



Centro Universitário de Brasília –
UniCEUB Faculdade de Ciências
Jurídicas e Ciências Sociais – FAJS

JÉSSICA LEITE DE SANTANA

**A EMERGÊNCIA DE UMA AGENDA DE DIREITOS HUMANOS
NA ATUAÇÃO DE EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Brasília-DF

2017

JÉSSICA LEITE DE SANTANA

**A EMERGÊNCIA DE UMA AGENDA DE DIREITOS HUMANOS
NA ATUAÇÃO DE EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Monografia apresentada como requisito para conclusão do curso de Relações Internacionais do Centro Universitário de Brasília - UniCEUB.

Orientadora: Prof^a Silvia Menicucci de Oliveira Selmi Apolinário

Brasília-DF

2017

JÉSSICA LEITE DE SANTANA

**A EMERGÊNCIA DE UMA AGENDA DE DIREITOS HUMANOS NA
ATUAÇÃO DE EMPRESAS MULTINACIONAIS**

Monografia apresentada como requisito
para conclusão do curso de bacharelado em
Relações Internacionais do Centro
Universitário de Brasília – UniCEUB.

Brasília, _____ de _____ de 2017.

Banca Examinadora

Professor(a) Orientador(a)

Examinador 1

Examinador 2

*À minha mãe que, sem medir esforços,
dedicou-se aos meus sonhos
renunciando aos dela muitas vezes!*
*À ela, fonte maior de amor, incentivo e
apoio, pois todas as minhas vitórias
também são dela.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha família, especialmente minha mãe, Rogéria, por ter me dado tanta ajuda durante o curso.

Ao meu namorado, Artur, por toda paciência e por ter me ajudado a finalizar essa pesquisa.

Agradeço também aos que estiveram comigo. Em especial meus amigos de faculdade onde graças a esse curso tive o prazer de conhecê-los.

E também a todos meus professores do curso de Relações Internacionais, que foram tão importantes na minha vida acadêmica e no desenvolvimento desta monografia, no qual hoje, me proporcionaram esse sentimento de realização de mais uma etapa concluída.

RESUMO

Diante a emergência de uma agenda de direitos humanos em um mercado cada vez mais competitivo, as empresas passaram a ter que se preocupar com a adoção de uma postura preventiva em relação a possíveis violações de direitos humanos. Essa postura tem sido reforçada com a possibilidade de responsabilidade extraterritorial por sua atuação, desenvolvimentos normativos em organizações intergovernamentais e pela atuação de organizações não governamentais. O objetivo desse trabalho consiste em analisar o processo de desenvolvimento de normas de *soft law* e as tendências de criação de soluções baseadas em *hard law* para responsabilizar as empresas por violações de direitos humanos pelo Direito Internacional. Para tanto, explora o encontro entre a temática de empresas e Direitos Humanos, por meio de uma análise dos impactos da internacionalização dos Direitos Humanos e da globalização na atuação das empresas. A partir desse contexto, analisa o início dos debates nas Nações Unidas, os pilares apresentados pelo Representante Especial para Direitos Humanos e Empresas, no documento "proteger, respeitar e remediar", e os mandatos de grupos de trabalho que o seguiram. Os exemplos dessa abordagem são o Pacto Global, focando na lógica da empresa e dos ganhos que ela pode vir a ter com a busca de uma cultura global de respeito a princípios de responsabilidade corporativa; e as propostas de um Tribunal Internacional onde criaria um mecanismo para responder os abusos corporativo no âmbito institucional. O tema é complexo e permanece na agenda de Direitos Humanos por quase cinco décadas. Assim, a intenção do trabalho é demonstrar a dificuldade de se dar passos concretos rumo à responsabilização das empresas e trazer elementos para esse debate que, por muitas vezes, afasta o encontro já ocorrido entre as empresas e Direitos Humanos.

Palavras-chaves: Direitos Humanos. Empresas. Organização das Nações Unidas. Princípios. Tribunal Internacional.

ABSTRACT

Faced with the emergence of a human rights agenda in an increasingly competitive marketplace, companies have to worry about adopting a preventive approach to possible human rights violations. This position has been reinforced with a possibility of extraterritorial responsibility for its performance, normative developments in intergovernmental organizations and the performance of non-governmental organizations. The objective of this work is to analyze the process of developing soft law norms and the trends of creating solutions based on rigid laws to hold corporations accountable for human rights violations under international law. To do so, visit the company's website and human rights, through an analysis of the impacts of the internationalization of human rights and globalization in updating companies. From the context, it analyzes the beginning of the discussions in the United Nations, the pillars on the special role for human rights and business, in the document "protect, respect and remedy", and the mandates of the working groups that followed it. Examples of this approach are the Global Compact, focusing on the logic of the company and the gains it may have from a search for a global culture of corporate responsibility principles; And as proposals from an International Tribunal on mechanisms to respond to corporate abuses within the institutional framework. The theme is complex and remains on the Human Rights agenda for almost five decades. Thus, a work intention is to demonstrate a difficulty to take concrete steps for the accountability of companies and to bring elements to this debate that, many times, removed the meeting that has already occurred between companies and Human Rights.

Key-words: Human Rights. Companies. United Nations Organization. Principles. International Court.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Ibase	Instituto Brasileiro de Análises Econômicas e Sociais
KPCS	Kimberley Process Certification Scheme
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OEA	Organização dos Estados Americanos
OEWG	Open-Ended Intergovernmental Working Group
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RESG	Representante Especial do Secretário- Geral
UNCTAD	Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e Desenvolvimento
VPs	Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS	13
1.1 A Internacionalização dos Direitos Humanos e o Papel das nações Unidas	13
1.2 O Processo de Globalização e as Exigências da Nova Governança.....	18
1.3 Novos Paradigmas Para Atuação das Empresas: Impactos da Internacionalização dos Direitos Humanos e da Globalização	20
2 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NAS NAÇÕES UNIDAS	26
<i>2.1. O mandato do Representante Especial do Secretário Geral sobre Empresas e Direitos Humanos</i>	<i>26</i>
<i>2.2. Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais.....</i>	<i>39</i>
<i>2.3. Grupo de Trabalho intergovernamental sobre corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais a respeito de direitos humanos</i>	<i>42</i>
<i>2.3.1 A atual discussão acerca da obrigação dos Estados no contexto das atividades empresariais no âmbito do Comitê de Direitos econômicos, Sociais e Culturais da ONU</i>	<i>44</i>
3 Do <i>soft law</i> ao <i>hard law</i>? Propostas para a relação entre empresas e direitos	45
3.1 A resistência inicial às propostas fundadas na abordagem do <i>hard law</i> no debate sobre empresas e direitos humanos	46
3.2. O Pacto Global das Nações Unidas	48
3.3 Responsabilidade das Empresas e a Possível Criação de um Tribunal Internacional	54
CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

INTRODUÇÃO

A internacionalização dos Direitos Humanos e a necessidade de construção de um regime no qual as empresas passem a respeitar os Direitos Humanos são temas presentes na agenda das Nações Unidas.

A responsabilidade socioambiental das empresas nasceu em um contexto internacional em que temáticas como os Direitos Humanos, os Direitos do Trabalho, o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável surgiram como centrais nas pautas das políticas internas e externas dos países membros das Nações Unidas (KRUGLIANSKAS, 2009).

O processo de globalização com a mudança no paradigma gerou um processo de transnacionalização, e conseqüentemente a efetividade da proteção aos direitos humanos se tornou uma disciplina multidisciplinar que abrange diversos setores na esfera mundial.

Como consequência os casos de violação dos direitos humanos cometidos por empresas passaram a fazer parte da agenda internacional e a discussão sobre a necessidade de se criar normas e mecanismo para as empresas e Estado quanto a responsabilidade social corporativa.

No primeiro capítulo tem como objetivo destacar os acontecimentos históricos realizados por suas declarações universais e o crescimento dos direitos humanos com o processo da responsabilidade social corporativa e como estas práticas passaram a fazer parte das políticas empresariais, atuando de maneira mais ética na proteção aos direitos humanos.

A agenda internacional de direitos humanos na atuação das empresas já era abordada na ONU desde a década de 1970. E outras temáticas, ganharam destaque na agenda de comércio internacional, principalmente o trabalho forçado e infantil e a questão ambiental, que passaram a fazer parte de tratados de livre comércio, entre Estados, com imposições dessas cláusulas pelos Estados desenvolvidos em geral a Estados menos desenvolvidos.

Os anos 90 marcaram a agenda política mundial; destacando a importância da preocupação corporativa em preservar os direitos humanos e o meio ambiente, fruto da grande expansão mundial do setor privado e conseqüente aumento da atividade econômica transnacional. Embora se acredite que as empresas são atores importantes para a geração de empregos e riquezas em todo o mundo, ressalva que, por operarem numa economia globalizada, em que não estão sujeitas ao domínio de leis internacionais, elas têm um grande potencial de impactar os direitos humanos e o meio ambiente, sobretudo negativamente, sem serem responsabilizadas (RUGGIE, 2011).

Assim, a proclamação da Declaração Universal de Direitos Humanos, Estados membros das Organizações das Nações Unidas, impulsionada pela sociedade, passou por diversas tentativas de criar mecanismos de proteção nos casos de violação aos Direitos Humanos.

No segundo capítulo demonstra-se que somente em 2011 a Organização das Nações Unidas conseguiu aprovar uma norma eficaz destinada à proteção aos direitos humanos nos casos de violações praticadas por empresas, norma esta que foi desenvolvida no mandato de John Ruggie. Os princípios de John Ruggie estão calcados em três pilares: proteger, respeitar e reparar, envolvendo de forma direta os governos, as empresas e os outros interessados.

Com isso, é importante comentar que Ruggie (2007) remete a responsabilidade de proteger para os Estados, justamente por estes terem contraído obrigações em vários pactos e convenções internacionais, os quais incluem de forma expressa, a obrigação dos Estados de proteger as pessoas de abusos cometidos por terceiros, em alguns casos mencionando de forma clara a responsabilidade de proteger contra abusos perpetrados por empresas, logo o Conselho de Direitos Humanos acolheu os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e estabeleceu o Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas, com o fim de divulgar e promover a aplicação efetiva de ditos princípios.

