

Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos

Companies and human rights: challenges and perspectives in the light of international human rights law

Flávia Cristina Piovesan* e Victoriana Gonzaga**

Palavras-chave: Empresa. Direitos humanos. Direito internacional.

Keywords: Company. Human rights. International law.

1 Introdução

Na ordem contemporânea, das 100 maiores economias mundiais, 31 são Estados e 69 são multinacionais, cujo faturamento anual excede o PIB de Estados, conforme dados de 2015¹. Estudos de 2000²

apontavam que das 100 maiores economias mundiais 49 eram Estados e 51 multinacionais, o que reflete a crescente e acentuada expansão das atividades corporativas.

O faturamento do Walmart, em 2014, correspondia ao PIB da Austrália (em torno de 490 bilhões de dólares); e o faturamento da Royal Dutch Shell superava o PIB da Rússia (em torno de 417 bilhões de dólares)³. Ainda, dados recentes do portal Foreign Policy indicam, por exemplo, que o Uber tem lucro anual de cerca de R\$ 229 bilhões (US\$ 62,5) por ano, superando PIB do Uruguai, que gira em torno de R\$ 208,6 bilhões (US\$ 56,8 bi); por sua vez, a loja virtual Amazon tem lucro anual de R\$ 392,8 bilhões (US\$ 107 bi), superando o PIB da Croácia, que chegou a R\$ 331,6 bilhões (US\$ 90,3 bi) em 2015; dentre outras (CONHEÇA..., 2016).

Para John Ruggie (2014, p.17):

[...] as empresas multinacionais estão ultrapassando economias meramente “nacionais” e suas transações internacionais. [...] desde a década de 1990 — considerada “época de ouro” para a mais recente onda de globalização corporativa — as empresas multinacionais emergiram de forma robusta, em maiores quantidade e escala, tecendo núcleos de atividade econômica transnacionais, sujeitos a uma

* Professora doutora em direito constitucional e direitos humanos da PUC-SP. Professora dos programas de pós-graduação da PUC-SP e da PUC-PR. *Visiting fellow* do Human Rights Program da Harvard Law School (1995 e 2000). *Visiting fellow* do Centre for Brazilian Studies da University of Oxford (2005). *Visiting fellow* do Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law (Heidelberg – 2007; 2008; 2015; 2016; 2017 e 2018). *Humboldt Foundation Georg Forster Research Fellow* no Max Planck Institute (Heidelberg – 2009-2014). Ex-membro da UN High Level Task force for the implementation of the right to development. Membro do OAS Working Group para o monitoramento do Protocolo de San Salvador em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais. Eleita para a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (2018 a 2021).

** Advogada. Graduada em direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP, onde é assistente acadêmica voluntária no curso de direito constitucional da professora Flávia Piovesan.

¹ Dados baseados em comparação direta da receita anual das empresas e da receita anual dos países, disponíveis no *CIA World Factbook 2015* e *Fortune Global 500*; conforme *Global Justice Now: “Today, of the 100 wealthiest economic entities in the world, 69 are now corporations and only 31 countries. This is up from 63 to 37 a year ago. At this rate, within a generation we will be living in a world entirely dominated by giant corporations”*. DODWELL, Aisha. *Corporations running the world used to be science fiction: now it’s a reality*. *Global Justice Now*, London, 12 sep. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality>. Acesso em: 16 out. 2017. Dados obtidos pela *Fortune Global 500*. Disponível em: <http://fortune.com/global500/>; e em UNITED STATES OF AMERICA. *Central Intelligence Agency. World factbook 2015*. Disponível em: <https://www.cia.gov/library/publications/download/download-2015/index.html>. Acesso em: 9 mar. 2019.

² Estudo de 2000, realizado por Anderson and Cavanagh, apontava que “Of the 100 largest economies in the world, 51 are corporations; only 49 are countries. WalMart — the number 12 corporation — is

bigger than 161 countries, including Israel, Poland, and Greece. Mitsubishi is larger than the fourth most populous nation on earth: Indonesia. General Motors is bigger than Denmark. Ford is bigger than South Africa. Toyota is bigger than Norway”; *Global Policy Forum*. Disponível em: <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html>. Acesso em 14 out. 2017.

³ Disponível em: http://www.corporationsandhealth.org/wp-content/uploads/2015/08/Top-100-Corps-and-Govts-2_Page_2.png. Acesso: 15 out. 2017.

única visão global estratégica, operando em tempo real, conectadas e de forma concomitante.

A crescente globalização econômica impacta os contextos social, cultural e político, impulsionando a emergência de novos atores internacionais, como as organizações internacionais, as organizações não governamentais, os indivíduos e as empresas transnacionais⁴. Nesse sentido, destaca o Comitê da ONU de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Comitê DESC), no General Comment 24, adotado em 23 de junho de 2017 (UNITED NATIONS, 2017):

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.

Neste contexto, indaga-se: Qual é o alcance da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos sob a ótica do direito internacional dos direitos humanos? Quais são os limites e as potencialidades da arquitetura protetiva internacional ao enfrentar o desafio de impulsionar o papel das empresas no campo dos direitos humanos? Qual deve ser a responsabilidade do Estado na relação empresas e direitos humanos? Qual há de ser o alcance dos direitos e das garantias das vítimas na hipótese de violação

perpetrada por empresas? Quais são as estratégias para fortalecer a proteção e a promoção dos direitos humanos, bem como a prevenção de violações por partes das empresas?

São estas as questões centrais a inspirar o presente artigo, que tem por objetivo maior enfatizar a temática das empresas e direitos humanos à luz do direito internacional dos direitos humanos, com destaque aos desafios e perspectivas contemporâneas.

2 Direito internacional dos direitos humanos: os processos de internacionalização dos direitos humanos e de humanização do direito internacional

O sistema internacional de proteção dos direitos humanos constitui o legado maior da chamada "Era dos Direitos"⁵, que tem permitido a internacionalização dos direitos humanos e a humanização do direito internacional contemporâneo.

Considerando a historicidade dos direitos, destaca-se a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, que veio a ser introduzida pela Declaração Universal de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993. Esta concepção é fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, que constitui um movimento recente na história, surgindo, a partir do pós-guerra, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo. O legado do nazismo foi condicionar a titularidade de direitos, ou seja, a condição de sujeito de direito, à pertença à determinada raça — a raça pura ariana. Para Ignacy Sachs (2009), o século XX foi marcado por duas guerras mundiais e pelo horror absoluto do genocídio concebido como projeto político e industrial.

É neste cenário que se vislumbra o esforço de reconstrução dos direitos humanos, como paradigma e referencial ético a orientar a ordem internacional contemporânea. Com efeito, no momento em que os seres humanos se tornam supérfluos e descartáveis, no

⁴ "As grandes multinacionais têm o poder de trazer grandes benefícios para as comunidades carentes, mas também têm o poder de causar profundos malefícios, como a degradação ambiental, a exploração das comunidades economicamente fracas e o uso do trabalho infantil. Nos últimos anos tem crescido a consciência do setor privado de que é necessário assumir responsabilidades no campo dos direitos humanos. [...] O setor privado tem incorporado os direitos humanos mediante códigos éticos internos, códigos de conduta, acordos setoriais a respeito do trabalho infantil, ou mesmo, códigos mais amplos como o *Social Accountability 8000*, o *International Code of Ethics for Canadian Business* e o *new Sullivan principles*." ROBINSON, Mary. *Constructing an international financial, trade and development architecture: the human rights dimension*. In: SWISS FEDERAL INSTITUTE OF TECHNOLOGY: presidential lecture, 1, jul. 1999, Zurick. Disponível em: <http://hack.tion.free.fr/mvtsoc/Attac/www.attac.org/fra/orga/doc/unhchr.htm>. Acesso em: 9 mar. 2019.

⁵ Acerca dessa travessia dos direitos humanos, cumpre frisar: "No final desse processo, os direitos do cidadão terão se transformado, realmente, positivamente, em direitos do homem. Ou, pelo menos, serão os direitos do cidadão daquela cidade que não tem fronteiras, porque compreende toda humanidade; ou, em outras palavras, serão os direitos do homem enquanto direitos do cidadão do mundo." BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2004. p. 50.

momento em que vige a lógica da destruição, em que cruelmente se abole o valor da pessoa humana, torna-se necessária a reconstrução dos direitos humanos, como paradigma ético capaz de restaurar a lógica do razoável.

Fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve se reduzir ao domínio reservado do Estado, porque revela tema de legítimo interesse internacional. Prenuncia-se, deste modo, o fim da era em que a forma pela qual o Estado tratava seus nacionais era concebida como um problema de jurisdição doméstica, decorrência de sua soberania. Para Andrew Hurrell (1999, p. 277)

O aumento significativo das ambições normativas da sociedade internacional é particularmente visível no campo dos direitos humanos e da democracia, com base na ideia de que as relações entre governantes e governados, Estados e cidadãos, passam a ser suscetíveis de legítima preocupação da comunidade internacional; de que os maus-tratos a cidadãos e a inexistência de regimes democráticos devem demandar ação internacional; e que a legitimidade internacional de um Estado passa crescentemente a depender do modo pelo qual as sociedades domésticas são politicamente ordenadas.

