

V. 20 N. 1  
JAN-JUN 2021

ISSN  
Versão Impressa 1677-7603  
Versão Online 2447-9047

**Diálogos  
Possíveis**

1. MESTRANDA EM DIREITO, UFMS.  
<http://lattes.cnpq.br/3854453293868422>
2. MESTRANDA EM DIREITO, UFMS.  
<http://lattes.cnpq.br/8743212279611328>
3. DIRETORA DE PÓS DOUTORADO EM DIREITOS HUMANOS, USAL/ESPANHA; MEMBRO DO GRUPO DE PESQUISA EM HISTÓRIA DOS DIREITOS HUMANOS, USAL/ESPANHA; VISITING PROFESSOR DA UFMS/BRASIL; PROFESSORA COLABORADORA DO *STRICTO SENSU*, UNIFACS/BRASIL.  
<https://orcid.org/0000-0003-4591-1804>

**Como citar este artigo:**

Vilela LS, Arakaki ILB, Quinteiro MEM.  
Responsabilidade das empresas perante as normas de Direitos Humanos: desafios e perspectivas

**Revista Diálogos Possíveis**, v. 20, n. 1, 48-62, jan/jun de 2021.

Recebido: 21.11.2020

Aprovado: 17.02.2021

# Responsabilidade das empresas perante as normas de Direitos Humanos: desafios e perspectivas

RESPONSIBILITY OF COMPANIES BEFORE HUMAN RIGHTS STANDARDS: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

*Luciana da Silva Vilela<sup>1</sup>  
Ingrid Luíze Bonadiman Arakaki<sup>2</sup>  
Maria Esther Martinez Quinteiro<sup>3</sup>*

## RESUMO

O presente artigo aborda os aspectos da responsabilidade das empresas em casos de violação de normas internacionais de direitos humanos, bem como da necessidade de criação de um normativo específico e vinculativo que obtenham maior eficácia na proteção, respeito e cumprimento dessas normas, reduzindo a impunidade às infrações. A globalização mundial gerada pelo capitalismo tem uma forte tendência a diminuir a importância de direitos humanos, permitindo a ocorrência de acontecimentos catastróficos em prol de interesses econômicos e políticos. Por tais motivos, há vários anos a Organização das Nações Unidas tem elaborado princípios balizadores para adesão às empresas, a fim de reduzir irregularidades e fomentar a prática do respeito e proteção às normas de direitos humanos. Certamente é uma modificação cultural a ser obtida a longo prazo, mas que se torna extremamente necessária diante do contexto contemporâneo de globalização, a fim de proteger direitos e responsabilizar infratores. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, com análise documental dos instrumentos normativos existentes na ONU, visando a informação dos princípios atualmente existentes e reafirmando a necessidade de continuidade de estudos, a fim de que a responsabilização das empresas perante as normas de direitos humanos deixe de ser uma perspectiva e se torne uma realidade mundial.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos; Empresas; Responsabilidade; Princípios; Normas.

## ABSTRACT

This article addresses the aspects of corporate responsibility in cases of violation of international human rights standards, as well as the need to create specific and binding regulations that achieve greater effectiveness in protecting, respecting and complying with these standards, reducing impunity to infractions. Global globalization generated by capitalism has a strong tendency to diminish the importance of human rights, allowing the occurrence of catastrophic events in favor of economic and political interests. For these reasons, for several years the United Nations Organization has been developing guiding principles for adherence to companies, in order to reduce irregularities and encourage the practice of respect and protection for human rights norms. It is certainly a cultural change to be achieved in the long term, but one that becomes extremely necessary in the contemporary context of globalization, in order to protect rights and hold violators accountable. This is a bibliographic research, with documental analysis of the normative instruments existing at the UN, aiming at informing the principles currently existing and reaffirming the need for continuity of studies, so that the accountability of companies to human rights standards ceases to be a perspective and become a global reality.