E, por fim, no terceiro capítulo, vamos expor a resistência inicial às propostas fundadas na abordagem do hard law no debate sobre empresas e direitos humanos

junto com o Pacto Global e a ISO 26.000 no qual possui a missão de apoiar as empresas para que possam fazer negócios de forma responsável

E para conseguir esses objetivos, a comunidade internacional tem reunido esforços para condenar atos abomináveis contra a humanidade, cometidos por particulares e outras entidades privadas de direito internacional. Suscitou-se a possibilidade de criar um Tribunal Internacional para responder aos abusos corporativos de uma "forma concertada", eliminando, assim, vantagens competitivas injustas para as corporações de todo o mundo.

Assim, impõe-se ao Estado o dever de evitar violações contra os direitos humanos – através de ações políticas, e às empresas através da responsabilidade social corporativa, primando pelos direitos humanos e realizando auditorias com frequência para obstar a violação dos direitos de terceiros.

Portanto, esse trabalho irá culminar em uma análise sobre a possibilidade de estabelecer o Tribunal Internacional, examinando as tentativas anteriores para reconhecer a jurisdição de tribunais internacionais por abusos de direitos humanos cometidos por entidades privadas. As novas dimensões conceituais dos direitos humanos e a responsabilidade corporativa não podem mais ficar alheias às práticas das Empresas e dos Estados.

1 INTERNACIONALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS E A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS

O encontro entre os direitos humanos e a atuação das empresas foi em grande parte influenciado pelo processo de internacionalização dos direitos humanos e pela globalização. A Organização das Nações Unidas aborda o assunto desde a década de 1970, os debates sobre uma agenda de direitos humanos para empresas intensificou-se a partir de fins da década de 1980, com o conceito de desenvolvimento sustentável e com a maior atuação transnacional das empresas.

Esse capítulo busca analisar inicialmente o processo de internacionalização de direitos humanos e o papel das Nações Unidas, incluindo os antecedentes da Liga das Nações e toda a atuação da Organização Internacional do Trabalho. Na sequência, explora outro fator determinante para o encontro entre as esferas de direitos humanos e as empresas, onde o processo de globalização trouxe exigências de uma nova governança, em que atores não estatais possuem papéis relevantes, além dos atores estatais. Por fim, os impactos da internacionalização dos direitos humanos e da globalização na atuação das empresas são explorados, ressaltando-se momentos e documentos marcos em âmbitos internacional e nacional, e os trabalhos das Nações Unidas específicos sobre o assunto.

1.1 A Internacionalização dos Direitos Humanos e o Papel das nações Unidas

Em primeiro momento, os direitos humanos eram identificados como algo natural do ser humano, que luta pela preservação da sua vida e dignidade, independentes, de qualquer positivação ou implementação por meio do Estado. Todavia, eles só passaram a ser efetivados ou a se tornarem objeto de lutas pela sua concretização a partir do momento em que o próprio Estado os reconheceu como legítimos (VICHINKESK, 2014).

O caminho encontrado por Georg Jellinek consistiu em trazer para a teoria do direito público uma nova categoria de direitos, os direitos públicos subjetivos. Com isto, Jellinek pretendeu, num primeiro momento, romper o vínculo que identificava os direitos naturais com os direitos humanos. Sustentava o jurista alemão que sob a

influência das declarações de direito do século XVIII, formou-se a noção de direitos públicos subjetivos do indivíduo no direito positivo dos estados europeus (BARRETO, 2002, p. 503).

Com o reconhecimento no âmbito dos Estados, reforçou-se o caminho do reconhecimento internacional ou da internacionalização dos direitos humanos. No período entre guerras, principalmente em virtude da Sociedade das Nações, surgiu um movimento a favor do reconhecimento internacional dos Direitos Humanos, movimento que congregou acadêmicos, a opinião pública e, finalmente, captou a atenção dos políticos uma vez começada a luta contra o fascismo e o nazismo, em 1939, apontando o ano de 1945, onde se culmina o fim da Segunda Grande Guerra e cria-se a Organização das Nações Unidas, como sendo a data chave para a internacionalização dos direitos humanos (ISA, 1999 *apud* VICHINKESK, 2014, p.192).

Neste contexto, destaca-se a atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pela Conferência de Paz de 1919, logo após o término da 1ª Guerra Mundial e vinculada à Sociedade das Nações. Desde sua criação inúmeras convenções foram criadas marcando importantes avanços no campo das relações de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem por objetivo promover a justiça social, foi e continua estruturada, no âmbito do Sistema das Nações Unidas, com estrutura tripartite, na qual os representantes dos empregadores e dos trabalhadores têm os mesmos direitos que os do governo.

Nessa cronologia, uma das principais convenções da OIT, a de nº 29, relaciona-se com as condições de trabalho. Antes do seu surgimento, a Liga das Nações (ou Sociedade das Nações) havia promulgado o tratado internacional Convenção sobre a Escravatura, de 1926, que definiu o término da escravidão, tornando claro o seu significado logo em seu primeiro artigo: "A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade" (OIT, 1953, p. 1). A Convenção nº 29 da OIT, sobre Trabalho Forçado, foi lançada em 1930 e dispôs sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

Assim, segundo Isa o trabalho da Sociedade das Nações, em que pese em nenhum momento no pacto pode haver a referência explícita à expressão “direitos humanos”, foi decisivo, uma vez que introduziu uma esfera institucional propícia para que no período entre guerras se fosse originado um amplo movimento em favor do reconhecimento internacional dos mesmos (ISA, 1999, p. 21-22).

Todavia, somente em 1945, ao final da segunda grande guerra, e com a criação da Organização das Nações Unidas, é que de fato esse movimento ganhou força e sistematização. Assim, a Organização das Nações Unidas (ONU), formada por 193 Estados soberanos, foi fundada em 1945, após a Segunda Guerra Mundial, para manter a paz e a segurança no mundo, fomentar relações cordiais entre as nações e promover progresso social, melhores padrões de vida e os direitos humanos. Os membros são unidos em torno da Carta das Nações Unidas, um tratado internacional que enuncia os direitos e deveres dos membros da comunidade internacional.

Com o surgimento da Organização das Nações Unidas, no palco internacional passou a ser orientado pelo Modelo da Carta da ONU, o qual substituiu o Modelo de Vestefália, tendo sido este último originado da Paz de Vestefália (1648) e tendo consagrado como um de seus principais fundamentos a soberania nacional dos Estados. Cabe assim, salientar que o Modelo de Vestefália não foi totalmente abolido, já que o Modelo da Carta da ONU absorveu alguns de seus princípios.

Em 1948, a ONU elaborou a Declaração Universal dos direitos Humanos, formulada sob influência das experiências vividas na Segunda Guerra Mundial, conforme se depreende da leitura no preâmbulo da declaração, quando se fala que todos têm direito e do que se considera crime contra a humanidade. O texto da declaração engloba os chamados direitos de primeira e de segunda geração como os direitos civis e políticos e direitos econômicos, sociais e culturais (ONU, 1993).

Barreto, comenta que, com isso, que após a Declaração, “a noção de que cada ser humano merece um tratamento respeitoso e de que não pode ser sujeito à tortura, à escravidão, à servidão ou a qualquer outro tratamento degradante, consolidando-se como fonte de criação de deveres para o legislador e como marco para a ação estatal” (BARRETO, 2002, p. 233-234).

A ONU e seus documentos fundadores deram origem ao Sistema Internacional de Proteção dos direitos Humanos, do qual passaram a emanar diplomas legais de cunho global, voltados para a proteção da vida humana e de sua dignidade, e que foram acompanhados pelo desenvolvimento de estruturas jurisdicionais voltadas à efetividade dos humanos no globo.

A supra constitucionalidade passou a ser discutida a partir de aspectos diversos, inclusive havendo correntes que enxergam nos documentos fundadores da Organização das Nações Unidas, a Carta da ONU e a Declaração Universal dos direitos humanos, como a primeira estrutura de um sistema constitucional em escala mundial, levando assim a uma adaptação do constitucionalismo nacional ao âmbito internacional (LAFER, 1995).

O Sistema de Proteção dos direitos humanos se materializa através de vários documentos, como tratados, convenções, declarações, resoluções, entre outros, relativos ao tema, além da formação de estruturas que têm por objetivo dar eficácia às normas trazidas pelos diplomas legais relacionados ao assunto, estruturas estas que visam fortalecer a jurisdicionalização dos direitos humanos nos âmbitos regional e internacional.

Ainda em 1966, foram firmados dois pactos internacionais de direitos humanos, com objetivo de tornar juridicamente vinculantes os dispositivos da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos. Ambos contam com comitês que tem a função de monitorar a implantação dos direitos econômicos, sociais e culturais previstos no pacto e analisar os relatórios periódicos. O Brasil é a parte em ambos os pactos. Em 1996, lançou o I Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH 1), dando maior ênfase aos direitos civis e políticos. O PNDH 2, que seria lançado em 2002, daria maior destaque aos direitos econômicos, sociais e culturais (ETHOS, 2011).

Paralelamente, a ONU adotaria ainda outras declarações de direitos humanos específicos e tratados para implementar os direitos declarados, bem como acordaria a proteção especial a determinados grupos de indivíduos.

A OIT, por sua vez, continuou vinculada ao sistema das Nações Unidas com uma agência especializada, e seu trabalho na área dos direitos sociais é de extrema relevância, e pode ser visto, por exemplo, pelas disposições da Convenção no 105, sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, trata de “abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso:

Como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente; como método de mobilização e de utilização da mão de obra para fins de desenvolvimento econômico; como meio de disciplinar a mão de obra; como punição por participação em greves; como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa” (OIT, 1953, p. 1-2).

E com isso, uma das principais convenções da OIT, a de nº 29, relaciona-se com as condições de trabalho. Antes do seu surgimento, a Liga das Nações (ou Sociedade das Nações) havia promulgado o tratado internacional Convenção sobre a Escravatura, de 1926, que definiu o término da escravidão, tornando claro o seu significado logo em seu primeiro artigo: "A escravidão é o estado ou condição de um indivíduo sobre o qual se exercem, total ou parcialmente, os atributos do direito de propriedade” (OIT, 1953, p. 1). A Convenção no 29 da OIT, sobre Trabalho Forçado, foi lançada em 1930 e dispôs sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

Isa (1999) conclui, após fazer uma digressão sobre os fatos ocorridos no período entre guerras, que de todas as formas, o fato mais importante para a criação de condições que fosse possível uma internacionalização dos direitos humanos foi a aparição da Sociedade das Nações, uma organização internacional que desenvolveu um trabalho decisivo para a generalização da proteção desses direitos.

