitos humanos, com a avaliação dos impactos gerados pela própria empresa”.²⁶

Uma importante reflexão gira em torno da questão de controle da responsabilidade extraterritorial, pertinente ao Princípio Orientador 23 de Ruggie, para que haja o efetivo cumprimento dos direitos humanos por parte das empresas onde quer que elas operem. Nesse contexto:

[...] o principal debate legal do momento envolve o dever de cuidado que as empresas matrizes devem exercer na regulação dos assuntos de suas subsidiárias. O Tribunal de Apelações da Inglaterra e do País de Gales (Chandler vs. Cape Plc (2012) EWCA Civ 525, de 25/04/2012) deixou claro que essas companhias, ao emitir parâmetros de conduta para as empresas do mesmo grupo corporativo, devem assumir a responsabilidade em relação às vítimas das ações de suas subsidiárias caso deixem de supervisionar adequadamente a implementação desses padrões. Isso pode trazer um grande impacto para o respeito aos direitos humanos e aos parâmetros de conduta nas empresas multinacionais. Mas, até o momento, nem todos os países seguiram esse exemplo. O Judiciário da Holanda adotou recentemente uma abordagem restritiva para os limites do dever de cuidado da empresa matriz quando a subsidiária opera no exterior.

[...] O que está faltando é algo que estenda esse poder de regular a atividade no exterior para um alcance mais amplo, sem que precisemos esperar por um recurso especial do direito para fazê-lo. [...] o resultado seria a criação da possibilidade de os países se verem em posição de monitorar as atividades de seus cidadãos numa gama muito ampla de atividades, e, politicamente, as empresas vão se esforçar ao máximo para evitar algo assim.²⁷

No Comentário Geral nº 24, no contexto da obrigação extraterritorial de proteger, observa-se a obrigação dos Estados Partes de cumprir o dever de proteção, de exigir determinadas diligências das empresas, como: que elas garantam que as entidades cuja sua conduta possam influenciar, incluindo as subsidiárias, registradas conforme as leis do Estado em que estão sediadas ou sob as leis de outro Estado, ou parceiros de negócios, respeitem os direitos do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no contexto das atividades empresariais.²⁸

Além disso, “as corporações domiciliadas no território ou jurisdição dos Estados Partes devem ser obrigadas a agir com a devida diligência para identificar, prevenir e abordar

²⁶ PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 23 maio 2021. p. 17.

²⁷ LEADER, Sheldon apud PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana, *ibidem*, p. 103

²⁸ UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. **General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities**. [S. l.], 2017. Disponível em: <https://bit.ly.com/sTDif>. Acesso em: 01 de maio de 2021.

abusos aos direitos do Pacto por tais subsidiárias e parceiros de negócios, onde quer que estejam localizados” (tradução nossa).²⁹ No mais, o Comitê informa que:

Embora a imposição de tais obrigações de diligência devida tenha impactos em situações localizadas fora dos territórios nacionais desses Estados, uma vez que potenciais violações dos direitos do Pacto em cadeias de abastecimento globais ou em grupos multinacionais de empresas devem ser evitadas ou tratadas, isso não implica o exercício de extraterritorial jurisdição dos Estados em causa. Procedimentos apropriados de monitoramento e responsabilização devem ser implementados para garantir prevenção e fiscalização eficazes. Esses procedimentos podem incluir a imposição de uma obrigação às empresas de relatar suas políticas e procedimentos para garantir o respeito pelos direitos humanos e fornecer meios eficazes de responsabilização e reparação por abusos dos direitos do Pacto. (tradução nossa)³⁰

Dessa forma, é possível verificar a importância do relato, por parte das empresas, das políticas e procedimentos que objetivam garantir o respeito aos direitos humanos e propor meios efetivos de responsabilização e reparação das violações de direitos cometidas pelas corporações. Essa diretriz é encontrada nos Princípios Orientadores 15 e 16.

Avançando nesse sentido, um dos pontos de grande relevância a ser destacado é o do compromisso político entre a empresa e a sociedade, mencionado por John Ruggie nos já referidos Princípios Orientadores 15 e 16, tratando de um aspecto operacional das diretrizes apresentadas no documento. Os princípios em questão objetivam incentivar as corporações a dar conhecimento público de suas responsabilidades, compromissos e expectativa através de um documento declaratório.³¹

Assim, as corporações devem contar com políticas e procedimentos apropriados para respaldar o compromisso político em função do seu tamanho e de circunstâncias operacionais, com processo de auditoria em matéria de direitos humanos com objetivo de identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam o impacto da atividade corporativa, e criar

²⁹ *Corporations domiciled in the territory and/or jurisdiction of States parties should be required to act with due diligence to identify, prevent and address abuses to Covenant rights by such subsidiaries and business partners, wherever they may be located.* UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. **General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities.** [S. I.], 2017. Disponível em: <https://bitly.com/sTDif>. Acesso em: 01 de maio de 2021.

³⁰ *The Committee underlines that, although the imposition of such due diligence obligations does have impacts on situations located outside these States' national territories since potential violations of Covenant rights in global supply chains or in multinational groups of companies should be prevented or addressed, this does not imply the exercise of extraterritorial jurisdiction by the States concerned. Appropriate monitoring and accountability procedures must be put in place to ensure effective prevention and enforcement. Such procedures may include imposing a duty on companies to report on their policies and procedures to ensure respect for human rights, and providing effective means of accountability and redress for abuses of Covenant rights.* Ibidem.

³¹ EMPRESAS e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: 2012. Portal: Conectas. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 23 maio 2021. p. 12.

processos que possibilitem a reparação das consequências negativas sobre os direitos humanos desencadeadas pela empresa.³²

Esse conhecimento público se realiza por meio de um documento que expresse o compromisso da empresa em respeitar os direitos humanos mediante uma declaração política que oriente as políticas, e também os procedimentos operacionais que buscam controlar os impactos nos direitos humanos para todos os funcionários e fornecedores, e esclareça o que a empresa espera do seu pessoal, seus sócios e outras partes vinculadas às atividades em relação aos direitos humanos, que seja publicado e difundido tanto internamente quanto externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e quaisquer interessados, e que seja aprovado pela alta direção da empresa.³³

Todavia, apesar de fundamentadas críticas existirem, é evidente que os documentos mencionados, e em especial o marco normativo de Ruggie, contribuem de modo significativo para a criação e desenvolvimento de um contexto mundial que visa a aplicação dos direitos humanos dentro das atividades corporativas. No mais, é plausível considerar que o marco contribui para a criação de um ambiente nesse tema e fortalece o discurso para a edificação de um possível tratado internacional.

Destarte, é possível verificar que as empresas podem desempenhar um relevante papel econômico e social, e nesse contexto, a adoção de um compromisso político possibilita a incorporação do dever de respeitar direitos humanos nas atividades empresariais, uma vez que estas podem impactar diretamente naqueles, ampliando-se as oportunidades para que as empresas e seus administradores liderem movimentos com impactos positivos e transformativos.³⁴

³² EMPRESAS e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: 2012. Portal: Conectas. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 23 maio 2021. p.12.

³³ Ibidem, p.12.

³⁴ EDELMAN Trust Barometer 2021. [S. l], 2021. Disponível em: <https://www.edelman.com.br/estudos/edelman-trust-barometer-2021>. Acesso em: 16 março 2021.

3 POLÍTICAS INTERNAS

As políticas corporativas internas que visam mitigar os riscos de violações a direitos humanos, reparar caso ocorra alguma violação, respeitar e promover esses direitos são imprescindíveis no contexto político, econômico e social contemporâneo. A esse respeito, o guia prático para negócios desenvolvido pela ONU é um excelente documento, que traça diretrizes detalhadas para a implementação de uma política de direitos humanos e, em união com os resultados da coleta dos estudos e dos dados empíricos pela justiça de transição corporativa (JTC), pode auxiliar positivamente no desenvolvimento de políticas internas mais eficazes.

3.1 GUIA PARA NEGÓCIOS DA ONU

Uma relevante discussão gira em torno de como seria possível adotar e implementar um compromisso político de respeitar os direitos humanos e uma política de direitos humanos no âmbito empresarial. As Nações Unidas desenvolveram, por intermédio do Escritório do Pacto Global e do Alto Comissariado para os Direitos Humanos, um guia para negócios com orientações sobre como desenvolver uma política de direitos humanos.³⁵

Nesse contexto, o documento informa o que é compromisso e política de direitos humanos e o porquê de respeitar esses direitos. Assim, esclarece que política de direitos humanos não tem uma definição uniforme, e pode assumir diversas formas, entretanto, no mínimo, é uma declaração pública adotada pela mais alta autoridade governamental de uma empresa onde há comprometimento em respeitar os padrões internacionais de direitos humanos e fazê-lo por meio de políticas e processos em vigor para identificar, prevenir ou mitigar os riscos de violação desses direitos, e remediar qualquer impacto adverso que possa ter contribuído para acontecer.³⁶ Nesse momento, é possível identificar o objetivo do Princípio Orientador 16³⁷ responsável por, como visto, incentivar a criação do chamado compromisso político.

³⁵ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business**: How to Develop a Human Rights Policy. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021.

³⁶ Ibidem, p.04.

³⁷ EMPRESAS e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: 2012. Portal: Conectas. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadores_ruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 23 maio 2021. p.12.

Ressalta-se que a adoção de uma política de direitos humanos é um precursor para a realização da devida diligência em direitos humanos, objetivando cumprir a responsabilidade antes afirmada. Com isso, é criado um parâmetro claro, interno e para *stakeholders*, de que a empresa está a se engajar na incorporação de direitos humanos em suas políticas e em compreender os impactos negativos e positivos das suas atividades operacionais, sinalizando também o compromisso de levar respeito a uma questão tão séria e alocar tempo de gestão e recursos para tanto.³⁸

Com relação ao motivo de respeitar esses direitos, o guia expõe três pontos principais: valor devido à responsabilidade universal, comercial devido à vantagem no mercado e legal devido à força normativa das leis. Os valores são articulados na estrutura “proteger, respeitar e reparar” presente nos Princípios Orientadores, sendo, além do marco normativo, o ponto de referência global autorizado no contexto dos direitos humanos e empresas.³⁹

No que concerne ao aspecto comercial, o exercício da devida diligência em direitos humanos pode contribuir para a empresa atrair investidores. Assim, as boas práticas de direitos humanos podem colaborar com os negócios, incluindo compras no setor público:

Investimentos que favoreça boas práticas ambientais, sociais e corporativas a governança estão se expandindo e sendo integrados, com gestores de ativos como BlackRock, AXA, Gerente de Investimentos, Calvert e HSBC, que agora oferecem fundos com esses critérios, alguns cobrindo direitos humanos. Índices como o FTSE4Good e o Dow Jones Sustainability Index têm critérios de entrada de direitos humanos. Alguns fundos de pensão do Estado nacional, e grande setor público de fundos, também avaliam o trabalho e os direitos humanos, por exemplo, o fundo de pensão de professores e pesquisadores dos Estados Unidos TIAA-CREF (US\$ 314 bilhões) e Fundo de pensão do governo norueguês (US\$ 380 bilhões).(tradução nossa)⁴⁰

Em relação ao aspecto legal, apesar de não haver um dever imposto às empresas através de um tratado vinculante, a responsabilidade de respeitar os direitos humanos é disposta em muitos tratados internacionais que estão incorporados a várias legislações nacionais, como o caso dos governos que adotaram o Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, que dependendo de algumas disposições do código penal local, podem ter poderes para processar empresas por certas violações internacionais em matéria de direitos humanos, além dessa responsabilidade ter se tornado um padrão internacional de conduta endossado inclusive por associações empresariais, ONGs e governos.⁴¹

³⁸ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business**: How to Develop a Human Rights Policy. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.04

³⁹ Ibidem, p.05

⁴⁰ Ibidem, p. 05.

