

O PAPEL DAS EMPRESAS PARA A PROMOÇÃO E O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

THE ROLE OF COMPANIES IN THE PROMOTION OF AND RESPECT FOR HUMAN RIGHTS

Maria Cláudia Gabilan de Carvalho

Mestranda em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA; Pós-Graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera- Uniderp; Assistente de Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.

Mateus Eduardo Siqueira Nunes Bertoncini

Professor do Corpo Permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito Empresarial e Cidadania do UNICURITIBA. Doutor em Direito do Estado pela UFPR. Procurador de Justiça.

Submetido em: 26/03/2023

Aprovado em: 15/04/2023

Resumo: Em um contexto globalizado, em que as empresas atuam como atores sociais relevantes, com significativos poderes econômicos e políticos, e que, por vezes, estão envolvidas com atividades que impactam negativamente os direitos individuais, é necessário discutir o papel dessas instituições no implemento de uma cultura de proteção aos direitos humanos. Por meio de pesquisa bibliográfica e qualitativa, o presente estudo propõe uma reflexão sobre a função social da empresa e as responsabilidades daí decorrentes, visando elucidar a compatibilidade da finalidade lucrativa empresarial com a adoção de práticas que contribuem para o desenvolvimento social, com vistas à promoção da dignidade humana e dos interesses particulares. A fim de dirimir a problemática, e sem esgotar o tema, serão analisados dois instrumentos internacionais que dispõem sobre a responsabilidade das empresas em direitos humanos: o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Também será examinada a forma com que o tema tem sido desenvolvido no cenário brasileiro.

Palavras-chave: Direitos humanos; Empresas; Função social; Responsabilidade social; Panorama brasileiro.

Abstract: In a globalized context, in which companies act as relevant social actors, with significant economic and political powers, and that are sometimes involved in activities that negatively impact individual rights, it is important to discuss the role of these institutions in implementing a culture of human rights protection. Through bibliographical and qualitative research, the present study

proposes a reflection on the social role of the company and its responsibilities, aiming to explain the compatibility of business profit with the adoption of practices that contribute to social development, promoting human dignity and private interests. In order to resolve the problem, without exhausting the topic, two international instruments that provide for the responsibility of companies in human rights are analyzed: the UN Global Compact and the Guiding Principles on Business and Human Rights. The way in which the theme has been developed in the Brazilian scenario will also be examined.

Keywords: Human rights; Companies; Social role; Social responsibility; Brazilian panorama.

SUMÁRIO: Introdução. 1. A função social da empresa. 2. A criação do pacto global da onu e a edição dos princípios ruggie. 3. Responsabilidade social. 4. Direitos humanos e empresas no contexto brasileiro. Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, a comunidade internacional passou a reconhecer que a proteção dos direitos humanos constitui questão de legítimo interesse e preocupação social, o que resultou na criação de parâmetros globais de ação estatal, com o fim de garantir a promoção e proteção dos direitos individuais.

A globalização econômica, por sua vez, implicou no fortalecimento das empresas privadas e na sua consolidação enquanto agente social, com poderes e influência, muitas vezes, superiores a de alguns Estados.

Esse cenário contribuiu para o aparecimento de novas formas de violações de direitos humanos, revelando a necessidade de se pensar em parâmetros globais capazes de resguardar os direitos humanos também no âmbito empresarial.

As empresas, enquanto pilares do modo de produção capitalista, ao mesmo tempo em que são responsáveis pelo desenvolvimento econômico, estão, por vezes, envolvidas com atividades que impactam negativamente os direitos individuais. Nesse contexto, não há como dissociá-las da responsabilidade em relação ao cumprimento e fomento dos direitos humanos.

O presente estudo, por meio de pesquisa bibliográfica e qualitativa, amparada em artigos científicos, obras jurídicas e legislações pertinentes, partindo da premissa de que a internacionalização dos direitos humanos e a globalização criaram uma nova ordem, visa discorrer sobre a função social da empresa e a compatibilidade da sua finalidade lucrativa com a adoção de práticas que contribuem para o desenvolvimento social.

A fim de respaldar o raciocínio desenvolvido, examinam-se dois instrumentos internacionais que dispõem sobre a responsabilidade das empresas em direitos humanos: o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, abordando-se a contribuição desses documentos para a criação de parâmetros capazes de influenciar as ações empresariais.

Com amparo nesses elementos, pretende-se a reflexão a respeito dos efeitos decorrentes da atuação empresarial focada no desenvolvimento sustentável, sob o enfoque dos direitos humanos, analisando-se em que medida o fomento desses direitos contribui tanto para a melhoria da qualidade de vida dos seus empregados e da comunidade em que se inserem quanto para o desenvolvimento da atividade mercantil em si.