Conforme análise da ONG Repórter Brasil, “as diversas modalidades de trabalho forçado no mundo têm sempre em comum duas características: o uso da coação e a negação da liberdade. No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade” (MOLINA, 2012, p. 2).

A agenda internacional de direitos humanos na atuação das empresas já era abordada na ONU desde a década de 1970. E outras temáticas, ganharam destaque na agenda de comércio internacional, principalmente o trabalho forçado e infantil e a

questão ambiental, que passaram a fazer parte de tratados de livre comércio, entre Estados, com imposições dessas cláusulas pelos Estados desenvolvidos em geral a Estados menos desenvolvidos.

1.2 O Processo de Globalização e as Exigências da Nova Governança

O processo de globalização iniciou-se no momento em que a tendência histórica e mundial passou a ser de aproximação entre os povos, propiciada pelo desenvolvimento tecnológico e das novas descobertas, fazendo com que barreiras, entre diferentes Estados, antes existentes, tais como a cultural, econômica, social, midiática e entre outras, caíssem frente ao novo processo que passou a permitir e melhorar a inclusão e a troca de informações entre os povos.

Entretanto, a globalização não é um tema de simples compreensão e estudo, de acordo com Gilberto Sarfati:

A globalização representa um profundo desafio a todas as explicações clássicas de Relações Internacionais e, mais profundamente, ao próprio sistema internacional, ao colocar em jogo os conceitos clássicos, como o poder do Estado, a territorialidade e, principalmente, a soberania. A globalização transcende as tradicionais distinções entre local, nacional e global e entre os assuntos domésticos e internacionais” (SARFATI, 2005, p. 319).

John Ruggie (2000) autor construtivista neoclássico entende que a globalização é a matriz essencial das Relações Internacionais contemporâneas, contextualizando a vida social, mesmo reconhecendo os problemas econômicos e sociais presentes no processo da globalização. Para o autor, é “necessário alcançar maior consistência entre políticas macroeconômicas, comerciais, auxiliares, financeiras e ambientais, para que todos apoiem o nosso objetivo comum de difundir os benefícios da globalização” (RUGGIE, 2000, p. 5).

Assim como questões de assistência humanitária, prevenção de conflitos e das políticas de desenvolvimento deve ser interligadas igualmente, afim de melhor gerenciamento, pois a difusão desses benefícios causaria novas guerras. Para o autor as grandes ameaças não são interestatais, mas interestatais diretamente

correlacionadas e estariam causando problemas como doenças globais, problemas ambientais, criminalidade internacional, entre outros (RUGGIE, 2000).

Conseqüentemente, segundo John Ruggie (2000) a melhor forma de evitar e resolver estes problemas é através da política de *state-building*. A governação atual exige que se suprimam os estados fracos, pois “para bem das suas próprias populações e para benefício dos nossos objetivos comuns, devemos ajudar a fortalecer as capacidades desses Estados para se governarem e não subvertê-los ainda mais” (RUGGIE, 2000, p. 3). Uma das exigências para a nova governação é enquadrar os novos atores internacionais. O envolvimento de novos atores implica novas agendas, aos quais os Estados terão de se ajustar.

Para esse autor “a agenda da governação global não só se tornou mais participada e diversa, como também se intromete mais na esfera política doméstica dos Estados, sendo que alguns dos seus assuntos exigem mesmo uma maior universalidade de impacto e de jurisdição” (RUGGIE, 2000, p. 9). Assim a teoria entende que a globalização pode causar conflitos, como problemas ambientais, criminalidade internacional, doenças globais, entre outras, no entanto seus benefícios podem ser maiores que seus prejuízos, se houver recurso a normas que passem a regular atores estatais e não estatais como empresas transnacionais e sociedade civil e dos atores não estatais.

Com o alargamento da esfera pública global destacam-se as empresas transnacionais e as organizações da sociedade civil, o processo de globalização faz com que aproxime as nações e conseqüentemente as necessidade de se criar mecanismos de proteção a violação dos direitos humanos. Nesse contexto, a responsabilidade social corporativa surge como instrumento da proteção desses direitos globais, cabendo analisar o tema vem sendo tratado no âmbito das Nações Unidas, em que John Ruggie possui o papel relevante por ter sido indicado como Representante Especial do Secretário Geral das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas, e ser peça chave no que respeita aos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas, endossado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em 6 de julho de 2011. Esses princípios estabelecem parâmetros sobre a responsabilidade das empresas em relação aos direitos humanos, relacionando as responsabilidades das empresas com

a obrigação do Estado em garanti-los para que haja um real compromisso (RUGGIE, 2000).

1.3 Novos Paradigmas Para Atuação das Empresas: Impactos da Internacionalização dos Direitos Humanos e da Globalização

No decorrer do século XX, a comunidade internacional testemunhou a ascensão dos Estados Unidos da América, no pós Grandes Guerras Mundiais e, principalmente no final da Guerra Fria. Por outro lado, apesar de preservar a conceituação obtida, o Estado norte-americano foi palco de mudanças significativas e se viu obrigado a dividir o papel de protagonista com outros entes, como a União Europeia e emergentes, tais como a China. Logo, acentuam-se os indícios de que os rumos da comunidade internacional não são ditados por um único ou poucos entes estatais, mas são resultado de um conjunto de fatores que mutuamente se ajustam e desajustam (CHOMSKY, 2006).

Os discursos diplomáticos são, por vezes, arraigados de pontuações éticas e morais, porém, desprovidos de suporte fático e prático. Como exemplo, pode-se citar a sedimentada não aceitação pela comunidade internacional do trabalho considerado escravo e do trabalho infantil. No entanto, nenhum embargo sofre a China por realizar tal prática, fruto de um modelo econômico ainda não ajustado, na órbita internacional, às propostas e padrões do desenvolvimento econômico (CHOMSKY, 2006).

Neste cenário, o dever-ser dos direitos humanos parece ceder lugar ao poder-ser dos critérios seletivos da política e da economia internacionais. O caráter universal dos direitos inerentes à personalidade parece ser deixado à margem nas tomadas de decisões e no estreitamento das relações notadamente comerciais, em uma dicção de manutenção incólume da soberana absoluta das nações (GONÇALVES, 2011).

São inúmeros os instrumentos que atestam elevados índices de crescimento econômico. Igualmente, incontáveis são os argumentos que desvencilham a possibilidade de acesso da maioria da população aos benefícios provenientes de

referido progresso, afastando a probabilidade de desenvolvimento econômico e humano mais universalizado.

Circundados pelos avanços tecnológicos e científicos, cingidos pelos estereotipados modelos de vida longa e de qualidade, aliado ao alcance da informação e da comunicação sem fronteiras, consequências do crescimento econômico, o homem encontra-se sempre sedento destes resultados, os quais, por outro lado, nem sempre se fazem concreta e universalmente alcançáveis.

Os ritmos de crescimento econômico, propulsados pelo capitalismo nas mais diversificadas linhas de produção e de prestação de serviços, são incomparáveis à cadência do desenvolvimento econômico que se constata cotidianamente afrontada em sua meta de garantir condições mínimas para o homem desempenhar as suas aptidões (NARCISO, 2012).

O mundo moderno, na perspectiva da globalização, oferece um pacote muito atraente às pessoas das mais diversas nacionalidades, que conjuga a prosperidade material das economias de mercado e a liberdade política e cultural da democracia liberal (FUKUYAMA, 2005, p. 16). Referido fator, em contrapartida, apresenta um modelo estereotipado de desenvolvimento por vezes inalcançável para os demais países.

A globalização financeira e econômica se apresenta impulsionada pela revolução tecnológica e da comunicação, arraigada no binômio produção-consumo, e se estabiliza como chave que abre as portas de visita entre os Estados soberanos. O tempo reduzido pela celeridade na comunicação e o espaço minimizado pela velocidade do deslocamento agregam ao contexto da globalização intensidade e complexidade cada vez mais acirradas (NARCISO, 2012).

A intensificação das relações internacionais dá ensejo e legitimidade à globalização jurídica que exsurge da necessidade de se estabelecer normas que venham a regular referida realidade. Os países cedem parcelas de seu poder em razão do imperativo relacionar-se e, para tanto, sujeitam-se a regramentos e determinações firmadas por órgãos e entidades de âmbito internacional (NARCISO, 2012).

Além do fator econômico, o surgimento de instituições internacionais credencia a globalização jurídica impactando nas realidades de poder local pela imposição circunstancial de convívio entre os países os quais se veem diante da impossibilidade de “viver isolados”. A afetação do poder não prenuncia tendência de fim das entidades estatais ou a aculturação dos povos (desnacionalização), haja vista que sempre existirá demanda local e particular para atuação e continuidade dos Estados.

Por outro lado, assim como no âmbito interno os interesses coletivos são, em regra, preponderantes em relação aos privados, sem excluí-los e sem olvidar a pluralidade cultural, tal cenário se projeta internacionalmente ao se destacar valores inerentes à pessoa humana, em uma filosofia de Direitos Humanos Internacionais (NARCISO, 2012).

A notoriedade dos organismos internacionais dá-se tanto no aspecto do Direito Internacional Privado, com as modelações de empresas transnacionais e com o estabelecimento de tribunais arbitrais internacionais, como na seara do Direito Internacional Público, por meio dos Organismos Internacionais com seus respectivos comitês e comissões, bem como pelos Tribunais de Justiça Internacionais.

Constata-se uma crescente proliferação das instituições internacionais, inclusive as que envolvem os Estados, principalmente na área econômica, como a Organização Mundial do Comércio (OMC) e o Fundo Monetário Internacional (FMI). Realçando-se igualmente as instituições supranacionais, como a Corte Europeia de Direitos Humanos, e de integração regional, como a UNIÃO EUROPÉIA e o MERCOSUL. Referido panorama internacional, veiculado, inclusive por meio de Tratados Internacionais que os regulamentam, mostra-se responsável por uma crescente interdependência estabelecida entre as nações, delineando um estamento global (OCAMPO, 2009).

Nesta perspectiva, tais fatores acarretam uma didática de exercício do poder estatal, de modo que fosse regulamentado por um conjunto de regras específicas e dividindo competências legiferastes com outras instituições, as quais criam padrões de ação, que viabilizam a convivência entre os povos. Estados menos soberanos e mais integrados num projeto comum, fundamentados na constatação de que os

problemas não são mais particularizados, mas interdependentes e globalizados, interessando a toda humanidade.