**Keywords:** Human Rights; Companies; Responsibility; Principles; Standards.

---

## 1 INTRODUÇÃO

Atualmente, sob uma análise global, é frequente presenciar o acontecimento de várias situações onde empresas (grandes e pequenas) são responsáveis por violações de direitos humanos. A necessidade de criação de um normativo específico que as vincule ao cumprimento é de extrema necessidade para que catástrofes violadoras não fiquem impunes o regramento dos direitos humanos internacionais.

A crescente globalização mundial gera impactos nos aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos de uma sociedade, impulsionando a emergência de criação de regramentos que delimitem a responsabilidade, limites, potencialidades e estratégias das empresas em matéria de

direitos humanos em casos de violação, proteção, prevenção e também de fomento às garantias internacionais estabelecidas pelos direitos humanos.

É uma problemática contemporânea e desafiadora onde são violadas as mais diversas normas de direitos humanos que podem envolver questões relacionadas ao trabalho decente, respeito às normas de segurança e saúde no trabalho, liberdade de associação e negociação coletiva, dignidade da pessoa humana, e até mesmo catástrofes ambientais, como no Brasil, por exemplo, que em Janeiro de 2019 foi assolado pelo rompimento da barragem de Brumadinho.

## **Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas**

Será abordada a relação existente entre a responsabilidade das empresas e o cumprimento de normas de direitos humanos, a evolução dos normativos existentes da Organização das Nações Unidas, os princípios orientadores às Empresas para cumprimento das mencionadas normas e as perspectivas com relação à responsabilização das empresa em caso de descumprimento dos normativos de direitos humanos.

Adota-se uma metodologia de pesquisa de revisão bibliográfica e análise documental, baseada principalmente nos princípios e Resoluções da ONU, analisando a evolução da Organização das Nações Unidas nas tentativas de criação de regramento específico de responsabilidade das empresas, diante da necessidade de proteção, respeito e responsabilidade perante as violações dos direitos humanos, mencionado ainda qual o patamar atual e os desafios e perspectivas de futuro para a criação de normas vinculadoras, para que atitudes violadoras não permaneçam impunes.

### **2 RELAÇÃO ENTRE A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS E OS DIREITOS HUMANOS**

Tecer uma relação entre a responsabilidade das empresas e os direitos humanos deve levar em consideração toda a historicidade envolvente de conquista de direitos, que englobam não apenas direitos, mas também os deveres do ser humano para que a conquista das prerrogativas seja plena e eficazmente efetivada.

Com a responsabilidade das empresas não é diferente. Aliás, é um dever muito presente e extremamente necessário para fazer valer os direitos do homem e da sociedade como um todo.

Desta forma, considerada a historicidade desses direitos, e analisados sob um aspecto contemporâneo de direitos humanos, iniciados através da Declaração Universal de Direitos do homem em 1948, pode-se perceber que os direitos (e deveres implícitos) foram surgindo em uma época mais recente, mais especificamente pós-guerra, visando exterminar as atrocidades praticadas até então, na tentativa de exterminar as barbáries praticadas.

O Direito Internacional Público sempre buscou harmonizar as relações internacionais, a fim de que fosse possibilitada a oportunidade de manutenção da paz diante dos conflitos. Nesse aspecto, o Estado teria papel preponderante para essa determinação.

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

Todavia, o término da segunda guerra mundial exigiu uma abordagem mais moderna no cenário jurídico internacional diante dos novos interesses econômicos, modificando a necessidade de atuação das empresas no cenário mundial, por influência no equilíbrio entre a atuação dos Estados desenvolvidos e aqueles ditos em desenvolvimento, tornando-os, portanto, escravos do mercado financeiro (DIEZ DE VELASCO, 1997).

Diante da necessidade de reconstruir os direitos humanos e orientar uma nova ordem internacional surgiu o cenário da Declaração Universal de Direitos do Homem em 1948, que teve como marca a universalidade e a indivisibilidade dos direitos humanos, sendo um marco histórico para a contemporaneidade dos direitos.

Iniciou-se, então, o desenvolvimento internacional dos direitos, sendo adotados inúmeros instrumentos internacionais de proteção, a fim de reconstruir os direitos humanos. É neste momento que se vislumbrou a necessidade de reconstruir os direitos humanos como paradigma referencial e teórico, orientando uma ordem internacional contemporânea (PIOVESAN, 2018).