Por fim, apresenta-se um panorama a respeito de como a matéria tem sido desenvolvida e implementada em âmbito nacional.

1. A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Desde a Segunda Guerra Mundial há um esforço global no reconhecimento e promoção dos direitos humanos. O cenário de grandes atrocidades, anteriormente vivido, deu espaço à valorização da pessoa humana e uma preocupação com a prevenção do seu sofrimento, com a expansão de documentos internacionais que protegessem esses direitos em face da atuação estatal.

A evolução dos modos de produção, acompanhada pelo avanço do liberalismo, no entanto, implicou no surgimento de novos atores sociais, com significativos poderes econômico e político (as empresas), o que contribuiu para o aparecimento de outras formas de violações de direitos humanos e a constatação de que o Estado não é o único a violar direitos humanos.

Partindo-se das premissas de que direitos humanos são “direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual” (Bobbio, 1992, p. 5); e de que “refletem, a todo tempo, a história de um combate, mediante processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana” (Piovesan, 2008, p. 887), não há como dissociar as batalhas que norteiam os direitos humanos da ordem econômica e política vigentes. Estas últimas também contribuem, diretamente, para a transformação social.

A empresa, enquanto representação jurídica do capitalista individual, é a parte estrutural e estruturante do modo de produção capitalista, e da juridicidade enquanto tal, já que forma de regulação da vida social no contexto do capitalismo. É, em verdade, um instrumento de riquezas, propulsor de desenvolvimento da comunidade em que se insere, já que, enquanto unidade de produção, compra e vende produtos; recolhe tributos; presta serviços; e emprega pessoas. A empresa é uma instituição social, cuja atividade produz efeitos, diretos ou indiretos, em toda a sociedade.

Os direitos humanos já reconhecidos devem ser entendidos como condições mínimas de afirmação social, que não podem ser flexibilizadas para atender aos fins do capital. Daí emana a reflexão acerca dos instrumentos capazes de equacionar o interesse empresarial voltado para o lucro com o desenvolvimento humano, garantido por meio de mecanismos internos e externos, que integram o “sistema especial de proteção”.

É sob esta ótica que surge o termo função social da empresa.

A função social da propriedade (artigos 5º, XXIII, e 170, III, da Constituição Federal; e 421 do Código Civil) está intrinsecamente ligada aos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), ambos com força normativa.

O direito de propriedade não é absoluto e deve ser exercido de acordo com suas finalidades econômicas e sociais, em favor de toda a coletividade, e não servir apenas a interesses estritamente particulares. A busca incessante pelo lucro e pela imposição dos interesses imediatos da empresa recebe freios oriundos de construções históricas capitalistas, a exemplo do Direito do Trabalho, conquistado pela luta de classes trabalhadoras e por construções teóricas oriundas de uma comunidade consciente do seu papel de classe.

A ordem constitucional vigente, ao mesmo tempo em que evita a intervenção do Estado no processo econômico, não permite que, sob o manto da liberdade negocial, a força econômica privada seja abusiva e/ou incompatível com o bem-estar social e com valores éticos cultivados pela sociedade.

Cumprir uma função social é atingir uma finalidade útil para a coletividade, e não apenas para as pessoas diretamente envolvidas naquela atividade. Parte-se da premissa de que o interesse individual é legítimo quando realizar o direito social, e não apenas quando não exercido em prejuízo da comunidade.

O princípio da função social não traduz a exigência de que o particular seja apenas meio de satisfação de interesses sociais, mas atribui a ele a prática de comportamentos em benefício da sociedade, tornando-o corresponsável, juntamente com o Estado, pela efetiva realização dos direitos humanos. O crescimento econômico deve estar vinculado ao desenvolvimento social, como uma forma de alcançar o princípio da dignidade humana em sua plenitude.

Aquele que tem poder econômico relevante tem responsabilidade em relação ao cumprimento e promoção dos direitos humanos, não apenas ante os seus empregados, mas também em relação a todos aqueles que estão direta ou indiretamente envolvidos em sua cadeia produtiva.

Essa responsabilidade decorre da teoria do risco-proveito da atividade comercial, por meio da qual todo aquele que fornece produtos/serviços, daí auferindo lucro (proveito), responde por eventuais danos. Referida responsabilidade também emana do risco da atividade, insculpido no art. 2º da CLT, e da função social da empresa e do contrato.

A chamada função social da empresa não pode ficar limitada a gerar empregos, pagar tributos e impostos, e impulsionar a economia, mormente porque o empresário, se puder empregar menos, gastando menos, e pagando menos tributos, assim o fará.

O homem, em um Estado Democrático de Direito, é visto, necessariamente, em integração com a coletividade, de modo que os limites aos interesses individuais em face da sociedade são inerentes à toda atividade econômica. “A autonomia traz em si a necessária compatibilização entre a liberdade e a igualdade a partir de um critério de justiça” (Lopes, 2006, p. 232).