Dessa forma, verifica-se que o mundo tem passado por fortes transformações, em decorrência do processo de globalização, e diversas foram as tentativas de se criarem normas para responsabilizar as empresas por violações aos direitos humanos ao longo desse processo. A pressão da sociedade por uma mudança efetiva nas atividades empresarias que pudesse vincular os Estados membros das Organizações das Nações Unidas vai encontrar uma resposta, ainda que tímida, no âmbito do sistema ousando de direitos humanos, ainda na década de 1970.

No âmbito internacional em 1973, a ONU cria uma comissão para analisar a atuação das empresas transnacionais nas realidades nacionais, surge como resposta a sociedade civil a qual exercia pressão aos agentes econômicos que violavam os direitos humanos.

Em âmbito nacional, destaca-se, a aprovação da Lei do Balanço Social, na França, tornou obrigatória, numa primeira fase, a implantação de um balanço social para todas as empresas com mais de 750 pessoas e, depois, para as de mais de 300 pessoas. A regulamentação veio da necessidade de uma avaliação mais sistemática pela sociedade das ações das empresas no âmbito social (ETHOS, 2011).

Outro marco de grande expressão e significado global foi o relatório: “Nosso Futuro Comum”, publicado em 1987, no qual se centra no desenvolvimento sustentável e nas mudanças políticas necessárias para atingi-lo. Elaborado pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento, criada pelas Nações Unidas, foi presidida por Gro Brundtland, então primeira-ministra da Noruega. O conceito de desenvolvimento sustentável foi lançado nesse relatório, conforme segue:

Desenvolvimento sustentável é aquele que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras de suprir suas próprias necessidades. Ele contém em si dois conceitos fundamentais: o conceito de necessidades, em particular as necessidades essenciais dos pobres do mundo, a prioridade absoluta que deve ser dada, e a ideia de limitações impostas pelo estado da tecnologia e da organização social sobre a capacidade do meio ambiente para satisfazer as necessidades presentes e futuras (ONU, 1987, p. 30).

Assim, o Relatório Brundtland, trouxe a proposta essencial de definir como o processo que satisfaz as necessidades deveria ocorrer. Deste ponto em diante há uma mudança de paradigma e o conceito de desenvolvimento sustentável passa a ficar conhecido (ONU, 1987).

Na década de 90 começaram a surgir novos cenários, críticas à influência e à mobilidade das empresas transnacionais. Novos foros e instrumentos ganham notoriedade nas discussões sobre responsabilidade social corporativa, a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento conhecida como ECO 92 (Rio de Janeiro, 1992), a Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos (Viena, 1993) e a Cúpula Global das Mulheres em 1990.

A Declaração final da II Conferência Mundial dos Direitos Humanos, ocorrida em 1993, em Viena, é conhecida por ter sido a mais abrangente e legítima, por cobrir uma grande diversidade de temas e pelo número de participantes que reuniu (delegações oficiais de 171 Estados e 2.000 ONGs). Logo após sua realização, concluía-se que a Conferência de Viena foi para os direitos humanos o que a Eco-92 foi para o meio ambiente (ETHOS, 2011).

Dentre os muitos assuntos tratados, a Declaração de Viena enaltece o exercício da cooperação internacional. Traz a questão do desenvolvimento como um facilitador, mas ressalta que a falta dele não pode ser “invocada para justificar a limitação de direitos do homem internacionalmente reconhecidos” (ONU, 1993, p. 4). Falando diretamente com algumas nações que questionavam a validade de determinados direitos no contexto de sua cultura nacional, reafirma que, “embora se deva ter sempre presentes o significado das especificidades nacionais e regionais e os antecedentes históricos, culturais e religiosos” (ONU, 1993, p. 4), os direitos humanos são universais. E uma das lições deixadas por essa conferência é que a parceria entre governos e sociedade civil permearia os diversos programas aprovados nas conferências seguintes sobre temas globais. Também ficou decidido que os Estados deveriam elaborar seus planos nacionais de direitos humanos.

A década finaliza com duas iniciativas voltadas para as empresas, as quais buscam maior transparência na forma como a gestão é conduzida. Uma delas foi o Pacto Global (Global Compact) das Nações Unidas; a outra, em âmbito brasileiro, é o modelo de balanço social, lançado no Brasil em 1997 pelo Instituto Brasileiro de Análises Econômicas e Sociais (Ibase). Também no final da década de 1990, a OIT adotou a Convenção no 182, sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil

e Ação Imediata para sua Eliminação. Entre essas formas de trabalho estão o trabalho escravo ou análogo ao escravo, a prostituição, trabalho em atividades ilícitas e atividades que podem prejudicar a saúde da criança (ETHOS, 2011).

Em (1987), a então *Commission on Human Rights*, especificamente a *Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights*, remeteu às Nações Unidas, na seção no 55, normas de responsabilidade social corporativa, por meio de projetos internacionais com a finalidade de criar normas e responsabilizar as empresas na lesão aos direitos humanos, na busca de limitar às práticas empresariais abusivas. Destacam-se as normas:

Compromisso geral com respeito e proteção aos direitos humanos; à igualdade de oportunidade, e tratamento não discriminatório; direito à igualdade de oportunidade e à segurança das pessoas; direito do trabalhador (que afronta as práticas de direitos humanos internacionais); respeito aos direitos humanos e à soberania nacional; compromisso e respeito ao meio ambiente; a criação de práticas que visam normatizar as operações, através de monitoramento e impacto das atividades empresariais (FEENEY, 2009).

Esses *standards* estão pautadas em quatro pilares fundamentais: a obrigação do Estado através de normas que o transcende, vinculado à obrigação empresarial no âmbito internacional; aplicabilidade universal; a responsabilidade de se criar mecanismos de proteção que visam combater as lesões cometidas pelas empresas é governamental; assim como criar meios de controles através de normas internacionais que visa garantir o respeito das empresas às normas, ou outros instrumentos nacionais, quando realizarem atividades em outros países (FEENEY, 2009).

2 DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS NAS NAÇÕES UNIDAS

No capítulo anterior, verificou-se como ocorreu o encontro entre a temática de direitos humanos e o universo das empresas nas Nações Unidas. Este capítulo, por sua vez, analisará passos importantes na continuidade dos trabalhos das Nações Unidas, com destaque à instituição e resultados dos seguintes mandatos:

a) Representante especial do Secretário Geral sobre a questão das corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais com respeito a direitos humanos (daqui em diante Representante Especial do Secretário Geral sobre Empresas e Direitos Humanos), de 2005 a 2011;

b) Grupo de trabalho sobre a questão dos direitos humanos e empresas, de 2011 a 2014;

c) Grupo de Trabalho Intergovernamental sobre Empresas e Direitos Humanos, cujo mandato teve início em 2014.

2.1. O mandato do Representante Especial do Secretário Geral sobre Empresas e Direitos Humanos

Em 2003, a então Comissão de Direitos Humanos da ONU rejeitou o documento apresentado com proposta de *standards* (padrões de conduta) a respeito de direitos humanos e empresas, apresentado e desenvolvidos pela Subcomissão de Direitos Humanos.

Esse documento representava um avanço significativo no âmbito das Nações Unidas a fim de garantir um posicionamento institucional sobre as violações de direitos humanos cometidas por empresas em diversas regiões do mundo. Organizações não governamentais de direitos humanos influenciaram nos debates do conteúdo deste documento e mobilizaram esforços conjuntos para pressionar por sua aprovação. Todavia, a Comissão desautorizou a Subcomissão, deslegitimando-a a seguir com o documento ou novas ações referentes ao tema, derrotando assim as expectativas das organizações não governamentais que defendiam a adoção do documento (ARAGAO, 2010).

No entanto, a derrota das normas não podia ser a única resposta da Comissão ao tema da responsabilidade das corporações em direitos humanos. Como observa Kell (2008), “emotions were running very high in Geneva”. Ou seja, alguma atitude teria que ser tomada pela comissão para garantir minimamente sua legitimidade, filtrando as demandas de ONGs e Estados interessados em avançar em uma agenda sobre a responsabilidade das empresas em direitos humanos. Foi nesse contexto que a Comissão solicitou ao Secretário Geral, Kofi Annan, que designasse um Representante Especial para lidar com o tema (Resolução 2005/69) (RUGGIE, 2008a).

As organizações não governamentais temiam que, com a rejeição dos *standards*, a agenda fosse direcionada para um enfoque de adesão voluntária a princípios como os do Pacto Global ou em estreita relação com ele. Temiam que fosse indicada uma pessoa de interesse das empresas ou de confiança do governo dos Estados Unidos. Por fim, em 28 de julho de 2005, apenas três dias depois que o Conselho Econômico e Social da ONU aprovou a solicitação da Comissão, Kofi Annan designou para a função John Ruggie, o mesmo que exercera o papel de conselheiro-chefe estratégico de Annan no momento da formulação do Pacto Global.

A Resolução 2005/69 estabeleceu o mandato do Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos, o qual foi prorrogado pelo Conselho de Direitos Humanos, por meio da Resolução 8/7 em 2008, permanecendo ativo até 2011. Assim, requeriam que o Representante Especial em seu Mandato, buscasse:

- Identificar e esclarecer padrões de responsabilidade corporativa e accountability para as corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais com respeito aos direitos humanos;
- Elaborar sobre o papel dos Estados em regular e julgar o papel das corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais com respeito aos direitos humanos, inclusive através da cooperação internacional;
- Pesquisar e esclarecer as implicações para as corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais de conceitos como “cumplicidade” e “esferas de influência”;
- Desenvolver materiais e metodologias para realizar avaliações sobre o impacto em direitos humanos das atividades das corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais;
- Compilar um compêndio de boas práticas dos Estados e das corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais (RUGGIE, 2008a).

Em 28 de julho de 2005, Kofi Annan designou para a função John Ruggie, o mesmo que exercera o papel de conselheiro-chefe estratégico de Annan no momento da formulação do Pacto Global.

Embora Ruggie deixa claro de que não houve nenhum envolvimento do Departamento de Estado dos Estados Unidos em sua indicação, ele reconhece que as empresas norte-americanas se manifestaram diante de Annan requisitando alguém com um perfil como o dele para exercer o Mandato de Representante Especial para Empresas e Direitos Humanos (RUGGIE, 2008a p.13).