É necessário afirmar a Declaração de Direitos Humanos de Viena (1993)

reiterou as normas elencadas da Declaração Universal de 1948, quando em seu parágrafo 5º afirmou que “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”.

Desta forma, sob a ótica de uma abrangência de direitos humanos contemporâneos e diante da globalização atual em que se vive, é possível afirmar que houve um novo protagonista responsável pela proteção destas prerrogativas conquistadas além do Estado, pois, como visto, não se pode responsabilizar apenas este Ente, diante do atual patamar de desenvolvimento e independência.

O pleno exercício da conquista desses direitos acaba aumentando a capacidade de articulação, discussão, independência e democracia a entes não estatais, como as Empresas, motivo pelo qual devem ser utilizadas todas as medidas para realização e efetivação plena dos direitos humanos.

Daí, as empresas surgem como um novo astro no âmbito dos direitos humanos, pois se tornam instrumentos de desafio à responsabilidade de proteção e violação de normas, já que, diante desse contexto

## **Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas**

globalizado, têm se tornado parte protagonista em atitudes infratoras. A mudança de alteração de paradigma, portanto, alterou o panorama da necessidade de responsabilização das empresas no cenário mundial, trazendo a necessidade de criação de instrumentos normativos aptos a coibir impunidades quanto às gritantes infrações às normas de direitos humanos, tão presente na atualidade e num contexto de mundo globalizado.

Desta forma, com a globalização, as empresas passaram a ter um papel de extrema relevância nos impactos de normas de Direitos Humanos, motivo pelo qual a Organização das Nações Unidas tem tomado medidas para promover a responsabilização dessas Empresas, a fim de promover a efetividade dos Direitos Humanos nesse contexto global, independentemente da contribuição dos Estados, conforme se demonstra nos capítulos seguintes.

### **3 PRINCÍPIOS DA ONU QUANTO AOS DIREITOS HUMANOS E AS EMPRESAS**

#### **3.1 EVOLUÇÃO DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS POR VIOLAÇÕES AOS DIREITOS HUMANOS**

A Organização das Nações Unidas ocupa um papel fundamental na formulação de medidas que buscam efetivar a responsabilidade das Empresas perante as normas de direitos Humanos. Sendo assim, em 1974 foi criado o Centro sobre Empresas Transnacionais da Organização das Nações Unidas, a fim de verificar quais seriam os impactos ocasionados pelos negócios transnacionais, especificamente quanto às normas de direitos humanos.

Somado ao Centro, podem ser mencionadas ainda as Diretrizes da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico para Empreendimentos Multinacionais (1976), que trazia recomendações às Empresas que operem dentro ou a partir de países aderentes, como a adoção pela OIT da “Declaração Tripartida de Princípios Relativos a Empreendimentos Multinacionais e Política Social”, em 1977, a fim de dar coragem às empresas para cumprirem as normas de direitos humanos (PIOVESAN, 2018).

Também pode ser mencionado o “Código de Conduta sobre Empresas Transnacionais” o qual fora elaborado pelo próprio Centro sobre Empresas Transnacionais da Organização das Nações Unidas em 1983, mencionando a responsabilidade das empresas em cumprir as normas de direitos humanos na tentativa

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

de estabelecimento de diretrizes ambientais e sociais, todavia, referido Código nunca foi aprovado pelo Conselho de direitos da ONU (PIOVESAN, 2018).

Apesar de nunca ter sido aprovado, o “Código de conduta sobre Empresas Transnacionais” foi de suma importância, posto que representou uma inauguração sobre a regulamentação e solução dos impactos negativos que as empresas podem ocasionar aos direitos humanos.

Desta forma, apenas a partir do ano 2000 houve menção e práticas sobre a Responsabilidade Social da Empresa na Organização das Nações Unidas, sendo conhecido como um conjunto de diretrizes e direcionamentos a fim de identificar qual é o verdadeiro papel das empresas quanto ao bem-estar da sociedade em geral.