A função social não exclui a liberdade individual de agir de acordo com os próprios interesses, mas impõe deveres perante a sociedade, oriundos de princípios e normas jurídicas, que limitam a autonomia privada em razão do bem comum. O poder econômico, que compreende direitos e obrigações, deve ser exercido com uma correspondente responsabilidade social.

Salienta-se que a prática da atividade empresarial atenta à sua função social não significa o exercício de assistência social. Uma empresa que não busca lucros não sobrevive, o que também gera consequências para a economia e o bem-estar da comunidade.

O empresário continua livre no exercício das suas finalidades, sem que o Estado interfira. A interferência só será legítima na medida em que as suas atividades sejam exercidas de modo socialmente prejudicial.

2. A CRIAÇÃO DO PACTO GLOBAL DA ONU E A EDIÇÃO DOS PRINCÍPIOS RUGGIE

Há diversos instrumentos internacionais que indicam parâmetros para a responsabilidade das empresas em direitos humanos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos; o Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; e Convenções específicas que proíbem, por exemplo, a discriminação contra as mulheres; grupos étnico-raciais; e pessoas com deficiências.

Sem pretensão de esgotar o tema, este estudo analisará, pormenorizadamente, apenas o Pacto Global da ONU e os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

O debate sobre os impactos dos negócios nos direitos individuais ganhou fôlego nos anos 2000, principalmente em razão dos documentos propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU) visando influenciar as ações empresariais a partir de princípios universais: o Pacto Global da ONU, lançado em 2000, e, posteriormente, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos.

Como explica Vanessa Celano Tarantini e Beatriz Martins Carneiro (2018, p. 40):

O Pacto Global da ONU é a maior iniciativa de responsabilidade social corporativa do mundo. Lançada pelo então secretário-geral das Nações Unidas, Kofi Annan, o programa conta com mais de 12.000 signatários no mundo, sendo mais de 9.000 empresas de diversos setores, desde pequenas e grandes corporações transnacionais. Como requisito principal para continuar como membro da iniciativa, as empresas signatárias reportam anualmente um relatório de progresso sobre seu compromisso com os Dez Princípios do Pacto Global.

O Pacto Global da ONU traduz uma estratégia por meio da qual as empresas aderem voluntariamente aos valores discutidos no Fórum Econômico Global e se comprometem a alinhar suas operações e estratégias com princípios envolvendo direitos humanos, trabalho, ambiente e anticorrupção. O documento surgiu da necessidade de mobilizar a comunidade empresarial mundial para a adoção de valores fundamentais em suas atividades.

Os seis primeiros princípios do Pacto Global referem-se a direitos humanos e relações de trabalho. Por meio deles, as empresas são orientadas a respeitar e apoiar/promover os direitos humanos; a não serem cúmplices na violação desses direitos; a abolirem o trabalho escravo e infantil; a garantir o direito de associação dos trabalhadores; a reconhecer o direito efetivo à negociação coletiva; e a combater a discriminação no ambiente de trabalho.

Apesar da razoável adesão das grandes empresas ao documento, o Pacto representa um “conjunto de princípios de responsabilidade social empresária de adesão voluntária, em que participantes anunciam periodicamente como estão implementando tais preceitos, sem qualquer sanção em caso de descumprimento” (Cardia; Ferreira, 2018, p. 191), o que, na prática, representa pouca efetividade.

Segundo a Professora Danielle Anne Pamplona (2018, p. 179):

Apesar da boa vontade que pode ser apresentada por alguns gestores de empresas, há muitos fatores que deixam a relação empresa, de um lado, e responsabilização, de outro, bastante complexa. Assim, ainda que a empresa esteja comprometida com o respeito aos direitos humanos

internacionalmente reconhecidos, há limitações de gestão, que dizem respeito à responsabilidade dos administradores perante a sociedade e/ou perante os acionistas, que complicam qualquer tentativa de aplicar uma solução fácil para os casos.

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborados pelo Relator especial John Ruggie, nomeado para realizar pesquisas sobre as possibilidades normativas para a temática de direitos humanos e empresas.

Os denominados “Princípios Ruggie” destacam a obrigação dos Estados de observar, resguardar e implementar os direitos humanos, bem como o dever das empresas, enquanto órgãos especializados da sociedade, de cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos.

Tais princípios estão baseados em três pilares: proteger, respeitar e remediar.