⁴¹ Ibidem, p.06.

O guia apresenta motivos para desenvolver política de direitos humanos como:⁴²

- a) fortalecer os fundamentos para incorporação da responsabilidade de respeitar os direitos humanos em todas as funções empresariais;
- b) responder às expectativas das partes interessadas relevantes;
- c) identificar lacunas de políticas e iniciar um processo que alerte a empresas para possíveis áreas de risco de violação de direitos humanos
- d) detalhar o compromisso da empresa em apoiar os direitos humanos;
- e) construir mais confiança com as *stakeholders* externas e começar a compreender e abordar as preocupações da empresa
- f) promover o desenvolvimento de aprendizagem no âmbito interno com capacitação de gestão e liderança em questões de direitos humanos;
- g) demonstrar internacionalmente boas práticas de negócios.

Para isso, o guia apresenta o procedimento por trás da política a ser criada, explicando que o desenvolvimento de uma política de direitos humanos pode ser um processo dinâmico, mas que nem sempre é um processo previsível, dessa forma atenta as empresas a não esperarem por perfeição no início, pois muitas empresas atualizam as suas políticas conforme angariam experiência.⁴³

Nesse procedimento, é importante seguir alguns passos, como:⁴⁴

- a) atribuir responsabilidade à alta administração para conduzir o processo, envolver todas as operações de negócios no desenvolvimento;
- b) promover a implementação e revisão de políticas, mapear as políticas preexistentes da empresa objetivando identificar a cobertura e lacunas em matéria de direitos humanos;
- c) envolver nesse processo uma equipe multifuncional com membros de departamentos diferentes para construir compreensão, senso de propósito comum e *know-how*,⁴⁵ e;
- d) consultar as *stakeholders* internas e externas à empresa que são interessadas nesse processo e responder às expectativas.

⁴² UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.03.

⁴³ Ibidem, p.03.

⁴⁴ Ibidem, p.03

⁴⁵ Know-how é um termo em inglês que significa “saber como” ou “saber fazer”. Diz respeito ao conjunto de conhecimentos técnicos e práticos, referentes à determinada atividade.

Nesse contexto, o guia faz alusão a formas de “como começar” a desenvolver uma política de direitos humanos, expondo a possibilidade de liberação de uma pequena declaração de intenções que é revisada e vai se tornando mais sofisticada conforme a empresa adquire experiência, não devendo focar na perfeição e sim em aperfeiçoamento, na medida que o tempo passa, desencadeando um processo dinâmico de envolvimento.⁴⁶ Um exemplo interessante é a empresa Barclays, que desenvolveu uma política de direitos humanos no ano de 2004, e a política foi revisada posteriormente em 2006 e 2008:

Políticas e práticas são atualizadas para levar em conta as novas questões levantadas e a crescente conscientização e familiaridade dentro do negócio dos impactos de nossas decisões sobre os direitos humanos. As políticas são atualizadas para mantê-los vivos e atuais e garantir que sejam comunicados regularmente. (tradução nossa)⁴⁷

Da etapa de atribuição de responsabilidade à alta administração depreende-se que a decisão de redigir uma política ou um documento de compromisso é geralmente feita pelo executivo chefe ou por executivos seniores, e que um membro da alta administração normalmente precisará ser nomeado para liderar o processo, aprovar a política final e atribuir recursos necessários à sua implementação.⁴⁸ Deve-se, ainda, envolver todas as operações de negócios, capturando o conhecimento interno de várias unidades e funções, sendo conduzida por uma equipe multifuncional ou não, com o objetivo de identificar o conhecimento interno de várias unidades e funções de negócios, considerar várias jurisdições legais, elaborar a política e depois comunicá-la internamente e supervisionar as necessidades de treinamento e relatórios.⁴⁹

Dessa forma, embora se trate de uma exigência de esforços significativos por parte da empresa, há um forte argumento que contribui para manter o processo em sua maioria no âmbito interno, ao invés de optar pela terceirização, que é garantir que as lições aprendidas permaneçam dentro da empresa e contribuam para o desenvolvimento de relevantes capacidades no decorrer do tempo.⁵⁰

Outro passo muito importante é promover a implementação e revisão de políticas, e mapear as preexistentes da empresa objetivando identificar a cobertura e lacunas de direitos

⁴⁶ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.10

⁴⁷ “Policies and practices are updated to take account of new issues raised and growing awareness and familiarity within the business of the human rights impacts of our decisions. Policies are refreshed to keep them alive and topical and ensure they are communicated regularly.” BIRTWELL, Philippa apud. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. op. cit. p.10

⁴⁸ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. Op. cit., p.11

⁴⁹ Ibidem, p.11

⁵⁰ Ibidem, p.11

humanos. Esse passo contribui para ajudar as corporações a identificarem problemas prioritários e, também a verificarem posições já existentes de maneira diferente ou destacar uma perspectiva sobre questões que eventualmente passariam despercebidas.⁵¹

As empresas precisam considerar que os direitos humanos são indivisíveis e interdependentes, não podendo escolher ignorar alguns possíveis impactos negativos em uns e respeitar outros. Esse passo atrai a atenção para o quanto as empresas precisam estar em alerta aos possíveis potenciais de riscos aos direitos humanos:

Na prática, alguns direitos humanos podem estar expostos a um risco maior que outros em determinados setores ou contextos, razão pela qual deverá ser dedicada uma atenção especial pela empresa. No entanto, as situações podem mudar, de maneira que todos os direitos humanos devem ser objeto de revisão periódica para que nenhum seja esquecido. (tradução nossa)⁵²

Visto isso, é importante consultar as *stakeholders* internas e externas para que se garanta a adequação da política ao propósito da empresa, e se atenda às expectativas e preocupações dos grupos potencialmente afetados e de outras relevantes *stakeholders*, como os trabalhadores e suas organizações representativas, investidores responsáveis, clientes, especialistas da sociedade civil, consumidores, movimentos sociais, acadêmicos e grupos comunitários, entre outras, pois esse envolvimento traz bons *feedbacks* e aliados úteis para a devida diligência a ser realizada posteriormente.⁵³

Após, deve-se comunicar a política nos âmbitos interno e externo a todas as partes interessadas, estipular expectativas, disponibilizá-las publicamente, disseminar a todos os funcionários para aumentar a conscientização e treinamentos necessários, e precisar quais são as expectativas da empresa na implementação da política com relação aos funcionários, unidades de negócio, fornecedores, subcontratados, franqueados, fornecedores, parceiros e outras partes relevantes diretamente ligadas às suas operações, produtos ou serviços.⁵⁴

Seguido esses passos, existem alguns ingredientes ou etapas, que são essenciais para estabelecer uma política de direitos humanos no âmbito corporativo, devendo incluir, no mínimo, um compromisso explícito de respeitar os direitos humanos que se referem aos padrões internacionais de direitos humanos, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), disposições sobre direitos trabalhistas e ambiente de trabalho, e também

⁵¹ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.12

⁵² RUGGIE, John. 2011. p.14. apud UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION, op. cit. p.12

⁵³ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION, op.cit., p.12.

⁵⁴ Ibidem, p.12

as disposições sobre outros direitos, refletindo conseqüentemente as prioridades dos direitos humanos nas áreas de operação da empresa.⁵⁵

A primeira etapa configura o compromisso de respeitar os padrões internacionais de direitos humanos, devendo incluir na política uma declaração de compromisso que zele o respeito internacional aos padrões vigentes, e fazer uso explícito das palavras “direitos humanos”.⁵⁶ Para ter um bom conceito, deve referir-se aos mais relevantes instrumentos, nomeadamente Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e a Declaração Fundamental da Organização Internacional do Trabalho (OIT) Princípios e direitos no trabalho, e outros instrumentos que possam abordar direitos dos indivíduos pertencentes a grupos vulneráveis.⁵⁷

No mais, algumas empresas se referem também a outras normas relevantes e iniciativas voluntárias como o Pacto Global das Nações Unidas, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, a Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social, a Iniciativa de Comércio Ético, *The Fair Labor Association*, Iniciativa de Rede Global, o Processo *Kimberley*, os Princípios Voluntários de Segurança e Direitos Humanos (setor extrativo), como utiliza a *The Coca-Cola Company*:

[...] Respeitamos os princípios internacionais de direitos humanos voltados para a promoção e proteção dos direitos humanos, incluindo a Declaração dos Direitos Humanos das Nações Unidas e a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, e participamos ativamente do Pacto Global das Nações Unidas. (tradução nossa)⁵⁸

Ainda na primeira etapa, deve-se ter o compromisso de apoiar os direitos humanos e ter uma visão geral das etapas tomadas para desenvolver a política. A responsabilidade de respeitar, tratada anteriormente, é considerada uma expectativa básica e uma empresa não pode compensar violações aos direitos humanos realizando boas ações em troca. Dessa forma, o compromisso deve complementar, e não substituir, as disposições que implementem o respeito a esses direitos.⁵⁹ “Incentivamos nossos funcionários a utilizar plenamente seu

⁵⁵ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business**: How to Develop a Human Rights Policy. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.03

⁵⁶ Ibidem, p.15

⁵⁷ Ibidem, p.15

⁵⁸ [...] *We respect international human rights principles aimed at promoting and protecting human rights, including the United Nations Declaration of Human Rights and the International Labor Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, and we actively participate in the United Nations Global Compact. The Coca-Cola Company.* Ibidem, p.16

⁵⁹ Ibidem, p. 16

potencial, oferecendo amplas oportunidades de treinamento e educação. Bayer”. (tradução nossa)⁶⁰

No que diz respeito à visão geral das etapas, trata-se de um esboço da política da empresa e as etapas subsequentes para contemplar o objetivo, resumindo alguns processos que a empresa se comprometeu a desenvolver, como liderança da alta administração e forças-tarefa multifuncionais, exercícios de mapeamento de direitos humanos e consulta às *stakeholders*, como exemplo o caso da ANZ Bank que realiza o exercício de mapeamento:

Este compromisso segue uma revisão especializada de terceiros de nossos negócios para entender até que ponto as políticas e práticas da ANZ estão atendendo aos requisitos dessas normas, com foco particular nos direitos humanos. A revisão avaliou o desempenho do ANZ em relação às diretrizes estabelecidas nos instrumentos globais de direitos humanos [...]. Constatou que o ANZ cumpria e, em muitos casos, excedia a maioria dos critérios na Austrália e na Nova Zelândia [...]. A análise também concluiu que é necessário mais trabalho para compreender e mitigar os riscos dos direitos humanos em nossa cadeia de suprimentos, nossas decisões de empréstimo em nossos negócios institucionais e nossas operações e parcerias na Ásia, Pacífico e Índia. [...]. ANZ Bank (tradução nossa)⁶¹

Além disso, nessa primeira etapa também pode-se incluir outros elementos, como exemplos de declarações de política corporativa, questões de jurisdição local, definir limites e prioridades de aplicação, e como se deve aplicar a política. Neste último caso, a empresa Vale indica a forma que se deve aplicar sua política de direitos humanos:

[...] Procuramos estabelecer relacionamento com entidades que compartilham os mesmos princípios e valores da Vale. Também promovemos a conscientização e o respeito aos direitos humanos ao longo de nossa cadeia de valor, incluindo a adoção de cláusulas contratuais legais. Em caso de desrespeito aos direitos humanos, devidamente comprovado por autoridades governamentais e mecanismos previstos na legislação, notificamos o fornecedor/parceiro ou o cliente para que possam adotar medidas corretivas e, nos casos em que tais medidas não sejam tomadas, estaremos então tem o direito de rescindir a respectiva relação comercial. Vale (tradução nossa)⁶²

⁶⁰ *We encourage our employees to fully utilize their potential by offering ample training and education opportunities. Bayer. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.16.*

⁶¹ *This commitment follows an expert third-party review of our business to understand the extent to which ANZ policies and practices are meeting the requirements of these standards, with a particular focus on human rights. The review assessed ANZ's performance against guidelines set out in global human rights instruments [...]. It found that ANZ complied with, and in many cases exceeds, most criteria in Australia and New Zealand [...]. The review also found more work was required to understand and mitigate human rights risks in our supply chain, our lending decisions in our institutional business and our operations and partnerships in Asia, Pacific and India. [...]. ANZ Bank. Ibidem, p. 17.*

⁶² [...] We seek to establish relationships with entities that share the same principles and values as Vale. We also promote human rights awareness and respect along our value chain, including the adoption of legal contractual clauses. In the event of disrespect to human rights, duly proven by government authorities and mechanisms provided by legislation, we notify the supplier/partner or the customer so they may adopt corrective measures and, in cases in which such measures are not taken, we then are entitled to rescind the respective commercial relationship. Vale. Ibidem, p. 18.