Neste cenário, a Declaração de 1948 vem a inovar a gramática dos direitos humanos, ao introduzir a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, marcada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Indivisibilidade porque a garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capaz de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais.

A partir da Declaração de 1948, começa a se desenvolver o direito internacional dos direitos humanos, mediante a adoção de inúmeros instrumentos internacionais de proteção. O processo de universalização dos direitos humanos permitiu a formação de um sistema internacional de proteção

desses direitos. Este sistema é integrado por tratados internacionais de proteção que refletem, sobretudo, a consciência ética contemporânea compartilhada pelos Estados, na medida em que invocam o consenso internacional acerca de temas centrais aos direitos humanos, na busca da salvaguarda de parâmetros protetivos mínimos — do “mínimo ético irredutível”. O direito internacional dos direitos humanos é capaz de estabelecer parâmetros protetivos mínimos; de compensar déficits nacionais; e de fomentar novas dinâmicas envolvendo os diversos atores sociais.

Ao lado do sistema normativo global, surgem os sistemas regionais de proteção, que buscam internacionalizar os direitos humanos nos planos regionais, particularmente na Europa, América e África, somados a incipientes esforços de criação de sistemas regionais no mundo árabe e asiático. Consolidase, assim, a convivência do sistema global da ONU com instrumentos do sistema regional, por sua vez, integrado pelos sistemas interamericano, europeu e africano de proteção aos direitos humanos.

Os sistemas global e regional não são dicotômicos, mas complementares. Inspirados pelos valores e princípios da Declaração Universal, compõem o universo instrumental de proteção dos direitos humanos no plano internacional. Nesta ótica, os diversos sistemas de proteção de direitos humanos interagem em benefício dos indivíduos protegidos. Ao adotar o valor da primazia da pessoa humana, esses sistemas se complementam, somando-se ao sistema nacional de proteção, a fim de proporcionar a maior efetividade possível na tutela e promoção de direitos fundamentais. Essa é inclusive a lógica e principiologia próprias do direito dos direitos humanos. Emerge, dessa forma, um novo paradigma baseado em um sistema jurídico multinível marcado por diálogos, permeabilidade e incidências mútuas e recíprocas, sob a inspiração do princípio maior da dignidade humana.

Ressalte-se que a Declaração de Direitos Humanos de Viena, de 1993, reitera a concepção da Declaração de 1948, quando, em seu § 5º, afirma:

Todos os direitos humanos são universais, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve tratar os direitos humanos globalmente de forma justa e equitativa, em pé de igualdade e com a mesma ênfase.

A Declaração de Viena afirma ainda a interdependência entre os valores dos direitos humanos, democracia e desenvolvimento.

Não há direitos humanos sem democracia e nem tampouco democracia sem direitos humanos. Vale dizer, o regime mais compatível com a proteção dos direitos humanos é o regime democrático. Atualmente, apenas 40% dos Estados são considerados efetivamente livres, consolidando uma década de declínio da liberdade democrática no mundo, segundo relatório anual da *Freedom House*; enquanto que 36% dos Estados não são considerados plenamente democráticos. Houve mais declínios do que ganhos democráticos e em 2015 os retrocessos políticos atingiram mais de sete dezenas de países no mundo.⁶

O pleno exercício dos direitos políticos é capaz de implicar o “empoderamento” das populações mais vulneráveis, o aumento de sua capacidade de pressão, articulação e mobilização políticas. Para Amartya Sen, os direitos políticos (incluindo a liberdade de expressão e de discussão) são não apenas fundamentais para demandar respostas políticas às necessidades econômicas, mas são centrais para a própria formulação destas necessidades econômicas.⁷

Por sua vez, o direito ao desenvolvimento demanda uma globalização ética e solidária. No entender de Mohammed Bedjaqui:

Na realidade, a dimensão internacional do direito ao desenvolvimento é nada mais que o direito a uma repartição equitativa concernente ao bem estar social e econômico mundial. Reflete uma demanda crucial de nosso tempo, na medida em que os quatro quintos da população mundial não mais aceitam o

fato de um quinto da população mundial continuar a construir sua riqueza com base em sua pobreza⁸.

As assimetrias globais revelam que a renda dos 1% mais ricos supera a renda dos 57% mais pobres na esfera mundial⁹. Para a Organização Mundial de Saúde:

A pobreza é a maior *causa mortis* do mundo. A pobreza dissemina sua influência destrutiva desde os primeiros estágios da vida humana, do momento da concepção ao momento da morte¹⁰.

O desenvolvimento, por sua vez, há de ser concebido como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas podem usufruir, para adotar a concepção de Amartya Sen¹¹. Acrescente-se ainda que a Declaração de Viena de 1993 consagra ser o direito ao desenvolvimento um direito universal e inalienável, parte integral dos direitos humanos

⁸ BEDJAJUI, Mohammed; MAYOR, Federic. The Right to development. In: _____. *International law: achievements and prospects*. Paris: Unesco; Dordrecht: Nijhoff, 1991. p. 1193. Para Thomas W. Pogge: “A atual apropriação da riqueza de nosso planeta é muito desigual. As classes economicamente favorecidas utilizam muitíssimo mais os recursos mundiais, e o fazem de forma unilateral, sem dar qualquer compensação às classes menos favorecidas por seu consumo desproporcional”. (POGGE, Thomas. Para erradicar a pobreza sistêmica: em defesa de um dividendo dos recursos globais. *Sur Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, n. 6, p. 142, 2007). BEDJAJUI, Mohammed; MAYOR, Federic. The Right to development. In: _____. *International law: achievements and prospects*, Paris: UNESCO; Dordrecht: Nijhoff, 1991. p. 1182. Para Joseph E. Stiglitz: “Desenvolvimento significa transformação social, com a melhoria das condições de vida das populações mais pobres, assegurando a todos uma oportunidade de sucesso e acesso à saúde e à educação.”

⁹ A respeito, consultar UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). *Human development report: deepening democracy in a fragmented world*. New York: Oxford University Press, 2002. p. 19.

¹⁰ “Human rights violations are not accidents; they are not random in distribution or effect. Rights violations are, rather, symptoms of deeper pathologies of power and are linked intimately to the social conditions that so often determine who will suffer abuse and who will be shielded from harm”. (FARMER, Paul. *Pathologies of power: health, human rights, and the new war on the poor*. California: University of California Press, 2003. p. 23. California Series in Public Anthropology, 4.)

¹¹ SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Cia das Letras, 2000. p. 17. O desenvolvimento como processo aparece no consenso internacional: “[...] Recognizing that development is a comprehensive economic, social, cultural and political process, which aims at the constant improvement of the well-being of the entire population and of all individuals on the basis of their active, free and meaningful participation in development and in the fair distribution of benefits resulting therefrom [...]”. UNITED NATIONS. General Assembly. Declaration on the right to development: A/RES/41/128. In: PLENARY MEETING, 97., 4 december 1986. Disponível em: <http://www.un.org/documents/ga/res/41/a41r128.htm>. Acesso em: 9 mar. 2019.

⁶ “The world was battered in 2015 by overlapping crises that fueled xenophobic sentiment in democratic countries, undermined the economies of states dependent on the sale of natural resources, and led authoritarian regimes to crack down harder on dissent. These unsettling developments contributed to the 10th consecutive year of decline in global freedom”. In: FREEDOM HOUSE. *Freedom in the world 2016: anxious dictators, wavering democracies*. Disponível em: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world-2016/overview-essay-anxious-dictators-wavering-democracies>. Acesso em: 4 mar. 2019.

⁷ Afirma Amartya Sen: “In the domain of political ideas perhaps the most important change to occur has been the recognition of democracy as an acceptable form of government that can serve any nation.” (SEN, Amartya. What’s the point of democracy? *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, Cambridge, v. 57, n. 3, p. 9, Spring 2004. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/3824528>. Acesso em: 4 mar. 2019). Amartya Sen, prefácio ao livro FARMER, Paul. *Pathologies of power: health, human rights, and the new war on the poor*. California: University of California Press, 2003. California Series in Public Anthropology, 4.

fundamentais. Reitere-se que a Declaração de Viena reconhece a relação de interdependência entre a democracia, o desenvolvimento e os direitos humanos.

Constata-se que a arquitetura protetiva internacional dos direitos humanos foi delineada para responder a um padrão de conflituosidade a envolver, de um lado, o Estado, e, por outro, a vítima singularmente considerada. Esses são os atores clássicos que integram a arena protetiva internacional sob um paradigma tradicional, marcado pela lógica de deveres conferidos aos Estados e direitos conferidos aos indivíduos. No âmbito dos deveres estatais, três são as obrigações jurídicas: respeitar; proteger; e implementar direitos internacionalmente assegurados.