O primeiro (proteger) diz respeito ao papel do Estado na proteção dos seus cidadãos contra violações cometidas por empresas em seu território, por meio de regulamentação e políticas adequadas¹. O segundo (respeitar), trata do papel das empresas em matéria de direitos humanos. Cabe a elas se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos decorrentes de eventuais violações com as quais tenham algum envolvimento. O terceiro (remediar), por fim, corresponde a reparação das vítimas. “Uma vez que o Estado ou a empresa violou, ou contribuiu para violar, algum direito, as vítimas devem ter acesso a meios eficazes de remediação, sejam eles judiciais ou extrajudiciais” (Tarantini; Carneiro, 2018, p. 45).

Os Princípios Orientadores são aplicáveis aos Estados e a todas as empresas, independentemente do porte, setor, localização, proprietários e estrutura, com o fim de melhorar padrões e práticas empresariais no âmbito dos direitos humanos.

Consoante disposto no Princípio 12, do relatório de John Ruggie:

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 (Conectas, 2012, p. 10).²

¹ Enfatiza-se que a obrigação do Estado, prevista neste primeiro pilar, já existiria implicitamente em razão das normas de Direito Internacional de proteção dos direitos humanos.

² Disponível em: <https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/>

Os “Princípios Ruggie” não criam direitos novos, mas sim novas obrigações para Estados e empresas com base em direitos humanos já reconhecidos internacionalmente. O objetivo é impor aos Estados o estabelecimento de políticas e legislações voltadas a prevenir e remediar os impactos causados pelas atividades econômicas e a observância, pelas empresas, de um padrão mínimo de respeito aos direitos individuais.

Segundo o Relator dos princípios, “uma ‘lista’ legítima de direitos internacionalmente reconhecidos já existe e não precisa ser reinventada” (Ruggie, 2014, p. 153). Primeiro, porque as empresas apresentam a potencialidade de violar todo e qualquer direito e não um conjunto específico. Segundo, porque os direitos reconhecidos internacionalmente também devem ser seguidos pelas empresas.

Apesar da natureza também não vinculante, os indigitados princípios visam estimular a promoção de direitos humanos no âmbito empresarial, com o objetivo de que tais organizações, juntamente com os Estados, passem a transmitir e operacionalizar os seus preceitos. Há diversos Estados que, com base neles, lançaram Planos Nacionais com o fim de aplicar, em território nacional, medidas de combate à violação de direitos humanos (Ex. Reino Unido, Itália, Holanda, Dinamarca, etc.).

Os Estados, por si só, não são responsáveis pelas violações dos direitos humanos cometidas por agentes privados. No entanto, podem ser responsabilizados pelo descumprimento das suas obrigações internacionais de direitos humanos quando tais violações possam ser a eles atribuídas ou quando sejam omissos na adoção de medidas adequadas para prevenir, investigar, punir e reparar os abusos cometidos por entes privados.

Como explica Ruggie (2014, p. 140):

O dever do Estado de proteger os direitos humanos é considerado uma norma de conduta, não um resultado. O que significa em relação às atividades empresariais é que os Estados não são, por si, responsáveis quando uma empresa comete uma violação dos direitos humanos. Mas os Estados podem desrespeitar suas obrigações relativas à legislação internacional de direitos humanos se não adotarem medidas apropriadas para evitar tais abusos e para investigar, punir e compensar quando esses problemas acontecerem; ou quando os atos de uma empresa puderem ser diretamente atribuídos ao Estado, por exemplo, porque a empresa é usada como um agente do governo.

Os Princípios Orientadores e os termos do Pacto Global preconizam o respeito aos direitos humanos no contexto de uma globalização que seja socialmente

nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 04 jan. 2022.

sustentável. De tais documentos, extrai-se a lógica de que empresas não podem causar danos e devem tomar providências em relação aos impactos negativos em direitos humanos nos quais estão envolvidas. Trata-se de um padrão global de conduta cujo cumprimento se espera de todas as instituições privadas, não importa onde desenvolvam as suas atividades.

Apesar da relevância do tema, os documentos analisados não possuem a força vinculante de um tratado internacional, o que reforça a pertinência de se intensificar o debate sobre a matéria. Um tratado internacional viabiliza uma estrutura de cobrança e adimplemento, que pode ser acessada pelas vítimas de violações cometidas por empresas, principalmente em locais em que a efetividade de direitos humanos não é plenamente garantida.

O reconhecimento de que os Estados não são os únicos a violar direitos humanos exige a elaboração de mecanismos capazes de efetivamente prevenir, e também socorrer, as vítimas de violações cometidas na esfera particular.

3. RESPONSABILIDADE SOCIAL

O clamor social para que as empresas atuem de acordo com algum tipo de base moral vêm aumentando ao longo dos anos. A exigência de que essas instituições adotem práticas que não tragam impactos sociais e ambientais negativos e, ao mesmo tempo, gerem benefícios para a coletividade, é cada vez mais presente.