Em relação à jurisdição local, para visualizar a aplicabilidade, registra-se o exemplo da BASF:

Temos o compromisso de cumprir a legislação vigente. Isso também se aplica se, em alguns países, faltarem os recursos ou a vontade política para implementar e fazer cumprir a lei aplicável ...

Como empregador responsável, nós, no Grupo BASF, respeitamos estritamente os padrões básicos de trabalho da OIT, desde que isso não seja explicitamente proibido pela lei aplicável.

Se a implementação de convenções internacionais for restringida pela legislação nacional, desenvolvemos abordagens inovadoras para aderir em nossas ações aos princípios subjacentes aos padrões internacionalmente reconhecidos. Por exemplo, desenvolvemos soluções adequadas para um diálogo em locais onde o direito dos funcionários de eleger seus representantes é restrito. Nestes casos discutimos com os representantes dos trabalhadores temas de interesse comum a nível regional [...]. BASF (tradução nossa)⁶³

A segunda etapa objetiva apresentar disposições para trabalhadores dentro da política ou declaração sobre direitos humanos, incluindo-se direitos trabalhistas e questões sobre o ambiente de trabalho, com nível de detalhamento variado de acordo com a natureza e operação da empresa, sendo que algumas oferecem uma frase curta sobre as principais questões de direitos trabalhistas que descrevem o compromisso, e outras apresentam códigos de conduta com maior grau de detalhamento.⁶⁴ Ressalta-se que disposições mais detalhadas podem ser necessárias para direitos específicos se a empresa operar em países onde esses direitos estão em risco especial.⁶⁵

Nesse contexto, as principais áreas relacionadas aos direitos humanos presentes na documentação da política são: não discriminação, igualdade, trabalho infantil, trabalho forçado, liberdade de associação, saúde, segurança, condições de trabalho, salários, combate ao tratamento ou assédio degradante, acessibilidade às pessoas com deficiência, proteção à maternidade e direito de greve.⁶⁶ Um trecho da política da Adidas, por exemplo, contra o trabalho forçado:

⁶³ We are committed to comply with effective law. This also applies if, in some countries, the resources or the political will to implement and enforce applicable law are lacking...

As a responsible employer, we in the BASF Group strictly uphold the ILO core labo[u]r standards as long as this is not explicitly prohibited by applicable law. If the implementation of international conventions is restricted by national law, we develop innovative approaches to adhere in our actions to the principles underlying the internationally recognized standards. For example, we have developed suitable solutions for a dialogue in locations where the employees' right to elect employee representatives is restricted. In these cases we discuss with employee representatives topics of common interest at the regional level [...]. BASF. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.18

⁶⁴ Ibidem. p.18

⁶⁵ Ibidem, p.18.

⁶⁶ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em:

Os parceiros de negócios não devem usar trabalho forçado, seja na forma de trabalho prisional, trabalho escravo, trabalho escravo ou de outra forma. Nenhum funcionário pode ser obrigado a trabalhar por meio de força ou intimidação de qualquer forma, ou como meio de coerção política ou como punição por manter ou expressar opiniões políticas. Adidas (tradução nossa)⁶⁷

Os principais documentos que devem ser lidos e utilizados são: Declaração Tripartite de Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e Política Social; Princípios do Trabalho do Pacto Global das Nações Unidas: Um Guia para Negócios, OIT-Pacto Global das Nações Unidas, 2008 (reimpressão 2010); Regras do jogo. Uma breve introdução às Normas Internacionais do Trabalho, OIT, Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Genebra, 2009 (ed. Rev.); Helpdesk da OIT para Empresas sobre normas internacionais de trabalho; Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Reparar" (A / HRC / 17/31).⁶⁸

A terceira etapa trata de questões relativas a direitos não trabalhistas, dispondo que cada empresa deve determinar quais direitos humanos deverão ser priorizados, seja por apresentarem desafios únicos na corporação, ou seja para especificar direitos que possivelmente serão violados devido à atuação da empresa em áreas de alto risco.⁶⁹ Enfatiza-se que, apesar de existirem condições operacionais específicas de uma empresa que determinam quais direitos correm mais riscos que outros, a responsabilidade de respeitar é aplicada a todos os direitos humanos existentes.⁷⁰

Nesse aspecto, a política deve estipular que estará sujeita a revisão se for comprovadamente inadequada através de processo contínuo de devida diligência de direitos humanos, objetivando aumentar a conscientização interna de que os riscos a esses direitos podem mudar ao longo do tempo.⁷¹ No mais, as corporações nem sempre utilizam linguagem dos direitos humanos para descrever as disposições da política, sendo um exemplo as disposições de segurança da empresa que podem ter impacto sobre a vida e segurança das pessoas, e normalmente são listadas como política de arranjo de segurança ao invés de política

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.19.

⁶⁷ *Business partners must not use forced labour, whether in the form of prison labour, indentured labour, bonded labour or otherwise. No employee may be compelled to work through force or intimidation of any form, or as a means of political coercion or as punishment for holding or expressing political views. Adidas. UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.20*

⁶⁸ Ibidem, p.20.

⁶⁹ Ibidem, p.21

⁷⁰ Ibidem, p.21

⁷¹ Ibidem, p.21

sobre o direito à vida.⁷² No aspecto dos direitos para além dos trabalhistas, há o exemplo da H&M sobre os trabalhadores migrantes:

Os trabalhadores migrantes devem ter exatamente os mesmos direitos que os empregados locais. Quaisquer comissões e outras taxas relacionadas com o emprego de trabalhadores migrantes devem ser cobertas pelo empregador. O empregador não deve exigir que o empregado apresente seus documentos de identificação. Depósitos não são permitidos. Os trabalhadores empregados por meio de um agente ou contratado são de responsabilidade do fornecedor da H&M e de outros parceiros de negócios e, portanto, são cobertos por este Código. H&M (tradução nossa)⁷³

Nesse ponto, as leituras principais indicadas pelo guia são os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas "Proteger, Respeitar e Reparar" (A / HRC / 17/31), e o site do *Business & Human Rights Resource Center*.⁷⁴

Após as relevantes considerações, o guia apresenta os caminhos para a implementação de políticas de direitos humanos na empresa, sendo as próximas etapas:⁷⁵

- a) avaliação dos impactos dos direitos humanos da empresa e áreas de risco, incluindo análises de país, avaliações de novas operações e consulta às partes interessadas;
- b) integrar os direitos humanos em toda a empresa, observando o treinamento, comunicação, sistemas de gestão, entre outras nesse sentido;
- c) acompanhar e comunicar o desempenho, incluindo a identificação de medição de progresso através de indicadores;
- d) fornecer ou cooperar para remediar uma situação adversa relacionada aos direitos humanos que a empresa causou ou contribuiu para que acontecesse;
- e) estabelecer ou participar de mecanismos eficazes de reclamação a nível operacional para indivíduos e comunidades que podem ser afetados pelas atividades corporativas.

Esses caminhos contemplam pontos chave a serem desenvolvidos para alcançar a efetiva implementação da política de direitos humanos no âmbito empresarial. É necessário,

⁷² UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021, p. 22.

⁷³ *Migrant workers shall have exactly the same entitlements as local employees. Any commissions and other fees in connection with employment of migrant workers must be covered by the employer. The employer must not require the employee to submit his/her identification documents. Deposits are not allowed. Workers employed through an agent or contractor are the responsibility of H&M's supplier and other business partners, and are thus covered by this Code. H&M.* Ibidem, p. 23.

⁷⁴ Ibidem, p.23.

⁷⁵ Ibidem, p.03

primeiramente, avaliar os impactos, por meio de um estudo básico de direitos humanos para a empresa, incluindo análises de risco-país, e realizar também uma avaliação de impacto sobre esses direitos na fase antecessora de viabilidade de qualquer projeto com potencial para impactar negativamente os direitos humanos, nas novas operações e de forma contínua, visto que pode ocorrer uma mudança desses riscos com o tempo.⁷⁶ Ressalta-se que podem haver ocasiões que exigirão maior atenção devido aos contextos operacionais, como em áreas afetadas por conflitos, de forma que as empresas devem consultar os grupos potencialmente afetados e as *stakeholders* para traçar um plano de ação eficiente.⁷⁷

O outro ponto chave é integrar os direitos humanos em toda a empresa, agindo de acordo com as conclusões da avaliação de impacto, envolvendo a empresa em consulta contínua com as *stakeholders* para construir um relacionamento entre a empresa e grupos externos, revisar o treinamento da empresa para incluir critérios de direitos humanos conforme apropriado e identificar grupos-alvo que podem precisar de suporte de aprendizagem, incorporar direitos humanos em sistemas de gestão com a inclusão de responsabilidades nos cargos e avaliações de desempenho, e integrar os direitos humanos nas comunicações internas e externas à empresa como no intranet ou sistemas web 2.0, objetivando que as relevantes *stakeholders* compreendam a política e as implicações comerciais de não agir de acordo com ela.⁷⁸

Além disso, é necessário o acompanhamento de desempenho em direitos humanos por meio dos indicadores que os medem, desenvolvendo e implementando sistemas para adquirir dados, tanto qualitativos, quanto quantitativos, com *feedback* interno e externo, inclusive das *stakeholders* afetadas e revisando esses resultados para informar a estratégia futura.⁷⁹ E, após, comunicar como os impactos são tratados, informando acerca de seus compromissos, metas e desempenho por meio da Comunicação sobre o Progresso do Pacto Global para os participantes do Pacto Global das Nações Unidas, contribuindo para a reflexão sobre os impactos dos direitos humanos por parte da empresa, de modo acessível ao público alvo, e com informações e frequência suficientes, para avaliar a adequação da resposta de uma empresa ao impacto.⁸⁰

⁷⁶ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p. 24.

⁷⁷ Ibidem, p. 24.

⁷⁸ Ibidem, p. 24.

⁷⁹ Ibidem, p. 25.