Esse tema de Responsabilidade Social Empresarial compreende instrumentos e iniciativas voluntárias como o Pacto global da ONU (2000), de iniciativa do Secretário-Geral na época, Koffi Annan. O pacto, inicialmente, funcionou como um instrumento de marketing das empresas, posto que as mesmas poderiam ser favorecidas pelo “selo ONU” concedido sem que tivesse havido qualquer inspeção (TEIXEIRA, 2018).

Esse pacto consistia em dez princípios tendentes a extinguir as violações de direitos humanos e aos abusos cometidas pelas empresas no intuito 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 corrupção” (PIOVESAN, 2018).

Todavia, há bastantes críticas a respeito do Pacto global, posto que, além da ausência de fiscalização, não havia qualquer obrigação vinculante ou formas de fiscalização e/ou sanções para seu cumprimento, motivo pelo qual eram utilizados pelas empresas apenas como instrumentos de marketing, na tentativa de repassar uma imagem de empresas preocupadas com a proteção de direitos humanos.

Importante mencionar ainda que a partir de 2003 houve a criação de *Normas sobre responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outras Empresas com Relação aos Direitos Humanos* trazendo a obrigatoriedade das empresas em respeitá-las (CAMPOS, 2012). Elas traziam a responsabilidade das empresas (transnacionais, nacionais e locais) em cumprimento aos direitos humanos, mas de nenhuma forma isentava o Estado de suas responsabilidades.

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

Estas normas possuem 23 parágrafos sobre as principais obrigações das empresas e comentários sobre como aplicá-las, e também incluem importantes direitos e mecanismos de fiscalização, sendo, portanto, mais abrangentes e eficazes que o Pacto Global e Diretrizes da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico). Todavia, apesar de serem mais eficazes, também não foram apreciadas pela Comissão de Direitos Humanos da ONU, e não possuem *status* vinculante e nem obrigatório, tornando-se importantes apenas para como instrumento de responsabilidade social corporativa (TEIXEIRA, 2018).

Já no ano de 2011 foi adotado pelo Conselho de direitos Humanos da ONU os Princípios referentes a Empresas e Direitos Humanos, elaborado por John Ruggie, professor da Harvard University nomeado para o cargo de Representante Especial do Secretariado Geral da ONU, constituindo um marco internacional para evidenciar quais as responsabilidades das Empresas sob a perspectiva dos Direitos Humanos.

Atualmente, é o normativo mais específico e moderno acerca da responsabilização das empresas perante as normas de direitos humanos, consistindo em direcionamentos e atitudes a serem tomadas pelas empresas a fim de cumprir com um tripé de Proteger,

Respeitar e remediar, conforme ficará melhor elucidado no tópico a seguir.

### 3.2 PRINCÍPIOS REFERENTES A EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS NO MANDATO DE JOHN RUGGIE:

John Ruggie, representante especial do Secretário Geral da ONU foi nomeado para demandar sobre a temática de direitos humanos e empresas transnacionais e outras empresas, desenvolvendo um trabalho durante seis anos através de consultas a empresas, Estados, sociedade civil, vítimas e comunidades afetadas, dentre outros a fim de aclarar e identificar a responsabilidade das empresas em matéria de direitos humanos (PIOVESAN, 2018). Conforme John Ruggie (RUGGIE, 2014, p.67):

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 e as suas responsabilidades pelos direitos humanos, mas era preciso que as orientações viessem de uma fonte razoavelmente objetiva e confiável.

Desta forma, no ano de 2011 foi adotado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU os princípios referentes a Empresas e direitos Humanos, no intuito de constituição de marco normativo

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

internacional direcionado à identificação da responsabilidade das empresas, com o objetivo de aprimorar práticas de direitos humanos, alcance de resultados e contribuição para uma globalização sustentável.