Diversos fatores contribuem para essas cobranças: a abertura dos mercados e a expansão das empresas e suas cadeias produtivas para diferentes países; os desastres ambientais protagonizados por empresas - cada vez mais frequentes; e o aumento da capacidade econômica e, conseqüentemente, de influência que certas instituições exercem em algumas localidades.

As empresas são atores importantes na sociedade, na medida em que detêm poder econômico capaz de influenciar políticas públicas. Por meio de suas atividades centrais, investimentos sociais estratégicos e envolvimento em políticas públicas e parcerias, as empresas podem contribuir eficazmente para o fomento de direitos humanos.

Nesse cenário, destaca-se o papel das empresas transnacionais. Com um poder econômico muitas vezes superior ao de muitos Estados, sua influência pode modificar legislações e gerar efeitos nos planos Executivo e Judiciário dos países em que atuam, capazes de extirpar a impunidade.

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

As empresas, ao se relacionarem com empregados, consumidores e fornecedores, exercem um papel relevante no âmbito dos direitos humanos. Ao mesmo tempo que podem contribuir para que uma violação ocorra, têm capacidade de influenciar a comunidade em geral com condutas adequadas, focadas no respeito e promoção de direitos individuais.

Como bem sintetiza Piovesan e Gonzaga (2018, p. 109):

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.

É inegável que a atividade econômica, independentemente do setor, é essencial para o desenvolvimento dos Estados, e quando conduzida respeitando os direitos individuais, produz efeitos positivos do ponto de vista econômico, social e cultural. A responsabilidade empresarial em direitos humanos alcança os trabalhadores; a cadeia produtiva; a comunidade afetada pela atividade econômica; o Estado; e as obrigações extraterritoriais (envolvendo os riscos de violações em outros países).

A internacionalização dos direitos humanos e os efeitos decorrentes da globalização criaram uma nova ordem, que exige a adaptação dos ordenamentos internos e internacional, para promover e possibilitar a efetiva proteção dos direitos humanos.

Embora a empresa não seja incriminada por não promover ações de responsabilidade social, ela pode ser punida no caso de omissão. Em contrapartida, quando adota condutas visando o controle de violações aos direitos individuais, ela diminui a possibilidade de que demandas sociais sejam judicializadas e aumenta a chance de alcançar práticas que beneficiem a coletividade e não impactem a sociedade de forma negativa.

Segundo Vanessa Celano Tarantini e Beatriz Martins Carneiro (2018, p. 43):

Respeitar direitos humanos não consiste apenas em fazer a coisa certa, mas também é uma questão de sustentabilidade do negócio. O desres-

peito deste princípio implica em vários riscos e custos para as empresas como danos reputacionais, boicotes de consumidores, greves e queda da produtividade, represália de investidores, multas, entre outros riscos.

A responsabilização direta das empresas por violações de direitos humanos faz com que essas instituições busquem práticas voluntárias de prevenção e auto-regulação, propiciando uma diminuição de ocorrências. A atuação empresarial nessa seara deve ser 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” (Piovesan; Gonzaga, 2018, p. 99).

Promover direitos humanos implica a adoção de medidas voltadas ao fomento e valorização da igualdade, com a construção de uma cultura de respeito à diversidade, tolerância e paz, “contribuindo para a consolidação da democracia e redução de violações de direitos e violência em geral” (Piovesan; Gonzaga, 2018, p. 106).

A atuação de forma proativa garante às empresas diversos benefícios, como a melhoria da imagem corporativa; maior satisfação dos empregados; e maior aceitação nos locais em que operam. A violação desses direitos, em contrapartida, implica consequências negativas para a identidade e reputação da instituição, além de riscos e custos para o negócio, em âmbito financeiro (custos com litígios, riscos operacionais e regulatórios) ou mesmo penal (levando seus dirigentes à prisão).

A prática tem demonstrado que a diversidade é lucrativa e que promover direitos simboliza, além de um ganho de identidade e reputação empresarial, uma agregação de valor à marca. Como consequência, a empresa ganha competitividade, gerando resultados positivos para o país, com atração de investidores. A imagem positiva enseja, ainda, a fidelização de clientes e beneficiários; permanência de empregados; e a redução de litígios envolvendo violação de direitos humanos.

Atualmente, e visando o cenário retratado, há uma tendência global de engajamento das empresas em questões sociais e ambientais, com foco em valores antes não incorporados por essas instituições – tais como gênero, igualdade salarial, inclusão de imigrantes, condições adequadas para o recebimento de filhos de empregados etc.

Em um contexto em que a vontade do ser humano é ilimitada, os recursos são escassos e o Estado optou por uma intervenção mínima, transferindo para a esfera privada parcela significativa da competência regulatória que lhe pertencia, o avanço da cultura da responsabilidade social se impõe como uma necessidade. Invoca-se “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” (Piovesan; Gonzaga, 2018, p. 110).