Em 2005, no início de seu Mandato, o Representante Especial recebeu uma solicitação, enviada pela Anistia Internacional, na qual a organização expressava sua expectativa de um marco na ONU de padrões normativos universalmente reconhecidos em direitos humanos como resultado do mandato. Solicitava ainda que John Ruggie considerasse os seguintes pontos:

- Assegurar que todas as partes interessadas tenham a oportunidade de apresentar as suas experiências e preocupações;
- Aprofundar as Normas da ONU como base para a identificação da responsabilidade pelos direitos humanos;
- Analisar em maior profundidade as lacunas na proteção dos direitos humanos em situações em que um Estado de acolhimento não esteja disposto ou não possa proteger os direitos humanos;
- Elaborar análises e recomendações sobre os conceitos de "cumplicidade" e "esfera de influência" (AMNESTY, 2005).

Duas questões devem ser destacadas em relação à essa solicitação: (i) a preocupação das organizações não governamentais de serem ouvidas no processo, podendo apresentar suas contribuições e de oitiva de vítimas de violações de direitos humanos pelo Representante Especial; e (ii) a defesa do documento de *standards*, então abandonado, como base para desenvolvimento do mandato pelo Representante Especial (AMNESTY, 2005). Ambas as demandas foram rejeitadas por John Ruggie. Em relação a esse último ponto, Feeney comenta ao analisar relatórios apresentados pelo Representante Especial que:

O RESG deixou claro que considerava morto o projeto das normas da ONU, baseando a sua avaliação em duas críticas feitas às normas: primeiro, elas representavam a criação de um novo ramo do Direito Internacional com normas diretamente aplicáveis às empresas e, em segundo lugar, as normas falharam ao tentar definir as respectivas obrigações de estados e empresas (FEENEY, 2009, p. 181).

Em decorrência o relatório do RESG de 2007, aponta que “reconheceu que a expansão dos mercados e o alcance transnacional da atividade empresarial não coincidiram com uma expansão de igual magnitude da proteção de indivíduos e comunidades contra violações de direitos humanos” (FEENEY, 2009, p. 182).

Elaborado em 2008, o relatório designado Proteger, respeitar e remediar: um marco sobre empresas e Direitos Humanos e, discorre Feeney:

Essas recomendações possuem o condão de definir, para os próximos anos, qual a abordagem a ser adotada pela ONU acerca da responsabilidade das empresas em direitos humanos. Embora uma parte valiosa do trabalho em prol da responsabilidade das empresas em direitos humanos talvez seja melhor alcançada além do escopo deste mandato, o atual ambiente representa uma oportunidade modesta, porém importante, para que diversos atores identifiquem e priorizem alguns tópicos para maior debate e medidas futuras, surgiram em que áreas o trabalho do RESG poderia gerar resultados significativos, e critiquem os rumos tomados pelo RESG” (FEENEY, 2009, p. 183).

John Ruggie apresentou um relatório preliminar, no ano de 2006, no qual expunha sua visão sobre o Mandato, o enfoque estratégico que perseguiria e um plano de atividades, além de explicar as razões pelas quais rejeitava trabalhar com base nos *standards*, produzidos pela Subcomissão de Direitos Humanos.

Percebe-se que, embora se trate de um relatório preliminar, é neste Relatório que se encontram os pressupostos conceituais e a base para o entendimento da condução política de John Ruggie com vistas a um modelo que sirva aos atores envolvidos com a agenda que articula empresas e direitos humanos (RUGGIE, 2006).

No início do Relatório, a partir de informações sobre ações e procedimentos realizados no âmbito do seu Mandato, como encontros formais com atores interessados, pesquisas específicas e parcerias para tais pesquisas, Mandato: "As características institucionais da globalização; Padrões globais em supostos abusos corporativos e seus correlatos; E as forças e fraquezas características das respostas existentes estabelecidas para lidar com os desafios de direitos humanos "(RUGGIE, 2006, p.4).

Em 2006, com base em dados da UNCTAD trazidos pelo Relatório:

Havia 70.000 empresas transnacionais, juntamente com algo em torno de 700.000 subsidiárias e milhões de fornecedores, atuando por todo o mundo. As próprias organizações não-governamentais também vêm atuando cada vez mais transaccionalmente, seja através de programas internacionais (30.000 ONGs), seja com membros associados de três ou mais países (1000), além do fato de que diversas organizações locais e nacionais recebem apoio da cooperação internacional (RUGGIE, 2006, p. 4-5).

Para Ruggie (2006), a reação de organizações e movimentos sociais ao poder das corporações transnacionais se dá por três circunstâncias políticas: pelo desnível de poder (e de direitos conquistados) que gera uma tendência natural a contrapor tal poder buscando nivelá-lo; pelo impacto social gerado por ações das corporações causando sério prejuízo para os direitos humanos, padrões trabalhistas e proteção ambiental, entre outros; e pelo fato de que governos e organizações internacionais não terem alcançado a rapidez e escala as capacidades de ação global das corporações transnacionais. Por conta disso, Ruggie destaca o fato de que vários atores da sociedade civil e executores de políticas públicas buscam obter êxito nas suas ações através de parcerias com empresas.

Neste ponto do Relatório, Ruggie retoma de forma clara seu argumento sobre a necessidade de construir um liberalismo enraizado na esfera global, indicando que este seria em termos amplos o resultado que espera de seu Mandato. Tal argumento desenvolvido em seus artigos acadêmicos (ONU, 2003) e que, como exposto, é também a base analítica do Pacto Global, é retomado mais uma vez do relatório de 2006, com ênfase nos fracassos observados entre o fim do século XIX e a Segunda Guerra Mundial e no êxito da arquitetura doméstico internacional consolidada após 1945. Diante das lacunas institucionais e de proteção social geradas pelo atual processo de globalização, Ruggie entende que a solução estaria em fazer com que as empresas partilhassem de valores e práticas institucionais (RUGGIE, 2006 apud ARAGAO, 2010). Ruggie diz no Relatório 2006:

Uma lição que a história nos ensinou há muito tempo: vários desequilíbrios entre o alcance dos mercados e das organizações empresariais, por um lado, e a capacidade das sociedades de proteger e promover os valores fundamentais da comunidade social, por outro, não são sustentáveis. A variante vitoriana da globalização entrou em colapso, assim como a tentativa de restabelecer um sistema financeiro internacional *laissezfaire* depois da Primeira Guerra Mundial, porque ambos tornaram difícil ou impossível que os governos atendessem às crescentes exigências domésticas de pleno emprego e maior equidade econômica. Ambos os fracassos contribuíram para o surgimento de "ismos" feios que eram hostis aos negócios, aos direitos humanos e, no final, à paz mundial. Em

contraste, os arranjos institucionais pós-1945 para as relações monetárias e comerciais equilibraram compromissos com a liberalização internacional com amplo espaço para redes de segurança domésticas e investimentos sociais e, assim, ajudaram a construir o apoio político interno para a mais recente onda de globalização. Hoje em dia, a crescente disparidade entre os mercados globais e a capacidade das sociedades para administrar suas conseqüências pode pressionar os líderes políticos a se voltarem para dentro, puxados por segmentos de seu público economicamente desfavorecidos, mas politicamente capacitados. Os nacionalismos assertivos ou os fundamentalismos intolerantes podem emergir como os meios promissores de proteção social. Incorporar os mercados globais em valores compartilhados e práticas institucionais é uma alternativa muito melhor; Contribuindo para esse resultado é o objetivo macro mais amplo deste mandato (RUGGIE, 2006, p.6, apud ARAGAO, 2010, p.132).

Ruggie aponta, as violações de direitos humanos, no qual são percebidos como um fator colateral gerado pelo ambiente favorável de vácuo de autoridade, sobretudo em países de renda baixa ou intermediária, com destaque para os países que recentemente saíram de uma situação de conflito ou que ainda estão nela. Tratar-se-ia, portanto, apenas de tendências a serem contidas ou reduzidas, como explicita Ruggie, com vistas a uma melhor performance das empresas. Ele ainda indica que respostas políticas diferentes deveriam ser aplicadas para setores corporativos diferentes, destacando o caso especial do setor extrativo, que aparentaria ser o setor com mais graves violações de direitos humanos (RUGGIE, 2006 *apud* ARAGAO, 2010).

Com base em uma pesquisa simples realizada com algumas empresas, ele observa que:

(...) muitas, senão a maioria das grandes empresas mundiais, estão cientes de que têm responsabilidades em direitos humanos, adotaram alguma forma de políticas e práticas de direitos humanos, pensam sistematicamente sobre elas e instituíram pelo menos sistemas rudimentares de relatórios internos e externos como bem. Nada disso poderia ter sido dito uma década atrás (RUGGIE, 2006, p.10).

À parte iniciativas individuais de empresas, Ruggie (2006) observa a existência de arranjos colaborativos fragmentados em uma espécie de arquitetura emergente envolvendo empresas, Estados e outros atores sociais. O destaque inicial é dado ao Pacto Global, por ser ele “a mais ampla iniciativa mundial de responsabilidade social das empresas” (RUGGIE, 2006, p. 10-11), pela forma de atuação como uma rede de aprendizagem, e pelo fato de que “para dois terços das

empresas de países em desenvolvimento, o Pacto Global foi o primeiro encontro com práticas de responsabilidade social corporativa” (RUGGIE, 2006, p. 10-11).

Ruggie (2006), segue apresentando de forma geral e rápida as normas e mecanismos desenvolvidos pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (o sistema de Pontos de Contato Nacionais das Diretrizes para Empresas Multinacionais), pela OIT (a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais), pela Associação pelo Trabalho Justo (*Fair Labor Association*), pelo *Kimberley Process Certification Scheme* (KPCS), e pelos Princípios Voluntários sobre Segurança e Direitos Humanos (VPs).

A crítica principal de Ruggie a esses arranjos se refere a uma deficiência específica observada: “muitos escolhem seus próprios padrões e definições de direitos humanos influenciados por, mas raramente baseados diretamente, em padrões acordados internacionalmente” (RUGGIE, 2006, p. 13).

A exceção implícita nessa crítica seria justamente o Pacto Global. O desafio seria justamente o de conseguir assegurar que “a promoção e proteção dos direitos humanos (se torne) uma prática corporativa mais uniforme e padronizada” (RUGGIE, 2006, p. 14).

O entendimento de Ruggie é que ainda há especificidades na atuação das empresas que as diferenciam dos Estados, as quais podem ser bastante comprometidas naqueles casos em que os Estados não têm capacidades e vontade política de proteger direitos e, ainda, que não são precisados nas Normas conceitos sem uma base jurídica clara como o de “esferas de influência” (RUGGIE, 2006).