No que se refere ao dever de respeitar os direitos humanos, não pode o Estado ser agente violador de direitos. Quanto ao dever de proteger, cabe ao Estado prevenir e obstar sejam os direitos humanos violados por terceiros, atores não estatais. Por sua vez, o dever de implementar demanda do Estado a adoção de todas as medidas para a plena realização dos direitos humanos.

É neste contexto que o direito internacional dos direitos humanos enfrenta o desafio da emergência de um novo ator — as empresas — e de sua responsabilidade em matéria de direitos humanos.

3 Princípios da ONU referentes a empresas e direitos humanos e o direito internacional dos direitos humanos

Se tradicionalmente o aparato protetivo dos direitos humanos ambicionava responder à relação entre Estados e indivíduos — endossando os deveres dos Estados de respeitar, proteger e implementar direitos — na atualidade emergem relações mais complexas a envolver, de um lado, empresas, e, por outro, coletividades e grupos vulneráveis.

Somadas às relações mais complexas atuais, constata-se a expansão da sociedade internacional e do direito internacional dos direitos humanos. Neste cenário, as Nações Unidas ocupam papel central na formulação de medidas que buscam a consolidação da responsabilidade de agentes econômicos. Destaca-se, nesse sentido, a criação, em 1974, do Centro sobre Empresas Transnacionais da Organização das Nações Unidas (*UN Centre on Transnational Corporations – UNCTC*), com escopo de problematizar a regulação dos impactos dos negócios

transnacionais, especialmente nos direitos humanos. Acrescente-se, ainda, as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empreendimentos Multinacionais, de 1976¹², com recomendações às empresas multinacionais que operem dentro ou a partir de países aderentes¹³, e, a adoção, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1977, da “Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social”, com o objetivo de encorajar as empresas a respeitarem a Declaração Universal de Direitos Humanos e outros instrumentos internacionais de direitos humanos.

Nas décadas de 1980 e 1990, as transnacionais cresceram exponencialmente, o que gerou o aumento de campanhas da sociedade civil denunciando efeitos nocivos de políticas bancárias e de financiamento, destruição ambiental, violações de direitos humanos, condições degradantes de trabalho, bem como disputas judiciais para o reconhecimento de responsabilidade de empresas¹⁴. Merece ainda menção

¹² “As Diretrizes para Empresas Multinacionais (Diretrizes) são uma parte da Declaração da OCDE sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, que é um compromisso político abrangente adotado em 1976 para promover o investimento entre os países da OCDE. As Diretrizes descrevem padrões voluntários para uma conduta empresarial responsável em uma ampla gama de questões sociais e ambientais, tal como direitos humanos, divulgação de informações, trabalho e meio-ambiente. Desde sua adoção em 1976, as Diretrizes foram revistas cinco vezes. A última revisão em 2000 resultou em várias mudanças importantes. As Diretrizes agora se aplicam às operações globais de empresas multinacionais sediadas em países aderentes, incluindo suas empresas subsidiárias”. Disponível em: http://www.balancosocial.org.br/media/OCDE_GUIA_ONGs.pdf. Acesso em: 16 out. 2017.

¹³ Ao tratar das diretrizes, observa Feeney: “embora de fato tenhamos incorporado alguns direitos trabalhistas, não há referência explícita alguma a outros direitos humanos” FEENEY, Patrícia. *Business and human rights: the struggle for accountability in the UN and the future direction of the advocacy agenda*. SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, v. 6, n. 11, dez. 2009. FEENEY, Patrícia. *Accountable aid: local participation in major projects*. Oxford: Oxfam International Publications, 1998.

¹⁴ “Em 1995, Ken Saro-Wiwa, ativista de direitos humanos, juntamente com outros oito ativistas foram executados depois de um julgamento injusto referente aos protestos contra a empresa Shell Oil na Nigéria. No final da década de 90, foram realizados grandes protestos em todo o mundo. A marcha de 100.000 pessoas em Seattle em protesto contra a Organização Mundial do Comércio (OMC), acusada pelos ativistas de ser um organismo criado sob o intuito de aumentar a mobilidade e a influência de empresas no âmbito global, constitui o melhor exemplo deste tipo de ativismo. Isto ocorreu em meio a uma onda de litígios frente a cortes nacionais, em especial nos Estados Unidos e Europa, contra empresas acusadas de cometerem diretamente violações de direitos humanos ou serem cúmplices de violações cometidas pelos Estados em que atuam (INTERNATIONAL COUNCIL ON

o Código de Conduta sobre Empresas Transnacionais, elaborado pela UNCTC em 1983, que abordava a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos. Embora fosse uma tentativa de estabelecer diretrizes sociais e ambientais, no âmbito global, para companhias transnacionais, o Código nunca foi aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Na mesma época houve uma série de conferências e cúpulas — como a Eco 92 (Rio de Janeiro, 1992); a Conferência Mundial de Direitos Humanos (Viena, 2003); a Cúpula sobre a Mulher (Beijing, 2006) — que, embora não tratassem especificamente das responsabilidades das empresas, sensibilizaram para as questões de direitos humanos e desenvolvimento.

A partir dos anos 2000, há o fortalecimento da agenda sobre Responsabilidade Social Empresarial (RSE) — *Corporate Social Responsibility (CSR)* — que é

[...] comumente entendida como um conjunto de princípios, diretrizes, valores e práticas compartilhadas que buscam ressignificar o papel dos negócios privados sobre o bem-estar mais amplo das pessoas e da sociedade. A partir desse racional, as empresas e as associações empresariais, de maneira isolada ou em parceria com governos e sociedade civil, passaram a desenvolver uma variedade de iniciativas. (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017a).

Destaca-se que a RSE compreende instrumentos e iniciativas voluntárias, tal como o Pacto Global das Nações Unidas (2005), a ISO 26000 (2010) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais¹⁵.

HUMAN RIGHTS POLICY, 2002). Esta luta para obter de cortes nacionais, de organizações internacionais e das próprias empresas o reconhecimento da responsabilidade de empresas por violações de direitos humanos foi realizada em paralelo a uma série de cúpulas e conferências da ONU ocorridas nos anos 90, o que estreitaram os laços entre ONGs e movimentos sociais, além de terem promovido a responsabilidade das empresas no âmbito internacional." (FEENEY, 2009)

¹⁵ Importa destacar que as "Normas sobre responsabilidade em Direitos Humanos das Empresas Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados" das Nações Unidas (2003) estabeleciam a implementação dos direitos humanos por meio de mecanismos de governança privada (por meio, por exemplo, de regulação contratual). No entanto, as normas foram rejeitadas, o que gerou muitas críticas pautadas na "falta de vontade política para adotar um instrumento verdadeiramente global sobre empresas e direitos humanos" e no "retrocesso para movimento em prol da responsabilidade das empresas". Mesmo com sua rejeição, as normas "lançaram os fundamentos para o desenvolvimento de uma estrutura normativa que define o conteúdo das obrigações de empresas em direitos humanos" (CLAPHAM, 2006, p. 237). No ano seguinte, em 2004, o professor John Ruggie foi nomeado a relator especial sobre o tema de direitos humanos e empresas.

O Pacto Global¹⁶, por exemplo, é uma iniciativa que abrange dez princípios com a finalidade de

[...] mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção¹⁷.

Importa destacar que há diversas críticas quanto à falta de mecanismos de exigibilidade dos princípios. (TEITELBAUM, 2007)

As "Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais", por sua vez, estabelecem padrões voluntários para conduta empresarial responsável em determinadas áreas, como direitos humanos, meio ambiente e trabalho. Como constitui uma iniciativa voluntária, não vincula legalmente as empresas multinacionais. Isso, todavia, não afasta a expectativa dos Estados aderentes de que as empresas multinacionais sigam as recomendações — em seus territórios e nos territórios das subsidiárias, mesmo se situadas em países não aderentes¹⁸ — uma vez que são recomendações dirigidas pelos Estados às suas empresas multinacionais. As diretrizes abrangem a temática de direitos humanos — com capítulo específico — e ampliam a discussão sobre a responsabilidade das empresas no que tange o respeito a esses direitos.

Somada à discussão de RSE, tem sido impulsionada a temática de empresas e direitos humanos, ao conceber esses direitos como padrão mínimo de conduta esperado das empresas pela sociedade, exigindo que a responsabilidade das empresas deve ir além dos padrões estabelecidos no âmbito da responsabilidade social empresarial. Deste modo, iniciativas já realizadas pelas empresas, com caráter voluntário, tornaram-se obrigações e novas responsabilidades foram incorporadas nesse escopo (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017a). Neste sentido, merece destaque a adoção, em 2011, pelo Conselho de

¹⁶ Iniciativa desenvolvida pelo ex-secretário geral da ONU, Kofi Annan.