Forma-se, paulatinamente, uma nova dinâmica empresarial, focada no desenvolvimento sustentável nas esferas social, econômica e ambiental, sob enfoque dos direitos humanos, em um cenário de responsabilidades compartilhadas, movido tanto pelos imperativos legais como pelas necessidades advindas do meio em que a empresa está inserida, que pode, por exemplo, impor exigências ideológicas (sociais ou ambientais) que exijam uma mudança de valores.

Destaca-se que a atuação responsável das empresas, embora não seja sua fonte de lucro, gera resultados que reforçam a sua função precípua de obtenção de riquezas. O investimento no bem-estar da comunidade, por exemplo, pode representar uma forma de economia fiscal, quando o ente privado transfere seus impostos para a causa social. A divulgação de suas ações sociais, por sua vez, contribui para angariação de novos consumidores. Tudo isso, ao final, gera lucro.

Em verdade, a função social e a responsabilidade empresarial são elementos indissociáveis e o lucro guarda relação direta com o respeito aos direitos humanos. O que se busca é o equilíbrio entre o respeito aos direitos individuais, com vista à satisfação da dignidade humana, e os interesses particulares.

4. DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NO CONTEXTO BRASILEIRO

Há uma série de leis brasileiras, como a trabalhista, consumerista e ambiental que, mesmo antes da elaboração do Pacto Global e dos Princípios Orientadores pela ONU, já estabeleciam regras a serem observadas com o fim de proteger direitos humanos. No entanto, nem sempre é clara, nessas legislações, a obrigação das empresas acerca das medidas de prevenção e reparação que precisam ser adotadas a fim de efetivamente prevenir e resguardar esses direitos.

Embora o Brasil tenha se comprometido com a implementação dos Princípios Orientadores da ONU, desde a sua criação não foram adotadas medidas positivas no sentido de propagar o seu conteúdo em âmbito nacional. O País também não elaborou um Plano Nacional sobre o tema.

Ainda que, numa primeira análise, constata-se a ausência de compromisso do Estado brasileiro quanto à proteção dos direitos humanos pelas empresas que atuam em seu território, verifica-se, no âmbito da justiça do trabalho, condenações relevantes de grandes empresas transnacionais por conduzirem práticas de trabalho em condições análogas à escravidão, a exemplo da espanhola Zara e da holandesa C&A.

As pressões para que o Brasil adotasse uma conduta firme frente as atrocidades perpetradas por empresas em seu território, com a adoção de normas e políticas voltadas para esse fim, ganharam relevância no final de 2015, quando ocorreu a tragédia envolvendo o rompimento da barragem de rejeitos de “Fundão”, de propriedade da empresa Samarco, no Município de Mariana, em Minas Gerais, que afetou a vida de milhões de pessoas que viviam na região, gerando óbitos, desaparecimentos e o desabrigoamento de diversas famílias, com consequências ambientais cujo alcance, até hoje, é de difícil mensuração.

O desastre contribuiu para a visita do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos da ONU ao Brasil, em dezembro de 2015, que realizou diversas inspeções em cidades com indícios de graves violações aos direitos humanos decorrentes de atividades empresariais desempenhadas no país.

O relatório final do grupo revelou o total desconhecimento, pelas empresas nacionais, privadas ou estatais, dos “Princípios Ruggie”, concluindo que o Governo brasileiro jamais desenvolveu qualquer medida sobre o tema, desconsiderando esse instrumento de proteção e promoção dos direitos individuais.

Apesar de alguns avanços nas discussões nacionais sobre o tema, ainda não há, até o presente momento, uma política pública efetiva voltada à proteção dos direitos humanos pelas empresas no Brasil.

Em verdade, o caráter não vinculante dos “Princípios Ruggie” contribuiu para a omissão do Governo brasileiro na instituição de políticas públicas que favoreçam o interesse das vítimas de violações de direitos humanos e a sociedade como um todo, mantendo-se uma estrutura jurídica nacional que favorece a impunidade.

Embora não seja possível atribuir ao Estado a responsabilidade pelas violações de direitos humanos perpetradas por empresas privadas, não se pode perder de vista que o Brasil, atualmente, é signatário da maior parte dos tratados internacionais de direitos humanos adotados em âmbito global ou regional, os quais podem ser invocados como instrumento para a proteção dos direitos humanos também em casos de violações cometidas por empresas.

Ainda que os tratados discorram sobre a responsabilidade do Estado para garantir esses direitos, tal responsabilidade não se restringe à garantia da não violação dos direitos humanos pelo órgão estatal. Há, também, o dever de impedir que esses direitos sejam violados por empresas privadas e a obrigação de investigar e punir casos de violações de direitos humanos, independentemente de quem as tenha cometido.