São 31 princípios, baseados no tripé “Proteger, Respeitar e remediar”, direcionados aos Estados e às Empresas para esclarecer acerca das responsabilidades quanto à proteção dos direitos humanos. Importante frisar que não criam novos direitos, mas sim obrigações a partir de direitos humanos já reconhecidos. Foram aprovados pelo Conselho de Direito Humanos da ONU e cria obrigações de implantação aos Estados aderentes, incluindo o Brasil (TEIXEIRA, 2018).

Desta forma, as empresas devem praticar o respeito aos direitos humanos, cumprindo as legislações e observando as normas determinadas internacionalmente, considerando a prevalência da dignidade da pessoa humana. O pilar “proteger” direciona para que as empresas protejam os Direitos Humanos, praticando atos que evitem a prática de infrações ou abusos, adotando medidas de prevenção contra a violação dos direitos, com mecanismos de fiscalização e controle, promovendo conscientização de respeito aos direitos humanos.

Quanto ao pilar “respeito”, refere-se à responsabilidade das empresas com enfoque na abstenção de atitudes que possam violar as normas de direitos humanos, enfrentando os impactos negativos e suficientes para a prevenção dos riscos, evitando, assim, consequências negativas que coloquem em risco os direitos humanos. É a adoção de compromissos que obriguem toda a empresa a respeitar os normativos.

Com relação ao “remediar”, traduz a necessidade de determinação de mecanismos de reparação às eventuais vítimas, garantindo proteção e reparação equilibrada, suficiente e eficaz, compreendendo medidas administrativas e até judiciais caso haja violação e/ou abusos quanto aos direitos humanos infringidos.

Sob qualquer ótica que se analise, as empresas devem proteger, respeitar e cumprir os direitos humanos internacionalmente estabelecidos, pois, de acordo com o 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.

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

No entanto, apesar da grande pesquisa, e do grande trabalho desempenhado, os princípios mencionados não são normas obrigacionais ou vinculativas do Direito Internacional, mas tão somente uma espécie de compromisso frente a uma contemporânea necessidade de conduta de empresa responsável, que se preocupa com os direitos humanos (LÓPEZ-HURTADO, 2016).

Os Princípios referentes a Empresas e Direitos Humanos, lançados em 2011, são os mecanismos mais atuais de *soft law* porque adotam importantes políticas e diretrizes para fomentar o respeito, a prática e a responsabilização das empresas quanto ao cumprimento das normas de Direitos Humanos. No entanto, e efetivação das políticas devem ser difundidas no meio empresarial priorizando a prevenção de violações, responsabilização das empresas e promoção dos direitos humanos.

Desta forma, na busca por algum instrumento vinculante, o Conselho de Direitos Humanos, posteriormente à iniciativa de países como a África do Sul e Equador aprovou, no ano de 2014, uma Resolução (A/HRC/RES/26/9), decidindo pela implementação de um grupo Intergovernamental de Trabalho no intuito de elaborar um instrumento internacional vinculante, no âmbito de Direito Humanos

Internacionais, regulando, então, as atividades de empresas (ONU, 2014).

### 3.3 INSTRUMENTOS VINCULANTES DE PRINCÍPIOS ORIENTADORES ÀS EMPRESAS:

Fato é que até o momento, após a elaboração dos princípios referentes às empresas (2011), ainda não houve a elaboração de nenhum instrumento vinculante para o cumprimento de normas de Direitos Humanos. Quanto à Resolução A/HRC/RES/26/9, ainda não houve uma definição quanto à implementação de normativos.

Países contrários à efetivação dessa resolução afirmam que ela poderá ferir a eficácia dos princípios orientadores aprovados em 2011, dada a necessidade do longo período de negociação entre países e empresas.

Pode-se perceber que há uma disputa entre os países acerca da implementação de normativos vinculantes e da adoção pura e simplesmente dos Princípios Orientadores, como forma de regulamentar a atuação das empresas ao cumprimento das normas de direitos humanos.

No entanto, poderia ser benéfico analisar que os dois podem complementar-se sem exclusões, mas sim complementações. A

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

visão de adoção de planos nacionais para elaboração de tratados vinculantes são um grande avanço na mentalidade dos países e da ONU no que tange às violações cometidas pelas empresas. Mas a problemática vai além, pois quando se fala de capital monetário empresarial presente no capitalismo, consequentemente, abrange-se necessidades políticas e jurídicas implicantes à matéria.