⁸⁰ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em:

O último ponto chave é a remediação, pois caso a empresa descubra que causou ou contribuiu com impactos negativos na esfera dos direitos humanos, ela deve se envolver ativamente para remedia-lo.⁸¹ Nesse sentido, a empresa deve providenciar ou cooperar na remediação desses impactos através da utilização de mecanismos legítimos, e, inclusive, estabelecer ou participar de mecanismos de reclamação em nível operacional para fornecer eficaz acesso à reparação para indivíduos e comunidades afetados adversamente pelas atividades corporativas.⁸²

As principais leituras, de acordo com o guia, que ajudam a traçar diretrizes para o caminho de implementação são: os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementando a Estrutura das Nações Unidas “Proteger, Respeitar e Reparar; Um Guia para a Integração dos Direitos Humanos na Gestão Empresarial, BLIHR, Pacto Global das Nações Unidas e OHCHR, 2ª ed., 2010; Uma Estrutura de Gestão de Direitos Humanos (pôster), BLIHR, Fórum Internacional de Líderes Empresariais, Pacto Global das Nações Unidas e OHCHR, 2010; Avaliação de conformidade com os direitos humanos, Instituto Dinamarquês de Direitos Humanos; Guia para Avaliação e Gestão de Impacto nos Direitos Humanos, Fórum de Líderes Empresariais Internacionais, Corporação Financeira Internacional e Pacto Global das Nações Unidas; Fórum de Direitos Humanos e Dilemas Empresariais; Orientações do Pacto Global das Nações Unidas.⁸³

Ressalta-se que, em relação às políticas de direitos humanos para médias e pequenas empresas, deve-se também existir o respeito total aos direitos humanos, é uma expectativa básica universal, independentemente de tamanho. Então, para que haja demonstração de respeito por esses direitos, deve-se implementar a devida diligência, na qual a política de direitos humanos tratada pelo guia é apenas o primeiro passo e a forma com que as empresas procederão na prática depende consideravelmente dos recursos disponíveis, bem como o risco de haver impacto negativo aos direitos humanos devido à atuação da empresa.⁸⁴

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p. 25.

⁸¹ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p. 25.

⁸² Ibidem, p. 25.

⁸³ Ibidem, p. 25.

⁸⁴ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy**. New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p. 26.

As políticas de direitos humanos por parte das pequenas ou médias empresas são raras ou inexistentes, diferentemente das multinacionais que apresentam uma presença maior nesse aspecto, mas os direitos humanos são considerados uma novidade, mesmo para muitas grandes empresas, e na ausência de uma regulamentação uniforme que direcione essas políticas, as pequenas ou médias empresas e as multinacionais podem recorrer a exemplos no guia para ajudar a desenvolver uma política ou declaração de posição que seja mais adequado às suas próprias circunstâncias.⁸⁵

O guia explica que as políticas de direitos humanos de muitas grandes empresas surgiram de declarações de alguns parágrafos, e então, indica que as pequenas ou médias empresas que quiserem desenvolver uma política de direitos humanos específica para suas necessidades e situações podem começar com o compromisso ou declaração política, mostrando que há: atribuição de responsabilidade geral pela política a uma figura sênior da empresa; medidas tomadas para compreender as questões de direitos humanos que podem ser relevantes; colegas envolvidos de todos os departamentos ou equipes; diálogo com *stakeholders*, possivelmente incluindo aqueles que podem ser afetados pelas atividades da empresa.⁸⁶ Dessa forma, e com um compromisso explícito da empresa de respeitar os direitos humanos que se refere aos padrões internacionais da temática, já é possível verificar um esperançoso começo de implementação que poderá gerar reflexos positivos à sociedade e mitigar os negativos.

Visto isso, vale ressaltar que as empresas estão percebendo que não há mais razões para não desenvolver uma política de direitos humanos. Essas políticas podem propiciar uma identificação melhor de riscos e oportunidades, além de construir uma interessante capacidade de gestão interna e demonstração aos *stakeholders* de um compromisso sincero de respeito e apoio a esses direitos:⁸⁷

Uma pesquisa BSR/GlobeScan com líderes empresariais de 15 países no final de 2009 descobriu que: “Mudanças climáticas e direitos humanos são as prioridades mais significativas para os esforços de sustentabilidade das empresas no ano que se inicia.”. Mesmo assim, o número de empresas com políticas explícitas de direitos humanos, ainda representa apenas uma fração das mais de 7.000 empresas em mais de 130 países que, como signatárias do Pacto Global das Nações Unidas, se comprometeram a aderir aos princípios gerais sobre direitos humanos e padrões trabalhistas, ou da comunidade empresarial mais ampla além. (tradução nossa)⁸⁸

⁸⁵ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p. 26.

⁸⁶ Ibidem, p. 26

⁸⁷ Ibidem, p. 9.

⁸⁸ *A BSR/GlobeScan poll of business leaders from 15 countries in late 2009 found that: “Climate change and human rights are the most significant priorities for business’ sustainability efforts in the year ahead.”*¹⁴ Yet the

Anteriormente não havia um grande interesse global pelas promessas de direitos humanos por parte das empresas com uma política ou medidas de devida diligência, pois essa relação era estranha aos negócios e as empresas não sabiam o que esperar e, além disso, os direitos humanos eram contemplados como responsabilidade estatal sem haver alguma estrutura universalmente acordada de expectativa das empresas nesse âmbito.⁸⁹

Entretanto, como observado no capítulo anterior, atualmente existe um acordo internacional que orienta essa relação entre as corporações e a promoção dos direitos humanos, a estrutura das Nações Unidas de “Proteger, Respeitar e Reparar” e os Princípios Orientadores sobre negócios e direitos humanos de Ruggie que buscam a implementação da estrutura, aplicando-a aos Estados e às empresas.⁹⁰ Além de existirem também um conjunto de ferramentas de orientação gerencial, como o guia aqui examinado, que ajudam a mapear ações práticas nesse contexto, apresentando um discurso global e acessível a empresas de todos os setores e tamanhos, havendo cada vez menos razões de não buscar o desenvolvimento de políticas de direitos humanos no setor corporativo.⁹¹

Dessa forma, o guia para empresas de como desenvolver uma política de direitos humanos oferece importantes parâmetros e diretrizes traçados com base em estudos de caso já existentes, como o das empresas citadas que implementam políticas nesse sentido, e, também, com respaldo em documentos que viabilizam esse recorte temático entre os direitos humanos e a atuação corporativa. Assim, apesar de o guia auxiliar a implementação de políticas de direitos humanos, as empresas devem ter coerência ao implementarem essas políticas e considerar cuidadosamente como elas se relacionam com o compromisso político expresso de respeitar os direitos humanos.⁹²

3.2 JUSTIÇA DE TRANSIÇÃO CORPORATIVA

number of firms with explicit human rights policies still represents only a fraction of the more than 7000 companies in over 130 countries that, as signatories to the United Nations Global Compact, have pledged to adhere to general principles on human rights and labour standards, or of the wider business community beyond. Ibidem, p. 9.

⁸⁹ UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021. p.9.

⁹⁰ Ibidem, p.9.

⁹¹ Ibidem, p.9.

⁹² Ibidem, p.12.

O guia de negócios da ONU traça excelentes diretrizes e elenca relevantes pontos-chave a serem analisados para a implementação de uma política de direitos humanos no contexto empresarial. Todavia, cada empresa possui sua particularidade e existem dificuldades a serem estudadas e superadas em cada plano de ação para alcançar a efetividade. Nesse sentido, é interessante haver uma pesquisa empírica, que considere a historicidade da empresa, recolha importantes detalhes e alcance um melhor plano de ação para a corporação.

Eduardo Saad-Diniz estrutura o instituto da justiça de transição corporativa (JTC) para reconhecer as responsabilidades empresariais frente às violações de direitos humanos, como nova categoria analítica das ciências criminais, através de estudos empíricos que possibilitem um recolhimento de informações históricas,⁹³ e que pode ser um interessante mecanismo de contribuição para a edificação de um instrumento corporativo que vise uma efetiva proteção e promoção de direitos humanos.

Na dinâmica da relação empresarial com a sociedade, é possível identificar a relevância que esse setor assume no aspecto político, podendo considerar as empresas atores políticos na sociedade global,⁹⁴ e a consequente importância que a JTC representa nesse âmbito. Ao longo do tempo, as empresas foram autoras de diversas violações em matéria de direitos humanos ao lado de Estados autoritários, e a falta de mobilização em torno do reconhecimento, reparação e restauração dessas violações desencadeia uma grande impunidade somada à falta de respaldo empírico e prático que seriam utilizados como base para a construção de diretrizes capazes de mitigar esses impactos negativos.

Nesse contexto, a ausência das investigações da relação direta entre as empresas e Estados autoritários que contribuíram para a violação de direitos humanos é prejudicial à legitimação dos processos de responsabilização e formulação de políticas e iniciativas de reconhecimento, reparação e restauração, além de comprometer concepções teóricas e verificações empíricas sobre a violação sistemática de direitos humanos.⁹⁵ Nesse ponto que a JTC é indispensável, pois, ao investigar as possibilidades de responsabilidade moral e jurídica das violações provocadas, permite edificar modalidades sancionatórias efetivas e possíveis formas de restauração e reconstrução social.⁹⁶

⁹³ SAAD-DINIZ, Eduardo. **Justiça de Transição Corporativa: a Nova Geração de Estudos Transicionais**. Revista Brasileira de Ciências Criminais. São Paulo: Ed.RT. vol 167. ano 28. p.71-128. 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5353385/mod_resource/content/1/saad.justicadetransicao corporativa.RBCCrim%20167.pdf. Acesso em: 17 maio 2021. p.83

⁹⁴ SCHERER; PALAZZO, 2015, apud. SAAD-DINIZ, 2020, p.107

⁹⁵ SAAD-DINIZ, 2020, op.cit p.81

⁹⁶ Ibidem, p.76

A JTC, além de permitir a edificação das sanções e possíveis formas de restauração, desenvolve um interessante caminho para as iniciativas corporativas que visem uma integração dos compromissos políticos democráticos, e arranjos institucionais, desencadeando um necessário protagonismo na reconstrução social pós conflito.⁹⁷ Nesse aspecto, Saad destaca a utilização de estratégias processuais e recursos de *compliance*,⁹⁸ que coaduna perfeitamente, mas não se confunde, com a instauração da devida diligência que deve considerar os procedimentos internos, as *stakeholders* e os possíveis grupos sociais que colhem reflexos das atividades das corporações. Assim, a JTC busca “encontrar motivações autênticas em render contas e legitimar o discurso ético empresarial de forma indissociável ao compromisso democrático”,⁹⁹ sem violar os direitos humanos.

A falta de reconhecimento espontâneo de participação ou contribuição às violações de direitos humanos obstrui a construção social de práticas democráticas.¹⁰⁰ Visto isso, as atividades empresariais possuem uma imensa influência sob questões políticas, e avaliar como a estruturação dos procedimentos, a cultura organizacional e o curso de vida das empresas impactam os direitos humanos, é um caminho extremamente importante para compreender os reflexos das atividades corporativas e traçar as responsabilidades que devem ser imputadas a elas.

Dessa forma, o papel e o potencial das empresas em contribuir positivamente com a sociedade deve ser investigado para fomentar a responsabilidade moral, e, também ressaltar o papel político da governança corporativa, envolvendo iniciativas colaborativas que podem atingir impactos de qualidade regulatória e a demonstração, por parte da JTC, que essas iniciativas podem promover valores democráticos, promoção dos direitos humanos e reconstrução social da vida das vítimas.¹⁰¹

O aspecto econômico e social não se distancia das conclusões sobre o âmbito político, visto que as atividades corporativas podem causar reflexos negativos a todos esses pontos indissociáveis concomitantemente. A JTC visa, inclusive, combinar processos judiciais e não judiciais para propor novos padrões orientados, e, nesse aspecto, as práticas restaurativas seriam responsáveis por dar voz às vítimas das violações de direitos humanos provocadas pelas empresas, e promover um diálogo construtivo entre ofensor, vítima e comunidade, com

⁹⁷ SAAD-DINIZ, Eduardo. **Justiça de Transição Corporativa: a Nova Geração de Estudos Transicionais**. Revista Brasileira de Ciências Criminas. São Paulo: Ed.RT. vol 167. ano 28. p.71-128. 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5353385/mod_resource/content/1/saad.justicadetransicao corporativa.R BCCrim%20167.pdf. Acesso em: 17 maio 2021. p.83

⁹⁸ Ibidem, p.83.