Ressalta-se que o Brasil está sujeito à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos, o que pode contribuir para relevantes avanços na responsabilização de empresas por violações de direitos individuais, ainda que indiretamente.

Embora a Constituição Federal de 1988 tenha atribuído ao Estado um papel central na promoção do bem-estar social e do desenvolvimento econômico, estabelecendo a responsabilidade penal de empresas apenas para casos de danos ambientais ou de crimes contra a ordem econômica, não há nada no texto constitucional que exclua a obrigação de instituições privadas de respeitar os direitos humanos. Ao contrário. A Constituição prevê diversas obrigações que permitem a criação de legislação destinada a punir violações de direitos fundamentais.

A título de exemplo, cite-se o inciso XLI do art. 5º, da CF, que determina que “a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais”. O inciso XXXV do art. 5º, da CF, por sua vez, torna inafastável a conclusão de que todas as pessoas podem recorrer ao judiciário a fim de remediar qualquer violação de direitos fundamentais, cometida pelo Estado ou instituições privadas.

No direito brasileiro, as empresas podem ser responsabilizadas nos âmbitos civil, penal e administrativo, o que decorre, respectivamente, do cometimento de ato (lícito ou ilícito) que causa dano a outrem, ainda que exclusivamente moral; da prática de ato definido como crime ou contravenção penal; e do descumprimento de normas proferidas na seara administrativa. Tais responsabilizações compreendem, também, o descumprimento de normas ambientais, trabalhistas e consumeristas, com todas as suas especificidades.

Como já exposto, não se pode ignorar que, além dos instrumentos legais, questões de mercado norteiam a atuação empresarial. No âmbito brasileiro, a elaboração e divulgação, por exemplo, de listas que nomeiam empresas violadoras de direitos humanos (tal como a denominada “lista suja” do Ministério do Trabalho e Previdência Social) geram significativos efeitos na imagem dessas instituições perante a sociedade, servindo como barreira para a realização de negócios que eventualmente tragam impactos negativos para comunidade em geral.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve o condão de refletir sobre a importância de se abordar os direitos humanos, que já figuram nos principais tratados e pactos internacionais, também como parâmetros para os negócios.

A crescente globalização econômica impacta os contextos social, cultural e político, impulsionando a atuação de novos atores sociais. Questões ambientais, trabalhistas e de diversidade cultural, por exemplo, se acentuam diante do mundo

globalizado. Nesse cenário, é fundamental a busca pelo fortalecimento dos mecanismos de responsabilização por violações a direitos humanos por parte do setor privado.

Quando se trata de violação de direitos individuais há uma tendência natural de vinculação do tema com a atuação estatal, entendendo-se o Estado como o responsável por garantir o respeito a tais direitos. A história demonstrou, no entanto, que o Estado não é o único ente capaz de promover e proteger direitos humanos. As empresas também devem assumir esse papel.

Admitir a incompatibilidade entre a exploração e o lucro e o respeito aos direitos humanos ensejaria a absurda conclusão de que a empresa pode descumprir esses direitos, o que seria inadmissível.

A constatação de que existem instituições fortalecidas, do ponto de vista econômico e político, cuja atividade, não raras as vezes, resulta em impactos negativos para a comunidade, exige a elaboração de mecanismos capazes de efetivamente prevenir e reparar as vítimas de violações de direitos humanos cometidas na esfera particular.

As iniciativas da Organização das Nações Unidas (ONU), visando influenciar as ações empresariais a partir de princípios universais, tiveram por objetivo estabelecer que o respeito aos direitos humanos é obrigatório e deve estar vinculado aos impactos gerados pelas atividades e operações empresariais. O Pacto Global da ONU e, posteriormente, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, contribuíram, significativamente, para o avanço desse movimento. Outras iniciativas também ajudaram na consolidação de boas práticas em empresas privadas.

Apesar desses movimentos, os documentos disponíveis para nortear o fomento dos direitos humanos no âmbito empresarial não possuem a força vinculante de um tratado internacional, o que exige a intensificação dos debates sobre o tema, em busca de instrumento que viabilizem, efetivamente, uma estrutura de cobrança e adimplemento para as vítimas de violações cometidas por empresas.

O ordenamento jurídico brasileiro possui mecanismos para a responsabilização de empresas por violações de direitos humanos em seu território, o que, infelizmente, não significa que eles sejam efetivos na responsabilização dessas instituições. Há, ainda, muito que se avançar.

É urgente a necessidade de se buscar formas de concretização das demandas sociais por meio dos interesses econômicos, com mecanismos que equacionem essas duas diretrizes, possibilitando melhores condições de vida para todos. O

equilíbrio entre valores humanos e econômicos permitirá o surgimento de um novo modelo capaz de compatibilizar todos os interesses sociais envolvidos.