Outrossim, ainda há grande polêmica ajustada na responsabilidade dos mais variados tipos de empresas, diferenciando-se aquelas que atuam apenas em uma localidade, ou atuante em vários países, pequenas e grandes empresas, ou seja, vários pontos de ajustamentos e decisões. Todavia, a busca pela solução do problema é positiva, desde que sempre seja levado em consideração o enfoque principal da controvérsia: a efetivação e proteção dos direitos humanos.

Fato é que até mesmo a Organização Internacional do Trabalho possui uma Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, incluindo políticas gerais acerca dos princípios e direitos ao trabalho, levando em consideração os Princípios Orientadores para Empresas aprovados pela ONU e também à Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, mais especificamente o objetivo 8 que aborda

sobre o trabalho decente e o crescimento econômico sustentado, com emprego pleno, produtivo e trabalho decente para todos (ONU).

Nesse interim, vale informar que a Organização Internacional do Trabalho, baseada nos Princípios Orientadores para Empresas e também à Agenda 2030 da ONU, fez uma revisão fez uma revisão, conforme afirmou o Diretor Geral da OIT Guy Ryder, que afirmou (OIT, 2017):

A versão revisada da Declaração sobre Empresas Multinacionais reflete um forte consenso entre governos, empregadores e trabalhadores, firmemente ancorado na realidade de hoje. A Declaração oferece um guia claro sobre como as empresas podem contribuir para o trabalho decente através de suas operações no mundo todo. Suas recomendações baseadas nas normas internacionais de trabalho refletem boas práticas para todas as empresas, mas também destacam o papel do governo de estimular o bom comportamento corporativo, assim como o papel crucial do diálogo social.

Desta forma, os mencionados Princípios e Resoluções da Organização das Nações Unidas, bem como Declaração da Organização Internacional do Trabalho, até o momento são os únicos instrumentos globais de responsabilidade social corporativa para que as práticas

## **Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas**

empresariais sejam sustentáveis e compatíveis com as normas de direitos humanos.

Então, mesmo que não haja um instrumento firme e vinculativo ou punitivo de cumprimento às Empresas, existem diversas recomendações da Organização das Nações Unidas e também da Organização Internacional do Trabalho a fim de que as normas sejam cumpridas, inclusive, objetivando negócios sustentáveis, em cumprimento aos objetivos traçados internacionalmente, visando o bem estar geral.

### **4 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS À LUZ DOS DIREITOS HUMANOS**

É fato que nos tempos atuais as empresas emergem como um novo protagonista em matéria de direitos humanos, dados os conflitos, violações e responsabilidades. A responsabilidade que anteriormente era atribuída apenas e tão somente ao Estado, passa a ter maiores participações dos particulares como responsáveis e fomentadores da proteção dos direitos humanos estabelecidos por normas Internacionais.

As empresas podem violar e ao mesmo tempo promover direitos, tal como ocorre

com o Estado. A atuação das Empresas podem ter impactos negativos quanto aos direitos fundamentais e dignidade de seus funcionários, ao meio ambiente, à sociedade, dependendo da forma como atua sua gestão de trabalho. Daí a necessidade de criar parâmetros a serem seguidos, que deem ênfase à proteção dos direitos humanos.

E, num mundo globalizado, essa responsabilidade torna-se cada vez maior, tendo em vista que a exigência de altas produções para o fornecimento ao mundo consumista encontra-se em demasia, exigindo altos índices de produções. Além disso, a competitividade entre empresas também tem gerado a exigência altas cargas de trabalho, nem sempre com respeito às normas trabalhistas e condições humanas.

Torna-se imperativo que haja normativos que responsabilizem as empresas em caso de descumprimento das normas de direitos humanos, que incluem desde os direitos à dignidade humana, trabalho decente e sustentabilidade.