⁹⁹ Ibidem, p.84

¹⁰⁰ Ibidem, p.106

¹⁰¹ Ibidem, p.107

o intuito de encontrar condições que priorizem iniciativas de *enforcement* ao comportamento corporativo socialmente danoso,¹⁰² dialogando diretamente com a questão econômica e social dos grupos violados, e contribuindo para um efetivo desenvolvimento social.

Nesse contexto, a JTC, ao ensinar às empresas resiliência, sustentabilidade e estratégia de utilização de recursos privados para estruturar normativas e políticas de solidariedade e tolerância,¹⁰³ contribui para a promoção de direitos humanos, valendo-se de mecanismos empíricos para estabelecer diretrizes comportamentais que trarão reflexos positivos tanto economicamente, quanto socialmente, além da contribuição política.

Conclui-se que, por meio da utilização do guia da ONU, que oferece diretrizes sobre como desenvolver compromissos e políticas de direitos humanos, unido ao que a JTC propõe, é fornecido um aparato seguro e efetivo para a construção de um compromisso político corporativo eficaz, com ações institucionais que causem impactos positivos à sociedade, com respeito e promoção aos direitos humanos e mitigação dos possíveis riscos de violações nessa esfera. Dessa forma, observando-se as potencialidades que a JTC permite, como nova categoria analítica nas ciências criminais, conjugando-a aos pontos chave explorados pelo guia da ONU, é possível alcançar uma construção política corporativa interna mais eficaz e segura que permita uma real preocupação e comprometimento com as possíveis comunidades afetadas pela atividade corporativa, com o intuito de preservar e promover os direitos humanos.

¹⁰² SAAD-DINIZ, Eduardo. **Justiça de Transição Corporativa: a Nova Geração de Estudos Transicionais**. Revista Brasileira de Ciências Criminais. São Paulo: Ed.RT. vol 167. ano 28. p.71-128. 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5353385/mod_resource/content/1/saad.justicadetransicao corporativa.RBCCrim%20167.pdf. Acesso em: 17 maio 2021. p.113.

¹⁰³ Ibidem, p.114.

4 PRÁTICAS CORPORATIVAS

Os reflexos dos casos paradigmáticos de violações a direitos humanos escancaram a importância do envolvimento da atividade corporativa com a efetivação desses direitos. Os reflexos são políticos, econômicos, sociais, culturais, e trazem, sobretudo, muitos prejuízos, tanto aos grupos sociais, quanto aos grupos empresariais. Dessa forma, ao observar tais violações, pode-se reconhecer a urgente necessidade de uma prática corporativa alinhada aos direitos humanos.

Demonstrada a importância do envolvimento corporativo no respeito e promoção dos direitos humanos, elenca-se alguns exemplos de políticas de boas práticas empresariais, elaboradas a partir de um compromisso político, que apresentam reflexos positivos na sociedade, reduzindo os riscos pré-existentes na área de atuação, mitigando os riscos que podem vir a ocorrer durante as atividades da empresa, reparando os possíveis danos e promovendo os direitos humanos nas esferas de atuação da corporação, como os casos das empresas Petrobrás, Eletrobrás, Cargill, Braskem, Zain e Microsoft. Importante ressaltar, todavia, que a simples existência de um compromisso político empresarial no campo dos direitos humanos e de outras práticas associadas não assegura o efetivo respeito a esses direitos.

4.1 CASOS PARADIGMÁTICOS DE VIOLAÇÕES DE DIREITOS HUMANOS

Para melhor compreendermos os reflexos negativos da prática corporativa desalinhada com o respeito e proteção dos direitos humanos, exemplifica-se com casos paradigmáticos de violações desses direitos que refletiram drasticamente na sociedade. Nesse aspecto, trataremos dos casos Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus, Nestlé, Brumadinho, Operação Lava Jato, e seus reflexos.

O caso da Fábrica de Fogos Santo Antônio de Jesus refere-se a uma explosão que ocorreu no dia 11 de dezembro de 1998, em uma fábrica de fogos no Brasil, no município Santo Antônio de Jesus, na Bahia. Essa explosão gerou sessenta e quatro mortes e seis sobreviventes com ferimentos e queimaduras graves, dentre elas, vinte e duas crianças.¹⁰⁴ O caso foi denunciado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no dia 3 de

¹⁰⁴ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil**: Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 18 maio 2021. p.4

dezembro de 2001. A CIDH averiguou as informações e submeteu à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos no dia 19 de setembro de 2018:

A Comissão determinou que o Estado violou: i) os direitos à vida e à integridade pessoal das supostas vítimas e de seus familiares, uma vez que não cumpriu suas obrigações de inspeção e fiscalização, conforme a legislação interna e o Direito Internacional; ii) os direitos da criança; iii) o direito ao trabalho, pois sabia que na fábrica vinham sendo cometidas graves irregularidades que implicavam alto risco e iminente perigo para a vida e a integridade pessoal dos trabalhadores; iv) o princípio de igualdade e não discriminação, pois a fabricação de fogos de artifício era, no momento dos fatos, a principal e, inclusive, a única opção de trabalho dos habitantes do município, os quais, dada sua situação de pobreza, não tinham outra alternativa senão aceitar um trabalho de alto risco, com baixa remuneração e sem medidas de segurança adequadas; e v) os direitos às garantias judiciais e à proteção judicial, pois nos processos civis, penais e trabalhistas conduzidos no caso, o Estado não garantiu o acesso à justiça, a determinação da verdade dos fatos, a investigação e punição dos responsáveis, nem a reparação das consequências das violações de direitos humanos ocorridas.¹⁰⁵

A Corte sentenciou o caso no dia 15 de julho de 2020, entendendo que houve 60 vítimas fatais e 6 vítimas sobreviventes, junto às 100 famílias dos falecidos e sobreviventes da explosão, obrigando o Estado brasileiro a identificar adequadamente os vitimados.¹⁰⁶ Além disso, a Corte determinou que o processo penal nacional deve prosseguir com a devida diligência a fim de identificar e punir os responsáveis pela explosão.¹⁰⁷ Em relação aos processos cíveis e trabalhistas, o Estado deve dar prosseguimento com a devida diligência para concluí-los e, caso cabível, promover a completa execução, além de executar as sentenças definitivas, promovendo a entrega das indenizações às vítimas em um prazo razoável.¹⁰⁸

Além disso, a Corte definiu que o Estado deve fornecer, de modo gratuito, o tratamento de saúde física e mental às vítimas que necessitarem, com fornecimento de medicamentos e transportes se necessário.¹⁰⁹ No mais, na esfera de dano imaterial, a Corte determinou a produção de material para rádio e televisão que apresente o teor da sentença em horário de maior audiência, além de um material nesse sentido publicado pelas redes sociais da União.¹¹⁰

A Corte também condenou o Estado ao pagamento de \$50.000,00 (cinquenta mil dólares) em favor de cada uma das vítimas falecidas sobreviventes da explosão da fábrica de

¹⁰⁵ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil**: Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 18 maio 2021. p.4.

¹⁰⁶ Ibidem, p.75

¹⁰⁷ Ibidem, p.76

¹⁰⁸ Ibidem, p.76

¹⁰⁹ Ibidem, p.76

¹¹⁰ Ibidem, p.78

fogos e pagamento de danos imateriais entre US \$10.000,00 (dez mil dólares) e US \$60.000,00 (sessenta mil dólares).¹¹¹ Além disso, obrigou o Estado, no prazo de 1 ano, a apresentar um relatório sobre a implementação e aplicação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

[...]especialmente no que diz respeito à promoção e ao apoio a medidas de inclusão e não discriminação, mediante a criação de programas de incentivo à contratação de grupos vulneráveis; à implementação, por parte das empresas, de atividades educacionais em direitos humanos, com a divulgação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais, e de um enfoque nas normas relevantes para a prática das pessoas e os riscos para os direitos humanos.¹¹²

Dessa forma, a Corte declarou a violação dos direitos humanos no que concerne os direitos à vida e da criança, pela violação dos direitos à integridade pessoal e da criança, da igual proteção da lei, da proibição de discriminação ao trabalho e da violação dos direitos às garantias judiciais e proteção judicial.¹¹³ Assim, resta evidente a escancarada violação dos direitos humanos por parte da omissão do Estado, mas também da atitude da empresa, que deve ser avaliada, investigada e punida, além de nos instigar à reflexão de como seria se essa corporação estivesse alinhada desde o princípio à proteção e ao respeito aos direitos humanos.

Outro caso que nos permite avaliar as consequências negativas da postura de desrespeito das empresas é o de trabalho infantil conhecido como “Caso Walker vs. Nestlé USA”. O caso deu origem a um processo judicial civil que ainda tramita na Suprema Corte dos Estados Unidos da América, e foi proposto pela norte americana Renee Walker após descobrir que a multinacional utilizava matéria-prima oriunda de fazendas que exploravam trabalho escravo infantil em alguns países da África Ocidental,¹¹⁴ além de explorar e ser responsável pela destruição de florestas, especialmente na Costa do Marfim e em Gana, causando erosão e desmatamento.¹¹⁵

Apesar da Nestlé afirmar que tem projeto socioeconômico e de cultivo sustentável, a autora apresenta evidências de que a empresa não atuava conforme seus projetos sociais. Além disso, Walker afirma que o trabalho infantil da produção de cacau, de acordo com a pesquisa da Universidade de Tulane, aumentou progressivamente, entre 2009 e 2014.¹¹⁶

¹¹¹ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil**: Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 18 maio 2021. p. 83

¹¹² Ibidem, p.81

¹¹³ Ibidem, p.87

¹¹⁴ UNITED STATES DISTRICT COURT. Southern District of California. **Civil Case no.: '19CV0723 L KSC**: Class Action Complaint. [S. l. s. n.]: 2019. Disponível em: <https://www.classaction.org/media/walker-v-nestle-usa-inc-et-al.pdf>. Acesso em: 2 maio 2021. p.2

¹¹⁵ Ibidem, p.24

¹¹⁶ Ibidem, p.5

Walker demonstrou que a produção de cacau nas regiões teria direta ligação ao desmatamento e degradação da floresta dos países mencionados, exemplo disso seria a diminuição da floresta tropical na Costa do Marfim de 16 milhões de hectares em 1960 para menos de 2 milhões de hectares em 2010, o que apresentaria reflexos extremamente negativos à biodiversidade e clima da reunião, e que cerca de 40% do cacau da Costa do Marfim origina-se de áreas protegidas.¹¹⁷

Ressalta-se que o caso ainda não transitou em julgado, mas que há um crescente reconhecimento jurídico de responsabilidade das empresas ao adquirirem produtos oriundos de mão de obra infantil, trabalho análogo ao escravo, ou outros meios que violem os direitos humanos. Dessa forma, é possível perceber os inúmeros reflexos negativos de condutas empresariais desrespeitosas e violadoras, e, novamente, escancarar a urgente necessidade de alinhamento entre o setor corporativo e os direitos humanos.