¹⁷ Disponível em: <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/70/O-que-eh>. Acesso em: 15 nov. 2017.

¹⁸ A respeito, consultar: ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Guidelines for multinational enterprises. 2008. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/assuntos/atuacao-internacional/ponto-de-contato-nacional/diretrizes-da-ocde-para-empresas-multinacionais>. Acesso em: 9 mar. 2019.

Direitos Humanos da ONU dos princípios referentes a empresas e direitos humanos (os chamados “*Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos*” ou “*Guiding principles on Business and Human Rights*”)¹⁹. Foram elaborados pelo representante especial do secretário geral para a temática de direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas, John Ruggie, professor da *Harvard University*. São fruto de seis anos de trabalho, acolhendo uma perspectiva de *multistakeholders*, a qual envolveu uma ampla consulta a empresas, Estados, sociedade civil, vítimas e comunidades afetadas, organizações laborais, dentre outros — sob o lema de que o processo seria mais importante que o próprio resultado.

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 humanos²⁰; 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 sustentável²¹. Sobre a aprovação dos princípios:

Por um lado, simbolicamente, essa aprovação marca a primeira vez em que os Estados-membro da ONU concordaram sobre o que se espera das empresas em relação aos direitos humanos (AUGENSTEIN, 2014, p. 2). Por outro lado, em termos práticos, a aprovação pelo Conselho de Direitos Humanos cria o dever de implementação dos POs no contexto nacional para todos os Estados aderentes, inclusive o Brasil. (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017b)

¹⁹ UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework*. 2011. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019. The Special Representative annexed the Guiding Principles to his final report to the Human Rights Council (A/HRC/17/31). The Human Rights Council endorsed the Guiding Principles in its resolution 17/4 of 16 June 2011.

²⁰ Os princípios orientadores não criam novos direitos; compilam diretrizes de como as responsabilidades empresárias são revisitadas à luz do necessário respeito aos direitos humanos, com a avaliação dos impactos gerados pela própria empresa.

²¹ Para Ban Ki-moon, então secretário geral da Organização das Nações Unidas, os princípios orientadores são “*uma norma global competente para prevenir e abordar os impactos negativos nos direitos humanos provocados por atividades relacionadas a empresas*”. In: Versão Preliminar do relatório do secretário geral sobre como o sistema das Nações Unidas como um todo pode contribuir para o avanço da pauta de empresas e direitos humanos e para a disseminação e aplicação dos princípios orientadores (p. 3).

De acordo com John Ruggie (2014):

Enfrentando crescentes campanhas e processos de ativistas, o próprio setor empresarial percebeu a necessidade de maior clareza no que se referia a suas responsabilidades pelos direitos humanos, mas era preciso que as orientações viessem de uma fonte razoavelmente objetiva e confiável.

Compartilha-se do entendimento do Comitê DESC da ONU de que

[...] *business activities include all activities of business entities, whether they operate transnationally or whether their activities are purely domestic, whether fully privately owned or State-owned, regardless of size, sector, location, ownership and structure*, [nos termos do General Comment 24, de 23 de junho de 2017].

Os princípios orientadores são estruturados em 3 pilares: proteger; respeitar; e remediar. Abrangem um total de 31 princípios endereçados aos Estados e às empresas, com o objetivo de esclarecer o alcance de sua responsabilidade em matéria de proteção e respeito aos direitos humanos no contexto das atividades empresariais, prevendo, ainda, acesso a um remédio eficaz para as vítimas e comunidades afetadas por tais atividades. Os três pilares destinam-se a desempenhar funções de fortalecimento mútuo.

O pilar “proteger” aponta à responsabilidade dos Estados em proteger direitos humanos, evitando abusos e violações de direitos por atores não estatais (no caso, as empresas), o que endossa uma já clássica responsabilidade do Estado na esfera internacional. Os princípios demandam expressamente dos Estados que adotem “medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar” os abusos em face dos direitos humanos relacionados com a atividade empresarial (princípio 122), bem como estabeleçam

[...] claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em toda sua operação (princípio 2²³).

²² Destaca-se o comentário do princípio 1 “Os Estados também têm o dever de proteger o Estado de Direito, inclusive adotando medidas para garantir a igualdade perante a lei e a sua justa aplicação, e estabelecendo mecanismos adequados de prestação de contas, segurança jurídica e transparência processual e jurídica”.

²³ Importa pontuar parte do comentário do princípio 2 “[...] Trata-se, em outras razões, de assegurar que as empresas se comportem de maneira previsível, transmitindo-lhes mensagens coerentes e consistentes, assim como de preservar a reputação do Estado”.

Tais medidas requerem do Estado a adoção de regras claras sobre as obrigações das empresas em relação aos direitos humanos, por meio de legislação, regulamentação, acesso à justiça e políticas adequadas que exijam das empresas o respeito aos direitos humanos, fornecendo a elas orientação e assessoria adequada para que atinjam os resultados adequados e para que possam compartilhar as melhores práticas, como enuncia o princípio 3²⁴.

A título exemplificativo, há Estados que demandam das empresas, especialmente as empresas multinacionais, relatórios e informes públicos sobre o seu desempenho social e ambiental em todo mundo, fomentando, assim, a cultura da transparência.

Note-se que o Comitê da ONU de Direitos Humanos, ao monitorar o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, estabeleceu em sua *soft jurisprudence* que os Estados têm a responsabilidade de enunciar claramente o respeito aos direitos humanos por parte das empresas domiciliadas em seu território ou sob a sua jurisdição, em todas as suas atividades. O Comitê ainda demanda dos Estados que assegurem o acesso a mecanismos de reparação às vítimas de violação fundadas em operações conduzidas pelas empresas na esfera internacional — daí a responsabilidade de natureza extraterritorial das empresas em matéria de direitos humanos. Por sua vez, o Comitê DESC da ONU, em observação adotada em 2011 endossou que:

States Parties' obligations under the Covenant do not stop at their territorial borders. States Parties are required to take the necessary steps to prevent human rights violations abroad by corporations domiciled in their territory and/or jurisdiction (whether they are incorporated under their laws, or have their statutory seat, central administration or principal place of business on the national territory), without infringing the sovereignty or diminishing the obligations of the host States under the Covenant. The Committee has also addressed specific extraterritorial obligations of States Parties concerning business activities in its

²⁴ “Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem: A. Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas; B. Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas; C. Assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades; D. Estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.”

previous General Comments relating to the right to water, the right to work, the right to social security, the right to just and favourable conditions of work, as well as in its examination of States' periodic reports. (UNITED NATIONS. COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, 2017)

Em 23 de junho de 2017, o Comitê DESC da ONU adotou o General Comment 24, que trata especificamente das obrigações dos Estados em decorrência do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no contexto das atividades empresariais, destacando a *extraterritorial obligation to protect* e a *extraterritorial obligation to fulfil*.

Ainda, em relação ao primeiro pilar sobre o dever dos Estados de proteger os direitos humanos, destaca-se sua própria atuação como um ator econômico, em consonância com os princípios 4 a 6. Os Estados, quando parte dos negócios, devem adotar conduta de prevenção em relação aos impactos, ou seja, devem incluir o respeito aos direitos humanos em suas atividades, operações e relações comerciais, por meio da adoção de

[...] medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoio e serviços de organismos estatais, tais como agências oficiais de seguros ou de garantia de investimento (princípio 4).

Devem também promover “o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais” (princípio 6).

Nesse sentido, ressalta-se a necessidade de adoção de mecanismos de controle e fiscalização, por meio de indicadores de direitos humanos para avaliar, monitorar e mitigar riscos e impactos negativos na realização de acordos e contratos comerciais, nas licitações e contratações públicas. Cabe, ademais, observar regras de compras sustentáveis, assegurando que fornecedores cumpram com diligências em direitos humanos, conforme disposto no comentário ao princípio 6:

Os Estados realizam múltiplas transações comerciais com empresas, especialmente por meio de suas atividades de compra. Isso lhes conferem oportunidades excepcionais — individual e coletivamente — de promover a conscientização e o respeito dos direitos humanos entre essas empresas, em especial ao estipular os termos dos contratos,

prestando a devida atenção às obrigações do Estado provenientes da normativa nacional e internacional.

Já o pilar “respeitar” aponta à responsabilidade das empresas relativamente à sua atividade, cadeia produtiva e entorno, com ênfase na devida diligência para se abster de infringir direitos humanos (não violando direitos legalmente garantidos) e enfrentar os impactos negativos, com medidas adequadas para prevenir os riscos, mitigar os impactos negativos da atividade empresarial, e, se necessário, reparar. Vale dizer, as empresas devem evitar consequências negativas decorrentes da atividade empresarial, dispondo de políticas e processos para prevenir e mitigar os riscos que afetem os direitos humanos²⁵.