É fato notório que grande parte das empresas preocupa-se com sua reputação perante os consumidores, motivo pelo qual poderiam constatar que violar direitos pode não ser bom para sua imagem, além de minimizar gastos com indenizações,

## **Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas**

responsabilização penal e outras sanções aplicáveis.

Evidentemente com o respeito aos direitos humanos, as empresas repassam uma imagem pública responsável, podendo atrair investidores, melhorar o quadro de funcionários e ainda redução de litígios por violação de direitos humanos e dos interesses da sociedade local, além, é claro, do real intuito na norma, que a é a proteção dos direitos humanos como um todo.

Há uma tendência contemporânea à adoção pelas empresas de compromissos internacionais, como a promoção de igualdade de gênero, às pessoas com deficiência, combate à corrupção, promoção de diversidade ético-racial, combate à homofobia, sustentabilidade ambiental, dentre outros (PIOVENSAN, 2018).

Então, o desenvolvimento de mecanismo para a responsabilização das empresas é extremamente importante para o fortalecimento de uma cultura onde as empresas se tornam fomentadoras da defesa de direitos humanos internacionais, que há muito já foram estabelecidos, buscando o desenvolvimento, e, conseqüentemente, uma prática protecionista extremamente necessária.

Certamente, há muitos desafios de cumprimento, ante a resistência infundada e a intensa competitividade gerada pelo capitalismo contemporâneo. Todavia, a busca pelo desenvolvimento deve prevalecer nas mais diversas esferas, sob o enfoque principal de cumprimento das normas de direitos humanos, que protegem desde a empresa em si, o meio ambiente, a economia e a dignidade do seu humano.

## **5 CONCLUSÃO**

Pode-se concluir, portanto, que há tempos a Organização das Nações Unidas vê a necessidade de ajustamento de responsabilidade empresarial com relação ao cumprimento das normas de direitos humanos.

O desafio se torna cada vez mais profundo com o aperfeiçoamento e crescimento da globalização e do capitalismo desenfreado em alguns países, que priorizam a grande e intensa lucratividade, competitividade e crescimento em detrimento do cumprimento de normas mínimas à sociedade, meio ambiente e até mesmo à dignidade do ser humano.

No decorrer dos anos, várias foram as tentativas de implementação de normas que pudessem comprometer as empresas e gerar mais responsabilidade das mesmas

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

para com as necessidade de cumprimento das normas internacionais.

Algumas tentativas frustradas, no entanto, sem deixar de ser um caminho para o alcance de um normativo específico que efetivamente vincule as empresas ao cumprimento de normas de direitos humanos.

Na mais importante delas até o momento foram os Princípios referentes a empresas e Direitos Humanos, consolidados no mandato de John Ruggie no ano de 2011, onde se projetou o tripé “Proteger, Respeitar e Remediar”, a fim de que as empresas sejam aderentes aos princípios e tomem consciência da importância da implementação de normativos protecionistas, no entanto, ainda se faz uma norma inócua, posto que seu caráter não é vinculativo.

Ainda, em atendimento a esses princípios estabelecidos pela Organização das Nações Unidas, e levando em consideração ainda os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em específico ao objetivo 8 da Agenda 2030, a Organização Internacional do Trabalho reuiu e reafirmou sua Declaração sobre Empresas Multinacionais, reafirmando o compromisso em vincular a responsabilização das empresas por condutas que descumpram as normas de

respeito à dignidade, trabalho e sustentabilidade.

Desta forma, os países ainda vêm bolando o estabelecimento de uma norma de caráter vinculativo às empresas, buscando a eficácia de cumprimento das normas de direitos humanos, através de um instrumento internacional vinculante que regulamente o mecanismo indispensável ao avanço à efetiva responsabilização das empresas.

De qualquer forma, verifica-se que é necessário o fortalecimento cultural de pensamento das empresas com relação à aplicabilidade de direitos humanos em seu âmbito de atuação, se tornando fomentadoras da proteção dos direitos humanos em geral.