O próximo caso paradigmático é o do rompimento da barragem 1 da Mina Córrego de Feijão, em Brumadinho, em janeiro de 2015, ocorrendo a liberação de toneladas de lama com rejeitos tóxicos que devastou 133 hectares da Mata Atlântica, ou seja, danos à fauna e flora local, além de 270 mortes entre funcionários da empresa Vale e população local. Visto isso, foram instaladas algumas Comissões Parlamentares de Inquérito (CPIs) para investigação dos fatos.¹¹⁸

Dessa forma, foi descoberto que, em 2016, houve a ordem de paralisação e análise de estudo de estabilidade da barragem, por parte do Diretor Executivo da Vale, que apontou situação de insegurança da barragem, a qual era conhecida pelo alto escalão da empresa. Outro fato importante é que, em 2018, houve a instauração de um radar que monitora a segurança da barragem, indicando como resultado um valor abaixo do recomendado pela Agência Nacional de Mineração (ANM), percebendo-se, então, o desprezo no resultado dos estudos por parte da empresa.¹¹⁹ Por fim, houve a fraude de certificações por parte da empresa mencionada em conluio com a empresa alemã Tüv Süd Bureau, que demonstrava uma falsa certificação de estabilidade da barragem.¹²⁰

Após a conclusão dos CPIs, foi apresentada denúncia por parte do Ministério Público de Minas Gerais (MPMG) contra funcionários e contra as empresas Vale S.A e Tüv Süd

¹¹⁷ UNITED STATES DISTRICT COURT. Southern District of California. **Civil Case no.: '19CV0723 L KSC:** Class Action Complaint. [S. l. s. n.]: 2019. Disponível em: <https://www.classaction.org/media/walker-v-nestle-usa-inc-et-al.pdf>. Acesso em: 2 maio 2021. p.8

¹¹⁸ COMISSÃO PARLAMENTAR DE INQUÉRITO DO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO. **Resumo do relatório CPI Bruma.** [Brasília, DF: Câmara dos Deputados], 2019. Disponível em: <https://bityli.com/GRflv>. Acesso em: 22 maio 2020. p. 9

¹¹⁹ Ibidem, p.12

¹²⁰ Ibidem, p.21

Bureau, imputando homicídio qualificado de 270 pessoas, crime ambiental por matar espécies da fauna e flora, entre outros, resultando no processo nº 0003237-65.2019.8.13.0090. Por fim, em julho de 2019, foi acordado entre a empresa Vale e o Ministério Público do Trabalho (MPT) a indenização referente aos danos morais em 700 mil reais, de forma individual, para os familiares dos que morreram em decorrência da tragédia, uma pensão aos dependentes como indenização material, além de outras indenizações.¹²¹

No caso de Brumadinho, evidencia-se o descaso da empresa com averiguações internas e possíveis riscos de violações de direitos humanos, e a negligência quanto aos possíveis riscos mensurados, reforçando-se a urgência da observância desses direitos por parte do setor corporativo, a fim de se evitar, resguardar e promover impactos positivos à humanidade e ao meio ambiente.

Neste ponto, menciona-se a Operação Lava Jato, de importante (e controversa) repercussão política e social, a fim de exemplificar como a conduta corruptiva causa reflexos extremamente prejudiciais. As investigações foram iniciadas em 2008, e condenaram 67 pessoas até março de 2017.¹²² A operação em si foi iniciada em 2014, possui mais de 800 processos, e tem o objetivo de investigar um esquema de corrupção entre os empresários e políticos na Petrobrás.¹²³ sendo uma das maiores iniciativas de combate à corrupção no Brasil:

Na época, quatro organizações criminosas que teriam a participação de agentes públicos, empresários e doleiros passaram a ser investigadas perante a Justiça Federal em Curitiba. A operação apontou irregularidades na Petrobras, maior estatal do país, e contratos vultosos, como o da construção da usina nuclear Angra 3.¹²⁴

Por meio das investigações promovidas pela Polícia Federal, foram revelados esquemas entre o doleiro Alberto Youssef e ex-diretor de abastecimento da Petrobrás Paulo Roberto Costa, e assim, para não serem presos, concordaram em colaborar com a polícia, ficando a prática conhecida como “Delação Premiada”.¹²⁵ Por meio da delação, foi revelado um esquema de corrupção envolvendo licitações criminosas da Petrobrás, em que empresas

¹²¹VALE pagará r\$700 mil a famílias de vítimas de Brumadinho. **Veja**, [s./]. 15 jul 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mpt-e-vale-fecham-acordo-de-indenizacao-referente-a-brumadinho/>. Acesso em: 21 maio 2020.

¹²²BEZERRA, Juliana. **Lava Jato**. [S. l.], 2011-2021. Portal: Toda Matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/lava-jato/>. Acesso em: 8 abr. 2021

¹²³BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Notícias STF. Lava-Jato totaliza mais de 800 processos e 3,5 mil decisões e BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícias STF**: Lava-Jato totaliza mais de 800 processos e 3,5 mil decisões e despachos do ministro Fachin. Brasília, DF, 2017. Portal : Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=364868>. Acesso em: 9 abril 2021.

¹²⁴BRASIL. Ministério Público Federal. **Entenda o caso da Lava Jato**. Brasília, DF. 2019. Portal: Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/entenda-o-caso>. Acesso em: 8 abr. 2021.

¹²⁵BEZERRA, op. cit.

empreiteiras concorriam entre si para conseguir fechar os contratos e formavam um cartel, prática ilegal no território brasileiro, para que não houvesse concorrência entre elas:

Nesse esquema, grandes empreiteiras organizadas em cartel pagavam propina para altos executivos da estatal e outros agentes públicos. O valor da propina variava de 1% a 5% do montante total de contratos bilionários superfaturados. Esse suborno era distribuído por meio de operadores financeiros do esquema, incluindo doleiros investigados na primeira etapa.¹²⁶

Devido à complexidade do caso, foram instauradas diversas investigações em outros Estados do Brasil, como Rio de Janeiro, São Paulo e Distrito Federal, resultando também na instauração de inquéritos criminais junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) e Superior Tribunal de Justiça (STJ) para apurar fatos atribuídos a pessoas envolvidas que tinham prerrogativa de função.¹²⁷ O Ministério Público Federal (MPF) conduziu o trabalho por meio de forças-tarefas.

Ressalta-se que após mais de seis anos de funcionamento ininterrupto entre a ação conjunta do procurador geral da república e colegas do MPF, o trabalho foi incorporado aos Grupos de Atuação Especial de Combate ao Crime Organizado (Gaecos), grupos que conferem estabilidade e caráter duradouro às investigações.¹²⁸

Destarte, na instância de Curitiba, houve 533 denunciados e foi definido reembolso aos cofres públicos de 4,3 bilhões de reais, além dos réus arcarem com uma multa de 14,8 bilhões de reais; na instância do Rio de Janeiro tiveram 339 denunciados e houve o ressarcimento de mais de 1 bilhão de reais em multa e solicitação de 6,21 bilhões em reparações de danos; na esfera do Supremo Tribunal Federal foi determinado a recuperação de 1,5 bilhões por meio de acordos de colaboração, com 800 milhões de reais de multas pagas e 607 milhões de reais devolvidos aos cofres públicos, entre outros resultados.¹²⁹

O caso da Operação Lava Jato é relevante para compreendermos a importância do 10º princípio do Pacto Global que versa sobre a anticorrupção. O ato corruptivo, ao desviar verba pública, que tem a finalidade de garantir os direitos dos cidadãos por meio das políticas públicas, priva os grupos sociais de alcançarem seus direitos sociais, ou parte deles. Dessa forma, aumentar a sinergia entre os direitos humanos e o combate a corrupção é de extrema

¹²⁶BRASIL. Ministério Público Federal. **Entenda o caso da Lava Jato**. Brasília, DF. 2019. Portal: Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/entenda-o-caso>. Acesso em: 8 abr. 2021.

¹²⁷ Ibidem.

¹²⁸ Ibidem.

¹²⁹BRASIL. Ministério Público Federal. **Caso Lava Jato: Resultados**. Brasília, DF 2019. Portal: Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/resultados>. Acesso em: 8 abr 2021.

pertinência para alcançar um mercado mais íntegro e ético e conseqüentemente garantir o direito dos grupos sociais.

4.2 MELHORES PRÁTICAS CORPORATIVAS

Nesse interim, percebe-se a quantidade de reflexos sociais, políticos e econômicos extremamente prejudiciais à humanidade desencadeados por condutas desrespeitosas aos direitos humanos, que geram graves violações que devem ser contidas. Nesse aspecto, é perceptível a necessidade de atitudes, nas esferas nacional e internacional, que busquem caminhos e conseqüências que influenciem uma atividade corporativa saudável em consonância com os direitos humanos, por meio de políticas de boas práticas, a fim de se evitar esses drásticos resultados reportados e auxiliar na construção de reflexos positivos que efetivem tais direitos.

A Conectas avaliou, em março de 2019, por meio de 59 empresas brasileiras, sendo 50 privadas e 9 públicas, a relação delas com políticas institucionais de direitos humanos, sendo assim, 52,5% declarou possuir políticas, subindo o número para 60,7% quando considera apenas as grandes corporações.¹³⁰ Todavia, 57,1% afirma que a política não foi aprovada pela alta administração da empresa, 62,5% não é pública e 71,4% não contou com revisão após ser estabelecida,¹³¹ trazendo dados alarmantes para a pesquisa:

Os resultados do estudo se aproximam das conclusões de levantamento da EY, intitulado “Em que medida a sustentabilidade está integrada ao seu negócio?”, recentemente divulgado. De acordo com levantamento, que analisou um universo de mais de 260 empresas de médio e grande porte, embora as companhias já tenham entendido que suas reputações estejam diretamente ligadas a temas de sustentabilidade, a área responsável pela matéria ainda tem baixo poder decisório dentro das corporações.¹³²

O coordenador de Desenvolvimento e Direitos Socioambientais da Conectas conclui que: “A implantação destas diretrizes de forma mais séria e responsável poderia evitar que grandes desastres socioambientais e proteger a vida e o bem-estar das pessoas afetadas pelas atividades destas empresas e dos seus próprios funcionários”.¹³³ Destarte, verifica-se um caminho ainda a ser melhor implementado e encorajado que ligue diretamente as atividades

¹³⁰ RELATÓRIO apresenta panorama das políticas de direitos humanos de empresas no Brasil: Cerca de 60 empresas públicas e privadas participaram do estudo. São Paulo, 2019. Portal: Conectas. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/relatorio-avalia-politicas-de-direitos-humanos-de-empresas-no-brasil/>. Acesso em: 15 maio 2021.

¹³¹ Ibidem.

¹³² Ibidem.

¹³³ Ibidem.

corporativas ao respeito dos direitos humanos, implementando diretrizes mais sérias e responsáveis.

Ainda assim, existem empresas que representam boas práticas nesse contexto, ao adotarem políticas institucionais de direitos humanos, entre as quais estão a Petrobrás, a Eletrobrás, a Cargill, a Braskem, Zain, Microsoft, dentre outras. Ao mesmo tempo, é preciso salientar que a adoção de um compromisso político não garante, por si só, a efetividade da observância aos padrões de direitos humanos no desenvolvimento concreto das atividades empresariais.

Primeiramente, um compromisso interessante firmado depois dos escândalos de corrupção foi o da empresa Petrobrás, no ano de 2018, por meio do qual a companhia reiterou o compromisso com os direitos humanos ao assinar a Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos ao Ministério dos Direitos Humanos, à Procuradoria Geral da República e ao Ministério Público do Trabalho, afirmando o propósito de garantir esses direitos nas atividades corporativas, com mais seis empresas públicas: Banco do Brasil, Banco do Nordeste, Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social, Caixa Econômica, Correios e Eletrobras.¹³⁴ Dessa forma, ao assinar a carta, a companhia se compromete a:

[...]adotar uma política de Direitos Humanos que alcance todas as áreas da empresa; implementar atividades educativas em Direitos Humanos para sua força de trabalho; contribuir para valorizar o trabalho de afrodescendentes, pessoas com deficiência, mulheres e pessoas idosas; adotar política de comunicação, apuração de denúncias e sanção, de forma a reprimir práticas que contrariem seu Código de Ética; divulgar os canais públicos de denúncias de ofensas aos Direitos Humanos (Disque 100 ou Ligue 180); e prestar contas à sociedade dos avanços conquistados nas atividades empresariais.¹³⁵

A Eletrobrás, maior empresa de energia elétrica da América Latina, também em 2018, assinou a referida Carta Aberta Empresas pelos Direitos Humanos e incluiu Diretrizes Temáticas de Direitos Humanos na Política de Responsabilidade Social das Empresas Eletrobras, e, no mesmo ano, foram definidos tipos de ocorrências que devem ser consideradas violações de direitos humanos para o melhor funcionamento dos canais de comunicação com a sociedade, ouvidoria e fale conosco.¹³⁶

Além disso, houve a inclusão por parte da empresa de sete indicadores relativos a direitos humanos, sendo: colaboradores treinados em direitos humanos; fornecedores de nível 1 treinados em direitos humanos; fornecedores de nível 1 estimulados à adoção de

¹³⁴FIRMAMOS compromisso em favor dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro, 2018. Portal: Petrobrás. Disponível em: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/firmamos-compromisso-em-favor-dos-direitos-humanos.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

¹³⁵ Ibidem.