Cabe às empresas adotar um compromisso político quanto à obrigação de respeitar os direitos humanos. Cabe também às empresas um constante trabalho no que se refere à adoção das diligências devidas (*due diligences*) no campo dos direitos humanos, que permita identificar, prevenir e mitigar as consequências em relação a estes direitos. Devem, ainda, adotar medidas para reparar toda consequência negativa no campo dos direitos humanos. O impacto negativo ocorre quando “uma ação remove ou reduz a capacidade de um indivíduo de desfrutar de seus direitos humanos”²⁶.

Os deveres elencados se aplicam “plenamente e por igual” a todas as empresas: nacionais ou transnacionais, grupo empresarial ou a título individual — independentemente de seu setor, porte, localização, estrutura, proprietário e contexto operacional. As empresas devem assumir responsabilidades de respeito aos direitos humanos — compromisso político, auditorias em matéria de direitos humanos e processos de reparação — proporcionalmente a seu tamanho

e circunstâncias, com políticas e procedimentos apropriados às suas peculiaridades (princípios 14 a 16).

In discharging their duty to protect, States Parties should also require corporations to deploy their best efforts to ensure that entities whose conduct these corporations may influence, such as subsidiaries (including all business entities in which they have invested, whether registered under the State party's laws or under the laws of another State) or business partners (including suppliers, franchisees or sub-contractors) respect Covenant rights. 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, 2017)

A incorporação dos direitos humanos não deve ser tratada como aspecto isolado na empresa; mas há de demandar o compromisso de toda a empresa “desde as altas esferas até os demais setores”²⁷, com especial inclusão dos direitos humanos no *core* da estrutura empresarial, nas instâncias de decisão e no sistema de gestão da organização (como as estruturas de governança existentes; conselhos de administração; dentre outros), de modo a subsidiar processos decisórios. A atuação da empresa nessa temática, portanto, deve ser tida como atividade obrigatória e não na perspectiva de ações sociais e de filantropia. A compreensão dos direitos humanos pelas empresas deve envolver desde comprometimento com a promoção do tema, até reparação e indenização por danos.

O pilar “remediar” aponta à necessidade de estabelecer mecanismos apropriados e eficazes de reparação às vítimas, em caso de violação. Os princípios consagram que o dever de proteção do Estado inclui garantir às vítimas e comunidades uma reparação eficaz e apropriada, compreendendo medidas judiciais, administrativas, legislativas ou de outra natureza, em casos de violação e abuso por parte de empresas. De modo, ao reforçar os princípios, destaca-se a avaliação do Comitê DESC:

²⁵ Destaca-se o princípio 13: “Desde a perspectiva destes Princípios Orientadores, as ‘atividades’ de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões; e suas ‘relações comerciais’ abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços.”

²⁶ Ainda, “é preciso analisar as três formas pelas quais as empresas tornam-se responsáveis por impactos em direitos humanos de acordo com as formas de envolvimento: causa, contribuição e conexão”. FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Direitos Humanos e Empresa. *Avaliação de impactos em direitos humanos: o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes*. Disponível em: http://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia_de_avaliacao_de_impacto_em_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 15 nov. 2017.

²⁷ A respeito, consultar princípio 16: UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework*. 2011. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019.

In discharging their duty to protect, States Parties should both create appropriate regulatory and policy frameworks and enforce such frameworks. Therefore, effective monitoring, investigation and accountability mechanisms must be put in place to ensure accountability and access to remedies, preferably judicial remedies, for those whose Covenant rights have been violated in the context of business activities. States Parties should inform individuals and groups of their rights and the remedies accessible to them pertaining to the Covenant rights in the context of business activities, ensuring specifically that information and guidance, including human rights impact assessments, are accessible to indigenous peoples.²⁸ They also should provide businesses with relevant information, training and support, ensuring that they are made aware of the duties of the State under the Covenant. (UNITED NATIONS. COMMITTEE ON ECONOMIC, SOCIAL AND CULTURAL RIGHTS, 2017)

As empresas devem participar ou estabelecer meios e mecanismos de denúncia eficazes disponíveis às pessoas e comunidades afetadas. Devem, ainda, “reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos” em situações de violação que tenha dado causa ou contribuído (princípio 22).

Em qualquer contexto, as empresas devem respeitar os direitos humanos, cumprindo as leis aplicáveis e observando os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, independentemente de onde operem, buscando formas que propiciem o respeito aos princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos e considerando “o risco de provocar ou contribuir graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem” (princípio 23). Nesse sentido, ressalte-se o disposto no princípio 12:

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos — que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional

do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Sustenta esse artigo que os “Princípios referentes a empresas e direitos humanos” devem ser interpretados e ressignificados à luz do direito internacional dos direitos humanos, sob uma perspectiva holística e integral dos direitos humanos, considerando o sistema jurídico multinível e o princípio da prevalência da dignidade humana.

Esse desafio implica ao menos duas consequências:

1) densificar o alcance e o sentido do pilar “respeitar” endereçado às empresas à luz do direito internacional dos direitos humanos; e

2) promover uma interpretação sistemática e integral do direito internacional dos direitos humanos, de modo a incluir o dever das empresas de prevenir violações e promover direitos humanos.

3.1 Densificar o alcance e o sentido do pilar “respeitar” endereçado às empresas à luz do direito internacional dos direitos humanos

Revisitar o alcance do pilar “respeitar” no que se refere às empresas sob o prisma do direito internacional dos direitos humanos demanda identificar o alcance da responsabilidade empresarial em direitos humanos ao menos em 5 âmbitos: relativamente aos trabalhadores; à cadeia produtiva; ao entorno (envolvendo a proteção às comunidades e vítimas afetadas pela atividade empresarial); ao Estado; bem como à responsabilidade extraterritorial (envolvendo os riscos de violação em outros países).

Relevantes instrumentos internacionais invocam parâmetros para a responsabilidade das empresas em direitos humanos, com destaque à Declaração Universal de Direitos Humanos; ao Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; às Convenções específicas que proíbem a discriminação (contra as mulheres; grupos étnico-raciais; pessoas com deficiências e outros); aos princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT); bem como aos princípios da ONU referentes a empresas e direitos humanos; aos princípios de empoderamento das mulheres; ao Pacto Global na esfera empresarial; aos princípios para investimento responsável das nações unidas; e às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Esses instrumentos reforçam os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

²⁸ Declaration on the Rights of Indigenous Peoples, art. 14 and A/68/279, para. 56(d); UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. *A business reference guide: United Nations declaration on the rights of indigenous peoples*. New York, 2013. p. 21-24. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/library/541>. Acesso em: 10 mar. 2019.

da Agenda 2030 da ONU para o desenvolvimento sustentável.

Quanto ao dever de respeitar das empresas relativo aos trabalhadores, cabe realce:

(a) ao respeito ao trabalho decente, ao proibir o trabalho forçado e infantil, jornadas exaustivas, remunerações inadequadas, de modo a assegurar condições dignas de trabalho, conferindo especial atenção a práticas e políticas de reintegração social e produtiva de trabalhadores egressos do trabalho escravo, para que não haja retorno à situação anterior;

(b) ao respeito e valorização da diversidade no trabalho e condições de equidade, combatendo a discriminação e desigualdade no meio laboral e nas relações advindas dele, bem como promovendo o acesso da juventude à formação e capacitação de trabalho;

(c) ao respeito às normas de segurança e saúde do trabalho, ao enfrentar as realidades não condizentes com os parâmetros internacionais, tais como os locais de trabalho impróprios; alojamentos precários; maquinário irregular e sem equipamento proteção; falta de registro; dentre outros; e

(d) à garantia de condições de liberdade de associação e negociação coletiva, de modo a estimular práticas de negociação permanente sobre condições de trabalho e resolução de conflitos.

Com relação à cadeia produtiva, as empresas possuem o dever de respeitar os direitos humanos em suas próprias atividades, serviços e operações, bem como nas suas relações comerciais — envolvendo fornecedores, subcontratados, dentre outros (princípios 13, 17 e 18).

Desde a perspectiva destes Princípios Orientadores, as “atividades” de uma empresa incluem tanto suas ações como suas omissões; e suas “relações comerciais” abarcam os relacionamentos com sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não estatal ou estatal diretamente relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços²⁹.

A vinculação das empresas à responsabilidade direta pelas violações de direitos humanos, bem como a responsabilidade compartilhada na avaliação e remediação dos problemas e violações gerados faz com que as empresas busquem práticas voluntárias e de autorregulação setoriais, propiciando ainda o diálogo e envolvimento com outras partes interessadas.

Já no que se refere ao entorno, frise-se que o dever de “respeitar” das empresas deve ter como norte os direitos humanos, envolvendo a proteção às comunidades e vítimas afetadas pela atividade empresarial. Os instrumentos internacionais asseguram direitos às mulheres, aos povos indígenas, às minorias nacionais, religiosas, étnicas, às crianças, às pessoas com deficiência, aos trabalhadores migrantes e suas famílias, com destaque, inclusive, ao respeito às normas de direito internacional humanitário, em locais em situações de conflito armado.