Rejeitando os *Standards*, Ruggie propõe, no Relatório de 2006, outra base estratégica na qual o mandato estaria desde o começo assentado: o pragmatismo de princípios, o qual ele define como sendo:

Um compromisso inflexível com o princípio do fortalecimento da promoção e da proteção dos direitos humanos no que se refere aos negócios, aliado a um apego pragmático ao que funciona melhor na criação de mudanças onde mais importa - no cotidiano das pessoas” (RUGGIE, 2006, p. 20).

O segundo relatório foi apresentado em 9 de fevereiro de 2007, e intitulava-se “Negócios e Direitos Humanos: Mapeando Padrões Internacionais de Responsabilidade e *Accountability* por Atos de Corporações”. Ruggie solicita um ano adicional para complementar o mapeamento com a questão de esferas de influência e, sobretudo, para poder cumprir com a parte final da tarefa para que fora designado, ou seja, apontar opções para futuro tratamento do tema.

Na Introdução, Ruggie (2007) observa que não são apenas empresas transnacionais e privadas que violam direitos humanos, já que empresas estatais ou meramente nacionais têm um histórico de violação de direitos humanos ainda pior do que as empresas do setor privado atuando globalmente. Há que se construir, portanto, uma cultura global de direitos humanos como braço que fortaleça a globalização do capital. Ao fazer tal diagnóstico e refletindo sobre as vítimas dos abusos cometidos pelas corporações, ele observa que a globalização deveria ser percebida como uma força positiva, requerendo-se, para tanto, que se busque garantir um realinhamento entre “a dimensão e o impacto dos atores e forças econômicas, por um lado, e a capacidade das sociedades de manjar as consequências adversas, por outro” (RUGGIE, 2007, p. 3 *apud* ARAGAO, 2010, p. 137).

Deve-se, assim, construir um ambiente global com parâmetros institucionais que possam garantir uma reprodução sustentável do capital. Ainda na introdução, Ruggie (2007) descreve as atividades realizadas no cumprimento pelo Mandato a fim de assegurar o mapeamento que fora requisitado:

Este relatório baseia-se em cerca de duas dúzias de trabalhos de pesquisa produzidos pelo ou para o SRSG. Ele também se beneficiou de três consultas regionais multiparticipantes em Joanesburgo, Banguécoque e Bogotá; Consultas da sociedade civil nos cinco continentes; Visitas às operações de empresas em quatro setores industriais nos países em desenvolvimento; Quatro oficinas de peritos jurídicos; Duas consultas multilaterais sobre as indústrias de serviços extractivos e financeiros; E discussões com representantes de todas as instituições multilaterais relevantes e alguns funcionários do governo "(RUGGIE, 2006, p.4).

É importante comentar que Ruggie (2007) remete a responsabilidade de proteger para os Estados, justamente por estes terem contraído obrigações em vários pactos e convenções internacionais, os quais incluem de forma expressa, a obrigação dos Estados de proteger as pessoas de abusos cometidos por terceiros,

em alguns casos mencionando de forma clara a responsabilidade de proteger contra abusos perpetrados por empresas.

Para o Representante Especial do Secretário-Geral, “a responsabilidade do Estado de proteger contra abusos de atores não-estatais é parte intrínseca da fundação do regime internacional de direitos humanos” (RUGGIE, 2007, p. 7).

Ainda nesse relatório de 2007, Feeney comenta que o Representante Especial “reconheceu que a expansão dos mercados e o alcance transnacional da atividade empresarial não coincidiram com uma expansão de igual magnitude da proteção de indivíduos e comunidades contra violações de direitos humanos” (FEENEY, 2009, p. 182).

Em 2008, foi publicado o terceiro relatório do Representante Especial, designado “Proteger, respeitar e remediar: um marco sobre empresas e direitos humanos”. O Conselho de Direitos Humanos congratulou o Representante Especial pela proposta dos princípios de “Proteger, Respeitar e Remediar”, trazida no relatório final do seu primeiro mandato. Essa proposta englobava três princípios centrais: o dever do Estado de proteger contra violações de direitos humanos por partes terceiras, incluindo empresas, por meio de políticas, regulamentos e judicialização apropriados; a responsabilidade corporativa de respeitar os direitos humanos, que significa atuar com o devido cuidado para evitar infringir os direitos de terceiros; e a necessidade para maior acesso a remédios, judiciais e não judiciais, por parte das vítimas.

Com o prazo inicial de 3 anos de mandato finalizado, o Conselho de Direitos Humanos renovou o mandato do Representante Especial por um período de mais 3 anos, até junho de 2011, por meio da resolução A/HRC/RES/8/7. Essa resolução solicitou ao Representante Especial que operacionalizasse a proposta elaborada e especificamente:

Fornecer opiniões e recomendações sobre formas de fortalecer o cumprimento do dever do Estado de proteger todos os direitos humanos dos abusos cometidos por corporações transnacionais e outras empresas comerciais, inclusive através da cooperação internacional:

a) Elaborar mais detalhadamente o escopo eo conteúdo da responsabilidade corporativa de respeitar todos os direitos humanos e fornecer orientação concreta às empresas e outras partes interessadas;

b) Explorar opções e fazer recomendações, nos níveis nacional, regional e internacional, para melhorar o acesso a remédios efetivos disponíveis para aqueles cujos direitos humanos são impactados por atividades corporativas;

c) Integrar uma perspectiva de género ao longo do seu trabalho e dar especial atenção às pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, em particular às crianças;

d) Estabelecer uma ligação estreita com os esforços do grupo de trabalho sobre direitos humanos do Pacto Global, a fim de identificar, trocar e promover as melhores práticas e lições aprendidas sobre a questão das empresas transnacionais e outras empresas;

e) Trabalhar em estreita coordenação com as Nações Unidas e outros organismos, serviços, departamentos e agências especializadas internacionais e, em particular, com outros procedimentos especiais do Conselho;

f) Continuar a consultar regularmente todas as partes interessadas sobre as questões abrangidas pelo mandato, incluindo os Estados, as instituições nacionais de direitos humanos, as organizações internacionais e regionais, as empresas transnacionais e outras empresas e a sociedade civil, incluindo os académicos, as organizações de empregadores , Organizações de trabalhadores, comunidades indígenas e outras comunidades afetadas e organizações não governamentais, inclusive através de reuniões conjuntas;

g) Informar anualmente ao Conselho e à Assembleia Geral.

Assim, no Relatório de 2009, Ruggie recapitula como principais características da proposta "proteger, respeitar e reparar" e apresentar como proceder sem seu trabalho sobre a operacionalização desse modelo. É importante mencionar que o relatório faz menção especial em crise econômica e enfatiza o que os governos devem evitar os padrões de direitos humanos para as corporações (ONU, 2009).

O Relatório de 2009 reafirmação de que os governos são como entidades mais adequadas para administrar uma agenda de empresas e direitos humanos. Ruggie deixa claro que o seu Mandato objetiva assistir os governos não há nenhum reconhecimento das conexões entre as empresas empresariais e direitos humanos para que estes possam, por sua vez, entender essa agenda para além de seus confins, ainda muito limitados. Relatório sobre o desempenho das empresas, Relatório sobre o desempenho das empresas de auditoria e auditoria - Ponto desenvolvido melhor Relatório de 2010. Como empresas não são vistas (ONU, 2009).

Assim, Ruggie diz que a responsabilidade das empresas é "entre parênteses pelo dever do Estado de proteger por um lado, e acesso a um remédio eficaz por outro" (UN, 2010, p.1). Menos de um mês após o Relatório de 2009, Ruggie publicou um adendo no qual destaca justamente o ponto que tinha sido pouco explorado até então: a questão das reparações. Nesse document, grande ênfase é dada à obrigação dos Estados de provas de acesso a procedimentos de reparação para abusos de direitos humanos cometidos por terceiras partes, inclusive como empresas (ONU, 2009).

O adendo cumpre a função de apresentar uma revisão das decisões regionais sobre a questão das reparações. Ruggie termino este relatório que anuncia uma continuidade de seu trabalho, que bsucará analisar uma aplicação das medidas do Estado nos sistemas regionais e internacionais de direitos humanos. Nesse aspecto, é realçada uma necessidade de manutenção do diálogo com os órgãos de monitoramento de direitos humanos da ONU, assim como comissões e cortes regionais (UN, 2010 apud ARAGAO, 2010).

O Relatório de 2010 é apresentado como um documento de *follow-up* no qual Ruggie explica os métodos para a operacionalização e promoção da proposta "proteger, respeitar e reparar". Há um esforço de esclarecimento acerca de cada um dos três pilares e das sinergias entre eles. Tal esforço visa o apontamento de princípios orientadores específicos que venham a constituir o produto final do mandato de Ruggie (UN, 2010 apud ARAGAO, 2010).

O pilar “proteger” é trabalhado como um “portfólio” de medidas que poderão ser tomadas pelos Estados para promover o respeito pelos direitos humanos por parte das corporações e para prevenir abusos. Ruggie identifica cinco áreas prioritárias nas quais os Estados deverão tentar adquirir maior coerência e efetividade. Estes incluem:

salvaguardar sua própria habilidade de cumprir com suas obrigações em relação aos direitos humanos; ·considerar as questões de direitos humanos envolvidas quando ele (o Estado) fizer negócios com as corporações; ·estimular culturas corporativas respeitadas de direitos, no plano doméstico e externo; ·criar políticas públicas inovadoras para guiar as companhias que operam em áreas de conflito; ·examinar o problema da jurisdição extraterritorial (UN, 2010).

O pilar que abrange a responsabilidade das corporações se resume em uma explicação e um aprofundamento da noção de “responsabilidade” (em lugar de direito) com o intuito de identificar as lacunas na lei e levar a processos de auditoria por meio dos quais as companhias se tornem cientes (e respondam) aos danos que causam. Ao mesmo tempo, Ruggie espera que seus esclarecimentos possam informar os esforços de outros atores, incluindo o Estado e a sociedade civil e, assim, assegurar de maneira mais eficiente que as companhias respeitem os direitos humanos. Sobre o problema do acesso a reparações, Ruggie reconhece como esse sistema permanece deficitário e subdesenvolvido. Suas propostas para alterar tal situação se resumem em maior publicação e sistematização das práticas e casos já existentes de reparação (UN, 2010).