¹³⁶ DIREITOS humanos. São Paulo, 2017. Portal: Eletrobrás. Disponível em: <https://bityli.com/kk3tV>. Acesso em: 18 maio 2021.

práticas de valorização e promoção da diversidade; *due diligence* em direitos humanos de fornecedores críticos; *due diligence* em direitos humanos de *joint ventures*/ SPEs; percentual de denúncias de violações de direitos humanos tratadas; percentual de cargos de gerência ocupados por mulheres igual ao de colaboradoras na empresa, todos com suas respectivas metas anuais.¹³⁷

No mais, ressalta-se o envolvimento da empresa com projetos sociais, criação de comitês especializados em matéria de direitos humanos e promoção de 5 objetivos do desenvolvimento sustentável traçado pela Agenda 2030 como prioritários, dentre eles o ODS 7: “Energia limpa e Acessível, diretamente relacionado ao negócio. O acesso à energia constitui um insumo fundamental para a dignidade humana e o desenvolvimento socioeconômico.”¹³⁸

Outra empresa a adotar uma política de promoção dos direitos humanos é a Cargill. Além de seu compromisso com a efetivação da Agenda 2030, almeja também assegurar cadeias produtivas livres de desmatamento por meio de diferentes políticas, em especial:

Alcançar cadeias produtivas livres de desmatamento que também protejam a vegetação nativa para além das florestas. Promover a produção responsável, em benefício dos agricultores e comunidades vizinhas. Até o momento, a empresa já treinou mais de 250.000 produtores em boas práticas agrícolas nas três cadeias produtivas, incluindo treinamentos conduzidos em parceria com The Nature Conservancy na cadeia produtiva da soja. Respeitar e defender os direitos dos trabalhadores, povos indígenas e comunidades. Manter padrões de transparência por meio de relatórios de métricas e progressos importantes, vinculados a planos de ação com prazos determinados. Endereçar reivindicações de stakeholders externos em tempo hábil, e se forem identificados incidentes, tomar as medidas corretivas necessárias incluindo, mas não se limitando a, medidas disciplinares ou comerciais. Trazer uma perspectiva externa aos esforços de sustentabilidade da empresa por meio de um Conselho Consultivo Externo.¹³⁹

Importante mencionar o envolvimento da Braskem, a maior produtora de resinas termoplásticas nas Américas e a maior produtora de polipropileno nos Estados Unidos, com os direitos humanos. A empresa afirma comprometer-se com o respeito aos direitos humanos e a sustentabilidade na condução de seus negócios, tendo adotado uma Política Global de Desenvolvimento Sustentável, aprovada pelo Conselho de Administração, que reforça o compromisso da Braskem com os direitos humanos, estabelece atribuições e

¹³⁷ DIREITOS humanos. São Paulo, 2017. Portal: Eletrobrás. Disponível em: <https://bityli.com/kk3tV>. Acesso em: 18 maio 2021

¹³⁸ Ibidem.

¹³⁹ CARGILL reforça o compromisso com as cadeias produtivas livres de desmatamento. São Paulo, 2019. Portal: Cargill. Disponível em: https://www.cargill.com.br/pt_BR/2019/pol%C3%ADticas-de-sustentabilidade. Acesso em 18 maio 2021.

responsabilidades aos funcionários, e fornece orientação às *stakeholders*, além da existência do Código de Conduta Braskem e Código de Conduta de Terceiros.¹⁴⁰

Nesse contexto, a Braskem publicou a priorização da sua atuação a partir da identificação de 5 riscos potenciais pela Matriz de Riscos de Violação aos Direitos Humanos, denominados como riscos de foco 1: Dignidade e Diversidade; Ética e Transparência; Povos Tradicionais; Trabalho Decente na Cadeia de Valor; Pós-Consumo.¹⁴¹ Dessa forma, a empresa delimita atividades que visem mitigar esses riscos, além de emitir relatórios todos os anos com atualizações e análises de possíveis novos riscos.¹⁴²

Diante dos possíveis riscos envolvendo o trabalho decente na cadeia de valor da Braskem, o risco reconhecido pela empresa é o “Risco de dificuldade de garantir a conformidade de toda a cadeia de valor com o trabalho decente e socialmente responsável.”¹⁴³ Com o risco determinado, a empresa delimita os públicos possivelmente afetados, sendo os trabalhadores na cadeia de valor e as comunidades, e o local de risco as cadeias de valor, em particular a do etanol, de logística e reciclagem.¹⁴⁴ Após tal procedimento, a empresa traça um plano de ação e revisa os resultados frequentemente com a elaboração dos citados relatórios anuais que explanam mais sobre os programas:

Cadeia do etanol

Por meio do Programa de Compra Responsável de Etanol, que se baseia nos pilares conformidade (requisitos obrigatórios) e excelência (processo de melhoria contínua dos fornecedores), conduzimos um dos nossos processos de suprimentos mais rigorosos, envolvendo os fornecedores da cadeia do etanol.

Ao aderir ao programa, o fornecedor assume o compromisso com padrões de conduta nos temas integridade, meio ambiente, direitos humanos dos trabalhadores e comunidades, gestão de fornecedores de cana-de-açúcar, qualidade e eficiência. Além disso, autoriza a realização de auditorias em suas usinas, o que inclui visitas anuais em usinas selecionadas por amostragem.

Em 2020, realizamos um diagnóstico e estabelecemos melhorias no processo de gestão do Programa, que serão implementadas em 2021.

Exploração sexual de crianças e adolescentes na cadeia logística

Desde 2007, fazemos parte do Programa Na Mão Certa, da Childhood Brasil, implementando ações de conscientização com as empresas de logística e transporte para a prevenção da exploração sexual de crianças e adolescentes nas rodovias.¹⁴⁵

Interessante ressaltar o trabalho do *Shift Project*, centro de referência especializado nos Princípios Orientadores (PO's) da ONU, que auxilia empresas a desenvolver políticas

¹⁴⁰NOSSO Compromisso. Site: Braskem. [s.n]. São Paulo: [20-?]. Disponível em: <https://www.braskem.com.br/direitos-humanos>. Acesso em: 19 maio 2021.

¹⁴¹ Ibidem.

¹⁴² Ibidem.

¹⁴³ NOSSO Compromisso. Site: Braskem. [s.n]. São Paulo: [20-?]. Disponível em: <https://www.braskem.com.br/direitos-humanos>. Acesso em: 19 maio 2021.

¹⁴⁴ Ibidem.

¹⁴⁵ Ibidem.

eficazes que superem desafios complexos e sejam efetivos.¹⁴⁶ Dessa forma, o centro desenvolveu relatório com respaldo no Banco de Dados dos PO's da ONU abrangendo diversas empresas, dentre elas, a *Microsoft*, dos Estados Unidos, e a *Zain Group*, da Arábia Saudita.¹⁴⁷

No caso da *Microsoft*, a empresa declara seu compromisso com os direitos humanos, por intermédio da “Declaração de Direitos Humanos Globais da Microsoft”, que apresenta os princípios fundamentais da abordagem da empresa: o poder da tecnologia para promover os direitos humanos; boa governança e estado de direito; compromisso político; abordagem global com base nas normas internacionalmente reconhecidas.¹⁴⁸ Elenca ainda as principais áreas de impacto, as situações dos grupos vulneráveis, a governança interna, entre outros aspectos relevantes.¹⁴⁹

No caso da *Zain Group*, pioneira em telecomunicações móveis no Oriente Médio, a empresa mantém todas as operações focadas em projetos-chave onde há o estreitamento da relação com a comunidade e considera a educação e saúde como impulsionadores estratégicos fundamentais das atividades corporativas, oferecendo apoio a segmentos desfavorecidos da sociedade.¹⁵⁰ Além disso, a empresa apresenta conquistas significativas no “Relatório de Sustentabilidade Zain 2020”¹⁵¹ e, também:

[...]o relatório faz referência a realizações significativas e celebra as realizações que Zain empreendeu na última década e destaca as medidas focadas da empresa para lidar com o impacto da pandemia COVID-19 em todos os aspectos do negócio. Também é apresentado um mergulho profundo na recém-estabelecida Estratégia de Sustentabilidade de cinco anos da Zain, que é centrada em quatro pilares e explora desempenhos relacionados do Grupo Zain e suas empresas operacionais.¹⁵²

Visto os casos de boas práticas corporativas, além de mitigar riscos da atividade empresarial, oferece benefícios para a própria corporação, pois ter um compromisso político com os direitos humanos e agir nesse sentido, além de ser um passo para a agenda sustentável,

¹⁴⁶WE are the leading center of expertise on the un guiding principles. New York, [20-?]. Portal: Shift Project. Disponível em: <https://shiftproject.org/>. Acesso em 18 de maio 2021.

¹⁴⁷UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK. **Empresas**. Nova York, 2019. Disponível em: <https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/companies-page/>. Acesso em: 18 maio 2021.

¹⁴⁸MICROSOFT. **Declaração de Direitos Humanos Globais da Microsoft**. Washington, DC, [20-?]. Disponível em: https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/human-rights-statement?activetab=pivot_1%3apriamary5. Acesso em: 18 maio 2021.

¹⁴⁹ Ibidem.

¹⁵⁰ ZAIN Sustainability Report 2020. Kuwait, 2020. Portal: Zain. Disponível em: <https://zain.com/en/sustainability/sustainability-report/>. Acesso em: 18 maio 2021.

¹⁵¹ Ibidem.

¹⁵² Ibidem.

é uma forma de atrair investimentos.¹⁵³ Nesse sentido, a presidente da *Microsoft* Brasil, Tania Cosentino, explica que se deve entender e destacar a conexão entre sustentabilidade e desenvolvimento econômico, e que todas as empresas precisam fazer essa conexão, incluindo as pequenas e médias.¹⁵⁴

Além disso, o CEO da Malwee, Guilherme Weege, acredita que os parâmetros da relação dos direitos humanos com as empresas estão sendo modificados devido ao processo de autoconhecimento delas, e que muitas empresas que lideram essas ações são as que já tiveram problemas no passado.¹⁵⁵ As empresas representam grande força política, econômica e social, e todas as suas atividades impactam de alguma forma os grupos sociais. Nesse sentido, o presidente da Eletrobrás, Wilson Ferreira Junior, explica: “Com base nos PIBs, as empresas são maiores que os países. Por isso, elas têm o potencial para educar e um poder de alcance que poderia ser muito efetivo”.¹⁵⁶

Destarte, ao se avaliar os casos paradigmáticos de violações, percebe-se uma pujante necessidade de implementação de mudanças que evitem as violações de direitos humanos e, além disso, protejam e promovam esses direitos, visto o quanto atos corporativos em discordância com os direitos humanos podem ser extremamente prejudiciais à sociedade. Nesse aspecto, apesar de não haver uma garantia de alinhamento com os direitos humanos apenas em função da adoção de políticas institucionais pela empresa, verifica-se a potencialidade de reflexos positivos de um compromisso publicamente assumido, com a mitigação de riscos, mudanças positivas nas áreas em que as empresas atuam, colaborando ativamente com a sociedade, e contemplando benefícios que voltam à própria empresa.