Deve haver o mapeamento dos riscos e impactos da atividade para não gerar acentuada mudança na realidade social da população de entorno, como aumento da violência; de ruídos e do trânsito; desequilíbrio no perfil da população e suas consequências (a título ilustrativo, mencione-se o entorno de grandes obras com alto número de trabalhadores homens e possível intensificação de prostituição e exploração sexual infantil). Ainda, destacam-se as violações de direitos decorrentes da remoção de populações originárias de uma região, com seu deslocamento forçado, sem o devido acompanhamento, adaptação e devida indenização, por vezes, com ofensa ao direito à consulta livre, prévia e informada, conforme determina a Convenção 169 da OIT.

Por fim, ressalte-se o princípio 2:

[...] os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações.

A respeito, nos comentários ao aludido princípio, destaca-se:

Em alguns casos trata-se de medidas nacionais com implicações extraterritoriais. Cabe citar, por exemplo, os requisitos de que as empresas “matrizes” informem sobre as operações de toda a empresa no âmbito mundial; instrumentos multilaterais não vinculantes como as Diretrizes para as empresas multinacionais da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico;

²⁹ Ver princípio 13. UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations “protect, respect and remedy” framework*. 2011. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019

e normas de conduta exigidas por instituições que apoiam investimentos no exterior. Outras propostas claramente constituem legislação e execução de natureza extraterritorial. Incluem-se nesse caso os sistemas penais que permitem processar aos responsáveis com base em sua nacionalidade, independentemente de onde se tenha cometido o delito. Vários fatores podem contribuir para que as medidas adotadas pelos Estados sejam realmente ou se percebam como razoáveis, por exemplo, pelo fato de se basearem em acordos multilaterais.

O princípio 23 reforça o alcance da responsabilidade extraterritorial, ao elencar como dever das empresas respeitar o cumprimento de todas as leis aplicáveis e o respeito aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem. As empresas devem considerar os ambientes operacionais no cumprimento das leis, tendo em vista as

[...] crescentes responsabilidades jurídicas das empresas como resultado de demandas civis extraterritoriais e da incorporação das disposições do Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional em jurisdições que reconhecem a responsabilidade penal das empresas.

A respeito, vale menção ao posicionamento de Sheldon Leader³⁰:

[...] 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.

³⁰ Sheldon Leader, diretor do Essex Business and Human Rights Project (EBHR). LEADER, Leader. *Empresas Transnacionais e direitos humanos*. [Entrevista cedida a] Conectas Direitos Humanos. SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos, São Paulo, fev. 2013. Disponível em: <https://sur.conectas.org/empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 10 mar. 2019.

[...] 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.

Ainda no sentido de densificar o alcance do pilar “respeitar”, essencial é revisitar o papel das instituições financeiras — como bancos e fundos de pensão. À luz do novo paradigma de responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, devem atuar como indutoras de políticas de direitos humanos (principalmente os bancos públicos, fundos de previdência públicos e outras agências estatais).

Dialogar com o setor financeiro é primordial, integrando a temática de direitos humanos na política de financiamento e concessão de crédito, patrocínio e no investimento social e projetos de desenvolvimento sustentável. Desse modo, as instituições possuem importante papel para reforçar a obrigação de cumprimento de direitos e exigir cumprimento de indicadores de direitos humanos por parte das empresas e/ou condicionarem a concessão de crédito, ou mesmo, imporem instrumentos de repressão econômica e sanções comerciais a empresas violadoras (como retirar crédito de empresas que utilizarem mão de obra escrava).

Para Stephen Livingstone:

[...] há três espécies de estratégias econômicas que podem ser utilizadas para avançar a causa dos direitos humanos, tendo em vista a relevância do setor privado. São elas: a) condicionar empréstimo internacional a compromissos em direitos humanos; b) usar sanções comerciais; c) encorajar empresas a adotarem códigos de direitos humanos relativos à atividade de comércio ou à atividade de investimento.³¹

A título ilustrativo, as instituições financeiras podem exigir por parte das empresas e empreendimentos a realização de *due diligence*, a

³¹ LIVINGSTONE, Stephen. Economic strategies for the enforcement of human rights. In: _____. *Human rights: an agenda for the 21st century*. ed. by Angela Hegarty and Siobhan Leonard. London/Sidney: Cavendish Publishing Limited, 1999. p. 187. Afirma o mesmo autor: “Tanto os Estados Unidos, como a União Europeia, os maiores doadores mundiais, têm previsões legais relativas a empréstimos estrangeiros, que levam em consideração questões de direitos humanos”.

avaliação de impactos e riscos de violações de direitos por parte das empresas; a entrega de relatórios de práticas de direitos humanos, planos de prevenção e controle de impactos; e a existência de canais de denúncias e de escuta nas empresas; dentre outras medidas (princípio 4).

Importa destacar a necessidade de avanço por parte das instituições financeiras na criação de políticas e mecanismos adequados que verifiquem práticas empresarias e seus impactos sobre direitos humanos, por meio de critérios mais rígidos e abrangentes de direitos humanos, no momento de concessão de créditos para empresas e empreendimentos. Nesse sentido, as instituições financeiras podem criar meios e canais de recebimento de reclamação e denúncia de violações e impactos negativos por parte das empresas e empreendimentos que receberem crédito delas. Tais instituições financeiras tem também a responsabilidade de “difundir, conscientizar e ensinar os potenciais atingidos sobre o modo de acessar seu mecanismo de denúncia. Apenas criá-los não se mostra suficiente” (FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS, 2017b).

Nesta direção, destacam-se práticas motivadas por agentes financeiros, como, por exemplo, os Princípios do Equador e os Princípios para o Investimento Responsável (*Principles for Responsible Investment – PRI*). Os Princípios do Equador são uma iniciativa (de 2002/2003) do International Finance Corporation (IFC), braço financeiro do Banco Mundial, e apresentam critérios mínimos para concessão de crédito, de modo que os projetos de investimento de grande porte devem ser desenvolvidos de forma socialmente e ambientalmente responsável.

Na prática, as empresas interessadas em obter recursos no mercado financeiro internacional deverão incorporar, em suas estruturas de avaliação de *Project Finance*, quesitos como: gestão de risco ambiental, proteção à biodiversidade e adoção de mecanismos de prevenção e controle de poluição; proteção à saúde, à diversidade cultural e étnica e adoção de Sistemas de Segurança e Saúde Ocupacional; avaliação de impactos socioeconômicos, incluindo as comunidades e povos indígenas, proteção a habitats naturais com exigência de alguma forma de compensação para populações afetadas por um projeto; eficiência na produção, distribuição e consumo de recursos hídricos e energia e uso de energias renováveis; e

respeito aos direitos humanos e combate à mão de obra infantil³².

Já os Princípios para o Investimento Responsável, lançados em 2006 na Bolsa de Valores de Nova Iorque constituem uma iniciativa de investidores em parceria com a Iniciativa Financeira do Programa da ONU para o Meio Ambiente (UNEP FI) e o Pacto Global da ONU. Tem como objetivo

[...] compreender as implicações do investimento sobre temas ambientais, sociais e de governança [ESG], além de oferecer suporte para os signatários na integração desses temas com suas decisões de investimento e propriedade de ativos.

Criados por um grupo internacional de investidores institucionais, contam com mais de 1.400 signatários em mais de 50 países. Os princípios invocam as responsabilidades assumidas pelos investidores:

(1) Incorporaremos os temas ESG [*temas ambientais, sociais e de governança*] às análises de investimento e aos processos de tomada de decisão; (2) Seremos pró-ativos e incorporaremos os temas ESG às nossas políticas e práticas de propriedade de ativos; (3) Buscaremos sempre fazer com que as entidades nas quais investimos divulguem suas ações relacionadas aos temas ESG; (4) Promoveremos a aceitação e implementação dos Princípios dentro do setor do investimento. (5) Trabalharemos unidos para ampliar a eficácia na implementação dos Princípios; e (6) Cada um de nós divulgará relatórios sobre atividades e progresso da implementação dos Princípios. (UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2016)

Nesse sentido, a temática de empresas e direitos humanos há de ser revisitada, considerando, inclusive, o papel das empresas no enfrentamento das desigualdades sociais e degradação do meio ambiente, contribuindo para a realização de direitos humanos. Como atenta John Ruggie (2014, p. 264):

As empresas são fonte primária de investimentos e criação de empregos, e os mercados podem ser meios extremamente eficientes para alocação de recursos escassos. São forças poderosas, capazes de gerar expansão da economia, redução da pobreza e

³² “Em 2003, dez dos maiores bancos no financiamento internacional de projetos (ABN Amro, Barclays, Citigroup, Crédit Lyonnais, Crédit Suisse, HypoVereinsbank (HVB), Rabobank, Royal Bank of Scotland, WestLB e Westpac), responsáveis por mais de 30% do total de investimentos em todo o mundo, lançaram as regras dos Princípios do Equador na sua política de concessão de crédito.” Disponível em: <http://www.institutoatkwvh.org.br/compendio/?q=node/41>. Acesso em: 15 nov. 2017.

aumento na demanda pelo estado de direito, assim contribuindo para a realização de direitos humanos.