Ruggie aponta timidamente para um cenário de normas obrigatórias no futuro, ainda que não se esqueça claro que é estariam asseguradas com tal caráter de obrigatoriedade na esfera nacional ou global:

Acho que normas obrigatórias de algum tipo são inevitáveis. (...) requisitos obrigatórios são parte integrante da co-evolução das relações comerciais e governamentais. Nunca vi uma sociedade que funcione com puro voluntarismo. (...) Este é um processo a longo prazo de construção de regime. (...) Não há nenhuma maneira que será terminado mesmo em 2011, mas o que eu espero fazer é começar bastante elementos no lugar por 2011 que continuará em uma determinada direção com algum impulso. Para mim, este é um experimento vivo de construção de regime (RUGGIE, 2008a, p.9).

O empoderamento expressivo de atores não-estatais, essencialmente das corporações transnacionais, na política global, traz o desafio para os Estados e para

as organizações internacionais em termos de disputar tal poder, implicando as empresas em marcos regulatórios. Contudo, o movimento tem sido mais em termos de uma transnacionalização dos Estados, não exclusivamente os Estados desenvolvidos, que passam cada vez mais a atuar na lógica de garantir a globalização do capital, aliando-se aos interesses da classe capitalista transnacional. Também as organizações internacionais cederam aos interesses do capital transnacional, elas mesmas passando por um processo próprio de globalização (ROBINSON, 2005).

Da análise do mandato do Representante Especial do Secretário Geral para Empresas e Direitos Humanos depreendem-se as seguintes observações: o mandato possibilita que o tema siga sendo discutido na ONU, ainda que não apresente novidades efetivas em comparação com o Pacto Global. Tem-se, portanto, a ideia de um processo de lenta construção, o qual permite uma sensação de que algo está sendo feito enquanto o tempo passa, afastando a alternativa de outros processos que estabeleçam vínculos mais obrigatórios quanto à responsabilidade das corporações transnacionais (RUGGIE, 2011 apud ARAGAO, 2010).

A essência das duas iniciativas, o Pacto Global e o mandato, é extremamente semelhante: ambos se apoiam na perspectiva mais ampla de um liberalismo enraizado no âmbito global, de acordo com análise de John Ruggie; ambos buscam trabalhar a partir de uma base geral de princípios estabelecida para a conduta dos atores implicados; ambos querem incentivar a construção de uma cultura de direitos humanos nas empresas; ambos pretendem estabelecer um diálogo amplo com todas as partes interessadas, embora acabem pendendo mais para uma maior articulação com as empresas em prejuízo de outros atores; ambos convergem na busca de um maior aprofundamento sobre qual seria o papel de responsabilidade das empresas em direitos humanos; um processo se apoia no outro, o que se percebe através de referências mútuas visando o fortalecimento concomitante dos dois processos. Observa-se, então, em suma, que o Mandato representa mais uma continuidade do que uma novidade na ONU na questão de “empresas e direitos humanos” (RUGGIE, 2011 apud ARAGAO, 2010).

O Pacto Global se transformou no marco de globalização da ONU à medida que uma unidade diretamente ligada à Secretaria-Geral, e não apenas uma de suas

agências passa a atuar em colaboração e cooperação com atores, sobretudo empresas, em um espaço no qual os Estados encontram-se em segundo plano.

O mandato de Ruggie se estabelece com um perfil de contribuir, através da ONU, para a constituição de uma esfera pública global. Os princípios orientadores dentro desses parâmetros fornecem um útil quadro de referências para que as OSC atendam às responsabilidades das empresas e justifiquem as exigências por condutas mais responsáveis nos negócios. Com isso, em diversos casos, as empresas têm a prerrogativa de definir políticas prioritárias que tenham o interesse de apoiar, beneficiários com os quais queiram cooperar, Estados e localidades que tenham mais afinidade com a empresa (ARAGAO, 2010).

O relatório de 2011 de Ruggie focou na relação de desigualdade e riscos ambientais.. O Conselho dos Direitos Humanos da ONU aprovou seu relatório final: *Guiding Principles on Business and Human Rights* (Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos), levando em conta seus relatórios anteriores (RUGGIE, 2011).

O mandato do Representante Especial foi encerrado em junho de 2011, não tendo sido renovado por período subsequente, dando lugar ao mandato de um grupo de trabalho consoante se verificará na sequência.

2.2. Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais

Por intermédio de sua resolução A/HRC/RES/17/4, em 16 de junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos (CDH) acolheu os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (A/HRC/17/31) e estabeleceu o Grupo de Trabalho sobre a questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas (Grupo de Trabalho), com o fim de divulgar e promover a aplicação efetiva de ditos princípios.

Nesta ocasião, o Conselho também solicitou ao Grupo de Trabalho a apresentação de relatórios anuais ao próprio Conselho e à Assembleia Geral. O relatório é o primeiro a ser apresentado pelo Grupo ao Conselho de Direitos

Humanos e se seguiu à realização da primeira reunião do GT, que teve lugar em janeiro de 2012. Esse Grupo de Trabalho era formado por cinco peritos independentes, com representação regional equilibrada abordando assim as seguintes questões:

1. Exposição preliminar sobre os antecedentes e o contexto do mandato outorgado pelo Conselho de Direitos Humanos;
2. Exemplos positivos de iniciativas existentes para difundir e aplicar os Princípios Orientadores;
3. Exposição das principais propostas e recomendações formuladas pelos interessados nas comunicações ao Grupo de Trabalho e durante as conversas que aconteceram na ocasião do primeiro período de sessões do Grupo de Trabalho;
4. Exposição da estratégia preliminar na qual embasará seu trabalho durante o tempo restante do mandato, com as considerações estratégicas que terá em conta e as linhas de trabalho específicas a serem seguidas;
5. Descrição das modalidades de trabalho do Grupo de Trabalho com as partes interessadas e os métodos de trabalho a ser seguidos (Conectas, 2012, p.2).

Com relação a sua estratégia, o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos diz ter tomado por base três considerações: a ideia dos Princípios Orientadores como ponto de referência comum para atuação na área, a necessidade de aumentar o acesso das vítimas a um recurso efetivo e a importância de cultivar um ambiente propício à adoção dos Princípios Orientadores (A/HRC/20/29, de 2012, parág. 48), assim, o atual instrumento normativo de referência, conhecido como Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos (ou Princípios de Ruggie), traz como novidade o reconhecimento de que as empresas devem respeitar os direitos humanos e a consolidação de normas internacionais sobre a matéria no seio da ONU.

Outra inovação digna de menção é a referência que o Estado deve adotar medidas adicionais de proteção contra violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade, que estejam sob seu controle ou que recebam apoio de organismos estatais, exigindo, neste caso, a diligência devida em matéria de direitos humanos (CONNECTAS, 2012).

O que é de direito não pode ser considerado um compromisso voluntário. Vivemos atualmente um vazio de proteção com relação às obrigações das empresas de respeitar os direitos humanos no Direito Internacional. Os Princípios Orientadores reforçam este vazio, ao ignorar o direito a acessar mecanismos eficientes e

independentes de reparação, desconsiderando toda a construção teórica e jurisprudencial do Direito Internacional dos Direitos Humanos, segundo a qual as pessoas cujos direitos humanos são violados têm direito a um remédio judicial efetivo. Na qualidade de promotores dos Princípios Orientadores e de principal órgão assessor do Conselho de Direitos Humanos na matéria, o Grupo de Trabalho não pode deixar de considerar esta carência e de atuar para supri-la (CONNECTAS, 2012).

Neste sentido, para dar forma concreta à implementação e consolidação dos Princípios Orientadores, é essencial que o Grupo de Trabalho não se limite à realização de visitas e à promoção do diálogo construtivo e das boas práticas.

O relatório cita em destaque os dados às violações de direitos humanos e seus afetados, em comparação com a menção reiterada à necessidade de diálogo com o Estado e o setor empresarial. A este respeito, é essencial assegurar como princípio transversal dos métodos de trabalho do Grupo de Trabalho o papel importante para oferecer às vítimas de violações causadas por empresas em várias partes do mundo (CONNECTAS, 2012).

Com isso a resolução A/HRC/RES/17/4 apresenta seguintes recomendações ao Grupo de Trabalho assim que teve lugar em janeiro de 2012:

1. O Grupo de Trabalho deve reformular sua estratégia e linhas de trabalho, de forma a sair do enfoque exclusivo de difundir os princípios reitores, adotando uma postura mais crítica e que incorpore a voz das vítimas;
2. Neste sentido, o Grupo de Trabalho deve trabalhar para aprimorar os Princípios Orientadores, com a inclusão expressa do direito a acessar mecanismos de reparação no caso de violações de direitos humanos cometidas por empresas;
3. Da mesma forma, deve ser incluída na nova estratégia do Grupo de Trabalho a elaboração de um marco legal sobre empresas e direitos humanos dotado de normas vinculantes, contendo cláusulas de extraterritorialidade, que permitam que as empresas transnacionais possam ser responsabilizadas pelas violações de direitos humanos causadas por suas atividades, inclusive com a possibilidade de julgá-las no país de origem da empresa matriz;
4. Finalmente, o Grupo de Trabalho deve incluir nos seus métodos de trabalho a faculdade para receber e analisar casos com denúncias de violações de direitos humanos causadas por empresas (A/HRC/RES/17/4) (CONNECTAS, 2012 p.3).

2.3. Grupo de Trabalho intergovernamental sobre corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais a respeito de direitos humanos

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou, por unanimidade, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos (Grupo de Trabalho). Três anos depois, em 26 de junho de 2014, o Conselho de Direitos Humanos adotou a resolução 26/9, por meio da qual decidiu: estabelecer um grupo de trabalho intergovernamental sobre corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais com respeito a direitos humanos, cujo mandato deverá ser elaborar um instrumento internacional legalmente vinculante para regular, no direito internacional dos direitos humanos, as atividades das corporações transnacionais e outros empreendimentos empresariais (A/HRC/RES/26/9) (UN, 2014).

O Conselho de Direitos Humanos também decidiu que as primeiras duas sessões do grupo de trabalho intergovernamental “deveriam ser dedicadas a conduzir deliberações construtivas sobre o conteúdo, o escopo, a natureza e a forma do futuro instrumento internacional (A/HRC/RES/26/9)”.

A primeira sessão ocorreu de 6 a 10 de julho de 2015, e o Grupo de Trabalho apresentou seu primeiro relatório na 31ª sessão do Conselho. Nesse presente relatório (A/70/216) o Grupo de Trabalho abre a questão dos direitos humanos. Empresas transnacionais e outras empresas comerciais discute a questão de medir a implementação dos Princípios das Nações Unidas.