¹⁵³ CEOs discutem a relação dos negócios com os direitos humanos. São Paulo, 2019. Portal: Pacto Global. Disponível em: <https://pactoglobal.org.br/noticia/281>. Acesso em: 19 maio 2021.

¹⁵⁴ Ibidem.

¹⁵⁵ Ibidem.

¹⁵⁶ Ibidem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A conexão entre o setor corporativo e os direitos humanos é extremamente importante devido, entre outros fatores, ao poderio econômico, político e social desse setor e os reflexos positivos e negativos que as atividades empresariais são capazes de desencadear. Verificam-se diversos desdobramentos graves e prejudiciais à sociedade quando as empresas não se preocupam em ter um compromisso efetivo com os direitos humanos, sendo possível observar o potencial danoso por meio dos casos paradigmáticos explorados nesse trabalho, que conduziram a mortes, desmatamento, elevados prejuízos à fauna e flora, graves violações de direitos da criança e da dignidade da pessoa humana por meio de exploração indevida da mão de obra e de trabalho degradantes, entre outros.

Visto isso, instituições internacionais e nacionais têm buscado alternativas para implementação de normas, padrões e diretrizes que contribuam para a promoção do respeito aos direitos humanos no contexto das práticas empresariais, tendo como importante marco normativo os Princípios Orientadores de Ruggie e o guia da ONU para a criação políticas de direitos humanos com um “passo a passo”, dicas e pontos chave de análise, que são de extrema importância para direcionar e conscientizar as empresas nesse sentido.

Observa-se também que existem empresas que, apesar do comprometimento com os direitos humanos e a estruturação de uma política aparentemente deslumbrante, na prática ainda violam constantemente esses direitos como reflexo de suas atividades. Dessa forma, faz-se necessário, para além da edificação de um compromisso político, assegurar-se a efetividade deste compromisso e das políticas desenvolvidas pelas empresas. Nesse aspecto, defende-se o potencial transformador oferecido pela adoção de documentos e diretrizes sobre direitos humanos e empresas, associados ao paradigma da Justiça de Transição Corporativa. Ainda que limitados, proporcionam mudanças culturais capazes de criar um ambiente para a construção de instrumentos vinculativos, que estimulam boas práticas e sancionam comportamentos desviantes.

A respeito da JTC, verifica-se que esta é capaz de oferecer diferentes benefícios para o estudo relacional entre o setor corporativo e os direitos humanos, sendo capaz de apontar soluções para mitigação de risco e de contribuir para a promoção dos direitos humanos de forma mais efetiva no contexto corporativo. Com isso, a conjugação dos princípios e outros padrões de direitos humanos e empresas com a proposta de JTC oportunizaria mudanças significativas em busca do respeito e proteção dos direitos humanos, e efetivo reparo das violações por meio de adequada responsabilização.

A potencialidade de desencadear reflexos positivos por parte das atividades corporativas é comprovada com práticas já existentes entre algumas corporações na atualidade. Além de mitigar os possíveis riscos que as atividades particulares de cada empresa podem causar, garante-se uma promoção adequada aos direitos humanos e a melhoria de quadro em áreas que esses direitos estão em risco.

Destarte, progressivamente e ao menos ao nível do compromisso político, as empresas estão compreendendo a importância do seu papel social, e a forma como suas atividades refletem na humanidade. Importantes corporações já assumem postura ativa para a mitigação de riscos e reparação de violações causadas por suas atividades, e promoção de direitos humanos, aceitando a relação indissociável que suas atividades devem ter com esses direitos. No mais, percebe-se que essa relação oferece benefícios para ambas as partes: reflete positivamente na sociedade, evita danos e prejuízos à empresa e contribui para uma imagem de respeito e importância para a corporação. Visto isso, não há motivos para que empresas se omitam quanto à promoção dos direitos humanos; ao contrário, há razões suficientemente fortes para se buscar essa implementação, assumindo-se um compromisso político de implementação da responsabilidade social corporativa com foco nos direitos humanos.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORAS TÉCNICAS. Norma brasileira: **ABNT NBR ISO 26000**: diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro: ABNT, 2010. Disponível em: <https://fatecsenai.com.br/arquivos/26000-Diretrizes-sobre-responsabilidade-social.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2021.

BENEDETTI, Juliana Cardoso. Empresas e direitos humanos nas Nações Unidas: rumo a um tratado? *In*: PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia P.; TORELLY, Marcelo (org.). **Empresas e direitos humanos**. Salvador: Editora JusPodivm, 2018, p. 19-38.

BEZERRA, Juliana. **Lava Jato**. [S. l.], 2011-2021. Portal: Toda Matéria. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/lava-jato/>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 7, n. 12, p. 208-241, 2010.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Caso Lava Jato: Resultados**. Brasília, DF 2019. Portal: Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/resultados>. Acesso em: 8 abr 2021.

BRASIL. Ministério Público Federal. **Entenda o caso da Lava Jato**. Brasília, DF. 2019. Portal: Ministério Público Federal. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/grandes-casos/lava-jato/entenda-o-caso>. Acesso em: 8 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Notícias STF: Lava-Jato totaliza mais de 800 processos e 3,5 mil decisões e despachos do ministro Fachin**. Brasília, DF, 2017. Portal : Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=364868>. Acesso em: 9 abril 2021.

CARGILL reforça o compromisso com as cadeias produtivas livres de desmatamento. São Paulo, 2019. Portal: Cargill. Disponível em: https://www.cargill.com.br/pt_BR/2019/pol%C3%ADticas-de-sustentabilidade. Acesso em 18 maio 2021.

CEOs discutem a relação dos negócios com os direitos humanos. São Paulo, 2019. Portal: Pacto Global. Disponível em: <https://pactoglobal.org.br/noticia/281>. Acesso em: 19 maio 2021.

COMISSÃO PARLAMENTAR DE INQUÉRITO DO ROMPIMENTO DA BARRAGEM DE BRUMADINHO. **Resumo do relatório CPIBruma**. [Brasília, DF: Câmara dos Deputados], 2019. Disponível em: <https://bityli.com/GRflv>. Acesso em: 22 maio 2020.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares vs. Brasil**: Sentença de 15 de julho de 2020 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). [s. l.], 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 18 maio 2021.

DIREITOS humanos. São Paulo, 2017. Portal: Eletrobrás. Disponível em: <https://bityli.com/kk3tV>. Acesso em: 18 maio 2021.

EDELMAN Trust Barometer 2021. [S. l], 2021. Disponível em: <https://www.edelman.com.br/estudos/edelman-trust-barometer-2021>. Acesso em: 16 março 2021.

EMPRESAS e Direitos Humanos: parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar: Relatório final de John Ruggie – Representante Especial do Secretário-Geral. São Paulo: 2012. Portal: Conectas. Disponível em: https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 23 maio 2021.

FIRMAMOS compromisso em favor dos Direitos Humanos. Rio de Janeiro, 2018. Portal: Petrobrás. Disponível em: <https://petrobras.com.br/fatos-e-dados/firmamos-compromisso-em-favor-dos-direitos-humanos.htm>. Acesso em: 18 maio 2021.

MICROSOFT. **Declaração de Direitos Humanos Globais da Microsoft**. Washington, DC, [20-?]. Disponível em: https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/human-rights-statement?activetab=pivot_1%3aprimaryr5. Acesso em: 18 maio 2021.

NOSSO compromisso. São Paulo: [20-?]. Portal : Braskem. Disponível em: <https://www.braskem.com.br/direitos-humanos>. Acesso em: 19 maio 2021.

ODS & EMPRESAS. São Paulo, [2021]. Portal: Pacto global. Disponível em: https://www.pactoglobal.org.br/ods_empresas#:~:text=Dos%20200%20maiores%20PIBs%20do,do%20que%20nas%20institui%C3%A7%C3%B5es%20tradicionais. Acesso em: 14 maio 2021.

OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS. **Reports and other documents of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises**. Geneva, Switzerland. Portal: United Nations Human Rights [s.n]. [20-?]. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx#srepresentative>. Acesso em 01 de maio de 2021.

PEREIRA, Carlo. **O ESG é uma preocupação que está tirando seu sono? Calma, nada mudou**. 8 de out. de 2020. Portal: Exame Invest. Disponível em: <https://exame.com/blog/carlo-pereira/esg-o-que-e-como-adotar-e-qual-e-a-relacao-com-a-sustentabilidade/>. Acesso em: 1 maio 2021.

PIOVESAN, Flávia Cristina; GONZAGA, Victoriana. Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos. **Revista do Tribunal Regional Federal 1ª Região**, Brasília, DF, v. 31, n. 1, 2019. Disponível em: <https://revista.trf1.jus.br/trf1/article/view/9>. Acesso em: 23 maio 2021.

RELATÓRIO apresenta panorama das políticas de direitos humanos de empresas no Brasil: Cerca de 60 empresas públicas e privadas participaram do estudo. São Paulo, 2019. **Portal:**

Conectas. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/relatorio-avalia-politicas-de-direitos-humanos-de-empresas-no-brasil/>. Acesso em: 15 maio 2021.

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

RUGGIE, John. Business and Human Rights - Treaty Road Not Travelled. **Global Policy Forum.** 2008. Disponível em: <https://bitly.com/gwHRX>. Acesso em: 1 maio 2021.

RUGGIE, John. **Just Business Multinational Corporations and Human Rights.** New York: W.W. Norton, 2013.

SAAD-DINIZ, Eduardo. Justiça de transição corporativa: a nova geração de estudos transicionais. **Revista Brasileira de Ciências Criminais**, São Paulo, v. 167, ano 28, p.71-128. 2020. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5353385/mod_resource/content/1/saad.justicadetransicaocorporativa.RBCCrim%20167.pdf. Acesso em: 17 maio 2021

STAUFFER, Brian. **A responsabilidade das empresas: criando condições para obrigações corporativas com os Direitos Humanos.** New York, 2020. Portal: Human Rights Watch. Disponível em: <https://www.hrw.org/pt/world-report/2020/country-chapters/337557>. Acesso em: 30 abr. 2021.

UN GUIDING PRINCIPLES REPORTING FRAMEWORK. **Empresas.** Nova York, 2019. Disponível em: <https://www.ungpreporting.org/database-analysis/explore-disclosures/companies-page/>. Acesso em: 18 maio 2021.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COMMISSION. **A Guide for Business: How to Develop a Human Rights Policy.** New York: UN Global Compact Office, 2011. Disponível em: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/HR_Policy_Guide_Business.pdf. Acesso em: 04 de maio de 2021.

UNITED NATIONS. **Economic and Social Council: General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities.** [S. l.]: UNITED NATIONS, 2017. Disponível em: <https://bitly.com/6F3cD>. Acesso em: 1 maio 2021.

UNITED STATES DISTRICT COURT. Southern District of California. **Civil Case no.: '19CV0723 L KSC: Class Action Complaint.** [S. l. s. n.]: 2019. Disponível em: <https://www.classaction.org/media/walker-v-nestle-usa-inc-et-al.pdf>. Acesso em: 2 maio 2021.

VALE pagará r\$700 mil a famílias de vítimas de Brumadinho. **Veja**, [s.l.]. 15 jul 2019. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/mpt-e-vale-fecham-acordo-de-indenizacao-referente-a-brumadinho/>. Acesso em: 21 maio 2020.

WE are the leading center of expertise on the un guiding principles. New York, [20-?]. Portal: Shift Project. Disponível em: <https://shiftproject.org/>. Acesso em 18 de maio 2021.

ZAIN Sustainability Report 2020. Kuwait, 2020. Portal: Zain. Disponível em: <https://zain.com/en/sustainability/sustainability-report/>. Acesso em: 18 maio 2021.