Portanto, o alcance do pilar “respeitar” é amplo, merecendo ser densificado à luz do direito internacional dos direitos humanos, demandando a incorporação do “human rights approach” na relação das empresas com trabalhadores; com a cadeia produtiva; com o entorno (envolvendo a proteção às comunidades e vítimas afetadas pela atividade empresarial); com o Estado; considerando, ainda, a sua responsabilidade extraterritorial (envolvendo os riscos de violação em outros países).

3.2 Promover uma interpretação sistemática e integral do direito internacional dos direitos humanos, de modo a incluir o dever das empresas de prevenir violações e promover direitos humanos

Sustenta-se que, relativamente aos três pilares “proteger; respeitar; e remediar”, uma interpretação sistemática e integral do direito internacional dos direitos humanos permite incluir outros dois relevantes deveres endereçados às empresas: prevenir violações e promover direitos humanos.

Com efeito, o dever de prevenir violações de direitos humanos requer das empresas a adoção de todas as medidas preventivas e estudos prévios de riscos a direitos e impactos negativos associados à sua atividade e atuação, ao longo de todo o processo de tomada de decisões. Tais medidas incluem estudos prévios de impacto socioambiental, a fim de evitar violações, fortalecendo o dever de adotar uma política de *human rights impact assessment* com relação a ações, projetos e programas e ao dever de mitigar riscos, especialmente na hipótese de grandes empreendimentos.

Em relação ao dever de prevenir violações de direitos humanos, cabe às empresas o compromisso de devida prestação de contas (*accountability*) sobre os riscos e impactos negativos de direitos humanos decorrentes de suas atividades, operações, produtos ou serviços e àqueles prestados por suas relações comerciais, mesmo quando não tenha contribuído para gerá-los (em consonância com princípio 13). Além disso, destaca-se a necessidade de canais permanentes de comunicação com pessoas e comunidades que possam vir a sofrer os riscos e impactos negativos (de modo a permitir a participação e o acesso).

Ainda, no que concerne ao dever de prevenir violações, há a necessidade de desenvolvimento de processos estruturados de monitoramento da prática empresarial e de seus impactos sobre direitos humanos. A respeito, merece menção a implementação de processos de avaliação de impacto, *due diligence*³³ (auditoria) na atividade empresarial, *compliance* e instâncias e mecanismos de reparação (sejam estatais judiciais, estatais extrajudiciais ou não estatais de denúncia³⁴).

Já o dever de promover direitos humanos implica a adoção de medidas, ações e programas voltados à promoção e valorização da igualdade, compreendendo ações afirmativas. A temática de empresas e direitos humanos há que fomentar a construção de cultura de respeito à diversidade, tolerância e de paz, contribuindo para a consolidação da democracia e redução de violações de direitos e violência em geral.

Tal dever tem como fundamento os instrumentos internacionais de direitos humanos que integram o chamado “sistema especial de proteção”, com destaque à Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial, à Convenção sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher e à Convenção para a Proteção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Ambiciona-se promover a igualdade e a diversidade no âmbito empresarial, considerando as perspectivas de gênero, raça, etnia, diversidade sexual, idade, dentre outras, bem como as formas múltiplas e interseccionadas de discriminação (a *overlapping discrimination*), conferindo especial proteção aos grupos mais

³³ Processo de *due diligence* envolve análise do contexto interno e externo das empresas, bem como uma identificação dos impactos diretos e indiretos (e o alcance das responsabilidades), ou seja, identificação dos riscos diretamente relacionados à operação e os produtos e serviços das empresas, como também os riscos indiretos — gerados por meio das relações de negócios. A respeito, ver: Pacto Global Rede Brasil. *Avaliação de impacto*.

³⁴ Nesse sentido, “decorre da previsão de mecanismos não-estatais de denúncia, que o acesso a mecanismos de reparação também é uma responsabilidade das empresas, a partir do momento em que se verifica uma violação de direitos”. FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Direitos Humanos e Empresas. *Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos*. São Paulo: FGV, 2017. p. 45. Disponível em: <https://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/@download/file/Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.PDF>. Acesso em: 9 mar. 2019.

vulneráveis. A título ilustrativo, merece menção os “Princípios de Empoderamento de Mulheres”, lançados pela ONU Mulheres e Pacto Global da ONU, a fomentar a ação de mensurar e publicar os progressos para alcançar a igualdade de gênero, dentre outras iniciativas³⁵. Há, ademais, a proposta de criação de indicadores de gênero para medir o progresso alcançado pelas mulheres na esfera empresarial, propiciando a igualdade de gênero, salientando que em determinados países, como EUA e Austrália, as empresas de capital aberto têm a obrigatoriedade de reportar publicamente seus dados sobre a diversidade de gênero³⁶.

Nesse sentido, o dever de promover direitos engloba a responsabilidade de sensibilizar e permitir a educação contínua dos funcionários, garantindo sua capacitação (desde nível de tomada de decisão e gerencial até níveis operacionais), bem como adotar políticas de valorização da diversidade, compreendendo as ações afirmativas. Note-se que empresas têm criado incipiente institucionalidade voltada à proteção e à promoção de direitos humanos, como Comitês de Direitos Humanos, pela Diversidade e pela Promoção da Igualdade.

Soma-se à promoção de direitos humanos, a sua difusão nos meios de comunicação da empresa (de fácil acesso e linguagem adequada), estabelecendo uma narrativa interna de proteção e valorização de direitos humanos e da cultura do respeito à diversidade. Dar conhecimento público de suas responsabilidades, compromissos e expectativas

[...] implica comunicar, oferecer transparência e prestar contas às pessoas ou grupos que possam se ver afetados e a outros interessados, inclusive os investidores (princípio 21).

³⁵ Estudo da McKinsey a respeito do poder da paridade, sustenta que avançar a igualdade de gênero poderia adicionar US\$ 12 trilhões ao crescimento mundial.

³⁶ No caso brasileiro, as mulheres, que integram 51,4% da população, têm uma representatividade correspondente a 13,6% no quadro executivo das 500 maiores empresas do Brasil. Os afrodescendentes, cuja população corresponde a 52,9% da população do país, também encontram-se sub-representados, compondo 6,3% na gerência e 4,7% no quadro executivo das 500 maiores empresas brasileiras. Já a participação das mulheres afrodescendentes é dramática: ocupam 2,1% do quadro gerencial e 0,5% do quadro executivo. Ver INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo, 2016. p. 15 e p. 26. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp. Acesso em: 10 mar. 2019.

Conclui-se, assim, pela necessidade de revisitar o alcance da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos a partir de uma visão cosmopolita do direito internacional dos direitos humanos, de modo a incluir o dever das empresas de prevenir violações e promover direitos humanos.

4 Empresas e direitos humanos: desafios e perspectivas à luz do direito internacional dos direitos humanos

A emergência das empresas como novo ator com crescentes responsabilidades em matéria de direitos humanos desafia a lógica e a racionalidade tradicional do direito internacional dos direitos humanos. Isso porque a arquitetura protetiva internacional teve por inspiração um padrão de conflituosidade a envolver Estados e indivíduos singularmente considerados, como protagonistas da equação “agente estatal violador e indivíduos-vítimas”.

Tal como o Estado, as empresas podem violar, mas também promover direitos. Elas podem ter impacto positivo ou negativo na sociedade e no meio ambiente, a depender de como realizam a gestão de suas atividades e serviços. A necessidade de criar respostas e resultados de produção que respeitem os direitos humanos, os aspectos socioculturais e o meio ambiente demonstram a relevância de se avançar nessa agenda.

Nesse sentido, as atividades de uma empresa incluem tanto a ação quanto sua omissão, enfatizando que a conduta empresarial não se limita hoje apenas à produtividade econômica, mas requer o balanço social, de direitos humanos e de sustentabilidade ambiental. Violar direitos simboliza um alto custo às empresas não somente sob o prisma econômico-financeiro (alto custo com litígios; riscos operacionais e regulatórios) e penal (por vezes, levando os seus dirigentes às prisões), como também sob o prisma da identidade e reputação empresarial.

Da mesma forma, promover direitos simboliza não apenas um alto ganho empresarial (como já mencionado, estudos apontam o quanto a diversidade é lucrativa), mas sobretudo um ganho na identidade e reputação empresarial, por meio da melhoria da imagem pública e agregação de valor à marca. A empresa ganha, ainda, em termos de competitividade (gerando resultados econômicos positivos para o país), com atração de investidores; fidelização de clientes e

beneficiários; atração e permanência dos funcionários; bem como com a redução de litígios por violação de direitos e conflitos envolvendo partes interessadas e comunidade local.