Obviamente, os desafios impostos pela competitividade e o capitalismo mundial são entraves à aplicação das normas protecionistas, todavia, a visão de busca pelo desenvolvimento (em todos os seus aspectos) deve prevalecer, e apenas com uma modificação cultural de proteção às normas, aliadas aos instrumentos vinculativos, poder-se-á modificar as atitudes empresariais e da sociedade em geral.

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

### REFERÊNCIAS

CAMPOS, Thana Cristina. *Empresas transnacionais e direitos humanos: as empresas farmacêuticas como objeto de estudo*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

DIEZ DE VELASCO, Manuel. *Instituciones de Derecho Internacional Público*. 11. ed. Madrid: Tecnos, 1997. Citado por ROLAND, M.C; ARAGÃO, D.M; ANGELUCCI, P.D; NETO, A.A.D;

GALIL, G.C; LELIS, R.C. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf>. Acesso em 01/12/2019.

FGV, Centro de Direitos Humano e Empresa (FGV.CDHeE). *Avaliação de Impactos em direitos Humanos – o que as empresas devem fazer para respeitar os direitos de crianças e adolescentes*. Disponível em: [http://direito.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia\\_de\\_avaliacao\\_de\\_impact\\_o\\_em\\_direitos\\_hhumanos.pdf](http://direito.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/guia_de_avaliacao_de_impact_o_em_direitos_hhumanos.pdf). Acesso em: 27/11/2019.

LÓPEZ-HURTADO, Carlos. *Los principios rectores sobre empresas y derechos humanos: reflexiones críticas sobre su puesta en práctica y perspectivas*. Homa Publica: Revista Internacional de Derechos Humanos e Empresas, Juiz de Fora, v. 1, n. 1. p. 64-102, 2016.. Citado por ROLAND, M.C; ARAGÃO, D.M; ANGELUCCI, P.D; NETO, A.A.D; GALIL, G.C; LELIS, R.C. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Disponível em: [http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-](http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf)

[2432-rdgv-14-02-0393.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf). Acesso em 01/12/2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Resolução A/RES/S-6/3201 da Assembleia Geral. Genebra/Nova Iorque: Nações Unidas, 1974. Disponível em: <<http://www.un-documents.net/s6r3201.htm>>. Citado por ROLAND, M.C; ARAGÃO, D.M; ANGELUCCI, P.D; NETO, A.A.D; GALIL, G.C; LELIS, R.C. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf>. Acesso em 01/12/2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *OIT revisa sua histórica Declaração sobre Empresas Multinacionais*. Notícia. 21 de março de 2017. Disponível em: [OIT revisa sua histórica Declaração sobre Empresas Multinacionais \(ilo.org\)](http://www.ilo.org/public/pt/press/pr/2017/01/17032101.htm). Acesso em 27/07/2021.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de Direitos Humanos*; prefácio de Fábio Konder Comparato. – 11 ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

PRINCÍPIOS REFERENTES A EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS. Disponível em: [https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas\\_principiosorientadoresruggie\\_mar20121.pdf](https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf). Acesso em 01/12/2019.

ROLAND, M.C; ARAGÃO, D.M; ANGELUCCI, P.D; NETO, A.A.D; GALIL, G.C; LELIS, R.C. *Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas*. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf>. Acesso em 01/12/2019.

RUGGIE, John Gerard. *Quando negócios*

## Vulnerabilidades sociais convocam políticas públicas

*não são apenas negócios. As corporações multinacionais e os direitos humanos.* São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. *Direitos humanos e empresas: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em*

*condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil* / Bárbara Bittar Teixeira. – 2018. Dissertação de mestrado. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24190/Dissertação%20-%20Bárbara.pdf>. Acesso em: 01/12/2019

**Diálogos**  
POSSÍVEIS

REVISTA DIÁLOGOS POSSÍVEIS

**Editor:** Professor Doutor José Euclimar Xavier Menezes

Centro Universitário Social da Bahia (UNISBA)

Avenida Oceânica 2717, CEP – 40170-010  
Ondina, Salvador – Bahia.

**E-mail:** dialogos@unisba.edu.br

**Telefone:** 71- 4009-2840