Para assegurar que os direitos humanos sejam efetivamente implementados é preciso ir além do compromisso programático do Estado, permitindo que outros atores sociais sejam responsáveis pela disseminação do tema. Também premente que o direito nacional seja complementado pelo internacional, por meio de tratados, e por movimentos que instituem valores para toda a sociedade.

Na medida em que a empresa concentra a prestação de serviços, fornece bens, gera empregos e recolhe tributos, ela produz reflexos imediatos na coletividade e, como poder relevante na ordem econômica nacional e global, é fonte inesgotável de parcerias.

Em razão do poder econômico e político que detêm, as empresas são atores sociais relevantes, capazes de transformar significativamente a vida da comunidade em que se inserem. Por meio de suas atividades centrais, investimentos sociais estratégicos e envolvimento em políticas públicas e parcerias, tais instituições podem contribuir eficazmente para o fomento de direitos humanos.

Destaca-se que os direitos sociais são indispensáveis para a manutenção do modo de produção. Direitos trabalhistas, previdenciários e assistenciais, por exemplo, viabilizam o acesso à renda e canalizam a circulação mercantil, condição essencial para a reprodução do modelo capitalista de produção.

É possível uma empresa exercer uma produção responsável, preocupada com os impactos que a sua atividade exerce na comunidade, e, ainda assim, gerar lucro, circular riquezas e crescer no mercado de consumo.

Ao tratar da relação entre direitos humanos e empresas não se pode perder de vista o impacto que estas últimas exercem na vida dos indivíduos, que têm no trabalho a sua fonte de subsistência. É de suma importância reconhecer que Estado, entes privados e sociedade precisam caminhar juntos na busca da concretização dos direitos humanos, explorando, inclusive, o potencial que as empresas possuem de influenciar a vida das pessoas para atingir essa finalidade.

REFERÊNCIAS

BENACCHIO, M. (Coord.); VAILATTI, D. B.; DOMINQUINI, E. D. (Org.). *A sustentabilidade da relação entre empresas transnacionais e Direitos Humanos*. Curitiba: CRV, 2016.

BRASIL. MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS. *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*. Brasília: MDH, 2017. Disponível em: <http://www.mdh.gov.br/sdh/noticias/2017/novembro/cartilha-empresas-e-direitos-humanos-1/view>. Acesso em: 22 jan. 2022.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Carlos Nelson Coutinho (trad.). Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CARDIA, Ana Cláudia Ruy; FERREIRA, Luciano Vaz. “Direitos Humanos e Empresas: Lições para a implementação do tema pelo Estado brasileiro”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 185-208.

COMISSÃO INTERNACIONAL DE JURISTAS. *Acesso à Justiça: violação de direitos humanos por empresas*. Um projeto da Comissão Internacional de Juristas. Genebra, 2011. Disponível em: https://www.conectas.org/wp-content/uploads/2017/12/2011_Acesso_Justi%C3%A7a_viola%C3%A7oes_de_Direitos_Humanos_por_Empresas.pdf. Acesso em: 08 jan. 2022.

CONECTAS DIREITOS HUMANOS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos: Implementação dos Parâmetros da ONU para “Proteger, Respeitar e Reparar”*. Março de 2012. Disponível em: https://site-antigo.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf. Acesso em: 04 jan. 2022.

FACHIN, Melina Girardi Fachin; BOLZANI, Giulia Fontana. “Eficácia horizontal dos direitos humanos no marco do constitucionalismo global: responsabilidade das empresas na promoção de direitos humanos”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 209-226.

LOPES, Ana Frazão de Azevedo. *Empresa e Propriedade – função social e abuso de poder econômico*. São Paulo: Quartier Latin, 2006.

MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. “Direitos humanos, exploração do trabalho e a disfunção social da empresa”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 303-322.

PAMPLONA, Danielle Anne. “Direitos humanos, exploração do trabalho e a disfunção social da empresa”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 171-184.

PIOVESAN, Flávia. “Ações afirmativas no Brasil: desafios e perspectivas”. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 3, p. 887-896, set./dez. 2008.

PIOVESAN; Flávia; GONZAGA, Leonora. “Desafios e Perspectivas à luz do Direito Internacional dos Direitos Humanos”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, M. (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 83-110.

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

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

TARANTINI, Vanessa Celano; CARNEIRO, Beatriz Martins. “O Pacto Global da ONU e o Respeito e a Promoção de Direitos Humanos pelas Empresas”. In: PIOVESAN, F.; SOARES, I. V. P.; TORELLY, Marcelo (Coord.). *Empresas e Direitos Humanos*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018. p. 39-51.