Na ordem contemporânea, constata-se a crescente adoção de compromissos empresariais relativos ao combate ao trabalho escravo; à promoção da igualdade de gênero; à promoção da diversidade étnico-racial; ao combate à homofobia; à promoção dos direitos das pessoas com deficiência; à sustentabilidade ambiental e ao combate à corrupção³⁷. Empresas têm ainda criado incipiente institucionalidade voltada à proteção e à promoção de direitos humanos, como Comitês de Direitos Humanos, pela Diversidade e pela Promoção da Igualdade. Há uma tendência global de engajamento das empresas em questões sociais e ambientais, e, demais questões antes não incorporadas aos valores da empresa — como comitês de gênero, igualdade salarial, inclusão de migrantes, condições adequadas para recebimento de filhos de funcionários (as), dentre outras.

O alcance e o sentido da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos devem ser revisitados e ressignificados à luz de uma interpretação sistemática e integral do direito internacional dos direitos humanos, o que permite densificar o alcance e o sentido do pilar “respeitar” endereçado às empresas à luz do direito internacional dos direitos, bem como promover uma interpretação sistemática e integral do direito internacional dos direitos humanos, de modo a incluir o dever das empresas de prevenir violações e promover direitos humanos.

Fortalecer a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos invoca a emergência de um novo paradigma capaz de transitar de uma agenda empresarial centrada exclusivamente na produtividade econômica para uma agenda ampliada

e impactada pelos direitos humanos. Aponta, ainda, a uma cultura corporativa reinventada em que os direitos humanos convertem-se gradativamente em relevante componente identitário de uma nova cultura empresarial, na busca de um desenvolvimento sustentável nas esferas social, econômica e ambiental, inspirado pelo enfoque de direitos humanos — o *human rights approach*.

Em uma arena cada vez mais complexa, fundamental é avançar na afirmação da responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos, a compor uma nova arquitetura, capaz de responder aos desafios da agenda contemporânea, da nova dinâmica de poder e da necessária transformação da cultura corporativa com a incorporação do *human rights approach*, em um crescente quadro de responsabilidades compartilhadas.

5 Referências

ANDERSON, Sarah; CAVANAGH, John. Top 200: the rise of global corporate power. *Global Policy Forum*, 2000. Disponível em: <https://www.globalpolicy.org/component/content/article/221/47211.html>. Acesso em: 14 out. 2017.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2004. p. 50.

BEDJQUI, Mohammed; MAYOR, Federic. The Right to development. In: _____. *International law: achievements and prospects*. Paris: UNESCO; Dordrecht: Nijhoff, 1991. p. 1182.

CONHEÇA 8 empresas poderosas que têm faturamento maior do que o PIB de muitos países. *R7 Notícias*, 27 mar. 2016. Disponível em: <https://noticias.r7.com/internacional/fotos/conheca-8-empresas-poderosas-que-tem-faturamento-maior-do-que-o-pib-de-muitos-paises-27032016>. Acesso em: 15 out. 2017.

DODWELL, Aisha. Corporations running the world used to be science fiction: now it's a reality. *Global Justice Now*, 12 sep. 2016. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/blog/2016/sep/12/corporations-running-world-used-be-science-fiction-now-its-reality>. Acesso em: 4 mar. 2019.

FARMER, Paul. *Pathologies of power: health, human rights, and the new war on the poor*. California: University of California Press, 2003. California Series in Public Anthropology, 4.

³⁷ Para o Comitê DESC da ONU: “Corruption constitutes one of the major obstacles to the effective promotion and protection of human rights, particularly as regards the activities of businesses. It also undermines a State’s ability to mobilize resources for the delivery of services essential for the realization of economic, social and cultural rights. It leads to discriminatory access to public services in favor of those able to influence authorities, including by offering bribes or resorting to political pressures. Therefore, whistle-blowers should be protected, and specialized mechanisms against corruption should be established, their independence should be guaranteed and they should be sufficiently well resourced” (UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, 2017)

FEENEY, Patricia. Business and human rights: the struggle for *accountability* in the UN and the future direction of the advocacy agenda. *SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, v. 6, n. 11, dez. 2009.

FEENEY, Patricia. *Accountable aid: local participation in major projects*. Oxford: Oxfam International Publications, 1998.

FREEDOM HOUSE. *Freedom in the world 2016: anxious dictators, wavering democracies*. Disponível em: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world-2016/overview-essay-anxious-dictators-wavering-democracies>. Acesso em: 4 mar. 2019.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Direitos Humanos e Empresa. *Avaliação de impactos em direitos humanos: o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes*. 2017. Disponível em: http://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia_de_avaliacao_de_impacto_em_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 15 nov. 2017.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Centro de Direitos Humanos e Empresas. *Implementando os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU: o dever do Estado de proteger e a obrigação das empresas de respeitar os direitos humanos*. São Paulo: FGV, 2017. Disponível: <https://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/@@download/file/Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.PDF>. Acesso em: 9 mar. 2019.

HURRELL, Andrew. Power, principles and prudence: protecting human rights in a deeply divided world. In: DUNNE, Tim; WHEELER, Nicholas J. *Human rights in global politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo, 2016. p. 15 e 26. Disponível em: https://issuu.com/institutoethos/docs/perfil_social_tacial_genero_500emp. Acesso em: 10 mar. 2019.

POGGE, Thomas. Para erradicar a pobreza sistêmica: em defesa de um dividendo dos recursos globais. *SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, n. 6, p. 142, 2007. Disponível em: <https://sur.conectas.org/para-erradicar-pobreza-sistematica/>. Acesso em: 10 mar. 2019.

ROBINSON, Mary. Constructing an international financial, trade and development architecture: the human rights dimension. In: SWISS FEDERAL INSTITUTE OF TECHNOLOGY: PRESIDENTIAL LECTURE, 17, jul. 1999, Zurich. Disponível em: <http://hack.tion.free.fr/mvtoc/Attac/www.attac.org/fra/orga/doc/unhchr.htm>. Acesso em: 9 mar. 2019.

RUGGIE, John Gerard. *Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos*. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014. p. 17.

SACHS, Ignacy. *Caminhos para o desenvolvimento sustentável*. Rio de Janeiro: Garamond, 2009. p. 47-48.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Cia das Letras, 2000. p. 17.

SEN, Amartya. What's the Point of Democracy? *Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences*, Cambridge, v. 57, n. 3, p.9, Spring 2004. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3824528>. Acesso em: 4 mar. 2019.

LEADER, *Leader. Empresas Transnacionais e direitos humanos*. [Entrevista cedida a] Conectas Direitos Humanos. *SUR: Revista Internacional de Direitos Humanos*, São Paulo, fev. 2013. Disponível em: <https://sur.conectas.org/empresas-transnacionais-e-direitos-humanos/>. Acesso em: 10 mar. 2019.

LIVINGSTONE, Stephen. Economic strategies for the enforcement of human rights. In: _____. *Human rights: an agenda for the 21st century*. ed. by Angela Hegarty and Siobhan Leonard. London/Sidney: Cavendish Publishing Limited, 1999. p. 187.

TEITELBAUM, A. *United Nations and transnational corporations: a deadly association*. 2007. Disponível em: http://thirdworldtraveler.com/United_Nations/UN_TNCs_DeadlyAssoc.html. Acesso em: 14 out. 2017.

UNITED NATIONS. Committee on Economic, Social and Cultural Rights. *General comment nº 24 on state obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities*. 2017. Disponível em: <https://www.right-to-education.org/es/node/934>. Acesso em: 9 mar. 2019.

UNITED NATIONS. General Assembly. Declaration on the right to development: A/RES/41/128. In: PLENARY MEETING, 97., 4 december 1986. Disponível em: <http://www.un.org/documents/ga/res/41/a41r128.htm>. Acesso em: 9 mar. 2019.

UNITED NATIONS. Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR). *Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "protect, respect and remedy" framework*. 2011. Disponível em: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso em: 10 mar. 2019.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP). *Human development report: deepening democracy in a fragmented world*. New York: Oxford University Press, 2002. p. 19. Disponível em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/263/hdr_2002_en_complete.pdf. Acesso em: 4 mar. 2019.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. *A business reference guide: United Nations declaration on the rights of indigenous peoples*. New York, 2013. p. 21-24. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/library/541>. Acesso em: 10 mar. 2019.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. *Princípios para o investimento responsável*. New York, 2016. Disponível em: <https://www.unpri.org/download?ac=1543>. Acesso em: 10 mar. 2019.

UNITED STATES OF AMERICA. Central Intelligence Agency. *World factbook* 2015. Disponível em: <https://www.cia.gov/library/publications/download/download-2015/index.html>. Acesso em: 9 mar. 2019.