As empresas podem ter um impacto negativo infringindo os direitos humanos no mundo todo, no entanto, não há dados abrangentes sobre a natureza, escala ou extensão desse impacto, como não há dados abrangentes sobre os feitos pelos Estados e empresas para prevenir e remediar danos relacionados. Assim, o Grupo de Trabalho identificou a medição como uma prioridade para o seu mandato, no relatório (A/70/216) o Grupo de Trabalho avaliou os indicadores de iniciativas, incluindo não apenas aquelas específicas para medir a implementação dos Princípios Orientadores, mas também aquelas que se relacionam mais amplamente com os negócios e os direitos humanos, impactos sociais e sustentabilidade,

destacando os incentivos e o ímpeto para a implementação dos Princípios Orientadores (UN, 2015).

O relatório (A/70/216) abrange recomendações concretas aos Estados, às empresas, às organizações internacionais, à sociedade civil e aos acadêmicos, às instituições nacionais de direitos humanos e ao sistema de direitos humanos das Nações Unidas.

Recomendações aos Estados:

- a) Os Estados devem acompanhar os seus esforços para cumprir o seu dever de Direitos humanos no contexto das atividades empresariais, incluindo a garantia do acesso a remédio. Além disso, os Estados devem monitorizar se as empresas a responsabilidade de respeitar os direitos humanos nos seus contextos nacionais;
- b) Dado que os planos de ação nacionais sobre negócios e direitos humanos, incluindo avaliações nacionais de base, constituem uma importante via de acompanhamento do progresso, os Estados são encorajados a desenvolver planos de incluir avaliações de base nacionais e utilizá-las como parte de uma processo de melhoria;
- c) Os Estados devem encorajar e incentivar a melhoria das condições Relatórios sobre direitos humanos e considerar onde a notificação obrigatória Práticas empresariais antecipadas. O Quadro de Referência de Princípios Orientadores da ONU Oferece uma oportunidade de convergência em torno de uma ferramenta que se baseia Os Princípios Orientadores (UN, 2015, p. 24).

Recomendações às organizações internacionais, à sociedade civil e acadêmicos:

- a) Organizações internacionais e não governamentais e acadêmicos Iniciativas de medição devem aumentar a atenção para o desenvolvimento Metodologias de medição focadas em direitos humanos. É crucial recolher os melhores dados disponíveis sobre alegações de abusos dos direitos humanos, Para saber se as políticas ou os processos adotados pelos Estados e empresas reduzir os abusos sem uma avaliação de base sobre os sinistros;
- b) De igual modo, deve ser dada mais atenção ao desenvolvimento de metodologias e obtenção de dados relevantes para a implementação do pilar 3 (acesso à reparação). A obtenção de dados relevantes para a execução do pilar 3 não é apenas importante também é importante compreender se o progresso pode ser associado das medidas tomadas nos termos dos pilares 1 e 2. Parte do valor do Princípios está em sua cobertura abrangente de impactos corporativos. Assim, medição e rastreamento deve ocorrer em todos os três pilares para compreender o nível de sua implementação (UN, 2015, p. 25).

Recomendações às empresas:

- a) As associações industriais, as federações empresariais e as associações para usar seu poder de convocação e alavancagem para iniciar a Princípios Orientadores entre os seus membros e, em cooperação com os p artes interessadas, para abordar os desafios de medição e acompanhamento Princípios Orientadores;
- b) À medida que as empresas desenvolvem e implementam processos sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, devem também desenvolver e implementar sistemas adequados para rastrear seus impactos nos direitos humanos e a eficácia de abordar esses impactos, no que diz respeito à sua oferta suas próprias operações;
- c) Iniciativas que já acompanham o desempenho das empresas no ambiente, desempenho social e de governança oferecem oportunidades significativas para conscientização empresarial e ação sobre a responsabilidade corporativa de respeitar direitos. Tais iniciativas devem estar alinhadas com os Princípios indicadores fundamentados nos elementos-chave da responsabilidade corporativa de direitos humanos (UN, 2015, p.25).

No último Relatório das Nações Unidas o Grupo de Trabalho é definido:

O grupo de trabalho registra os esforços significativos feitos por um número de estados em todas as regiões do mundo para as suas funções para garantir que as empresas que possuem ou controlar o respeito das direitas ou normas de conduta empresarial. Registre-se também os modelos de que alguns Estados-Membros. No entanto, a maioria dos Estados não se parece totalmente com o que tomar medidas adicionais para proteger contra os direitos humanos. Também não parece que as empresas estatais têm uma responsabilidade de respeitar os direitos humanos (ONU, 2016, p. 4).

E assim as empresas estatais para ser campeões de conduta empresarial responsável, tem que incluir o respeito aos direitos humanos, onde o Grupo de Trabalho apela aos Estados e empresas estatais para que demonstrem liderança neste domínio (ONU, 2016).

2.3.1 A atual discussão acerca da obrigação dos Estados no contexto das atividades empresariais no âmbito do Comitê de Direitos econômicos, Sociais e Culturais da ONU

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais se reuniu em Genebra na Suíça para a sua 60ª reunião, o encontro aconteceu entre os dias 20 a 24 de fevereiro de 2017. Na ocasião houve um dia inteiro dedicado a discutir sobre projeto de Comentário Geral sobre as obrigações dos Estados no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no contexto das atividades empresariais (ONOG, 2017).

Marta Maurás, representante permanente do Chile junto ao Escritório das Nações Unidas em Genebra, afirmou que havia muito valor em fornecer orientação aos Estados sobre como cumprir suas obrigações de direitos humanos com relação às atividades empresariais (ONOG, 2017).

Marta Maurás que é embaixadora e representante permanente do Chile, disse que esteve pessoalmente envolvida na elaboração, pelo Comitê dos Direitos da Criança, do Comentário Geral 16 sobre as obrigações dos Estados quanto ao impacto do setor empresarial sobre os direitos da criança. À luz dessa experiência, ela quis compartilhar algumas ideias que poderiam ser de ajuda para o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Foi muito útil fornecer orientações aos Estados sobre como cumprir as suas obrigações em matéria de direitos humanos no que diz respeito às atividades empresariais. Também poderia ajudar as empresas a operar em um ambiente diferente. O tema dos negócios e dos direitos humanos era transversal e envolvia tanto os princípios fundamentais, como os direitos e obrigações articulados no Pacto.

Olivier de Schutter, membro do comitê e co-relator, declarou que o comitê vem trabalhando na questão do papel dos Estados no que se refere à regulamentação das atividades corporativas ao longo de vários anos. Em 2011, a Comissão havia adotado uma declaração sobre as obrigações dos Estados Partes em relação às atividades empresariais e aos direitos econômicos, sociais e culturais. Semanas depois, o Conselho de Direitos Humanos havia endossado os Princípios Orientadores de Negócios e os Direitos Humanos, logo, destaca o debate tripartite entre estados, organizações internacionais e sociedade civil organizada.

3 Do *soft law* ao *hard law*? Propostas para a relação entre empresas e direitos

A análise do capítulo anterior permite identificar nos diferentes mandatos sobre empresas e direitos humanos no sistema de direitos humanos das Nações Unidas que há uma tendência de se passar de uma abordagem mais focada em *soft law* para uma outra baseada em *hard law*, uma vez que está em discussão um instrumento internacional legalmente vinculante.

Nessa linha, este capítulo buscará analisar exemplos dessas abordagens, explorando o Pacto Global, como exemplo claro de soft law; e as propostas doutrinárias de criação de um tribunal internacional, que possa responsabilizar as empresas na esfera internacional por violações a direitos humanos, como exemplo de solução fundada no hard law, visto que tais propostas doutrinárias demandam um arcabouço normativo mandatório na esfera internacional para que possa ter futuro.

Essa investigação tem por fim trazer elementos ao debate visto que não se esferia uma solução em curto prazo para uma temática complexa que vem ocupando a agenda internacional desde, pelo menos, a década de 1970.

3.1 A resistência inicial às propostas fundadas na abordagem do *hard law* no debate sobre empresas e direitos humanos

Visto no capítulo anterior, os direitos humanos refletem os valores fundamentais nas sociedades. Internacionalmente reconhecidos, eles receberam especial atenção após a 2ª Guerra Mundial. Nesse sentido, Piosevan (2008) sustenta o que segue:

Fortalece-se a ideia de que a proteção dos direitos humanos não deve reduzir-se ao domínio reservado do Estado, porque revela o tema de legítimo interesse internacional. Por sua vez, essa concepção inovadora aponta a duas importantes consequências: 1) a revisão da noção tradicional de soberania absoluta do Estado, que passa a sofrer um processo de relativização, na medida em que são admitidas intervenções no plano nacional em prol da proteção dos direitos humanos (...) e, 2) a cristalização da ideia de que o indivíduo deve ter direitos protegidos na esfera internacional, na condição de sujeitos de direito (PIOSEVAN, 2008, p. 1).

Todavia, no contexto da globalização e do neoliberalismo, as empresas estão presentes, cada vez mais, nos países emergentes, atuando globalmente e participando da vida social, econômica e política de diversas comunidades. Assim, é preciso refletir como os Estados e as empresas compartilham as responsabilidades na defesa desses direitos básicos dos indivíduos citados pelos pilares de John Ruggie.

Como visto nos capítulos anteriores dessa monografia, antes da edição dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU, foram

elaborados os “Standards das Nações Unidas”, desenvolvidos em meados de 2003, os quais precederam os princípios de John Ruggie (CONNECTAS, 2010).

No entanto, os *Standards* tiveram pouca aceitação, sobretudo em virtude da utilização de uma linguagem *hard law*. Já os princípios orientadores foram aprovados com uma linguagem *soft law*, ou seja, trazendo diretrizes sem força cogente, o que, inclusive, auxiliou em sua aprovação por consenso. Desta feita, os princípios orientadores também não são imunes a críticas, pois a linguagem *soft law* pode enfraquecê-los, tornando-os pouco efetivos (PIOSEVAN, 2008).

Passadas essas considerações iniciais, ressalta-se que as grandes obras e empreendimentos causam, frequentemente, impactos negativos sobre direitos humanos. Assim, os princípios orientadores da ONU dispõem, em linhas gerais, caber ao Estado proteger, respeitar e reparar eventuais violações de direitos humanos, cometidas por terceiros – incluindo as empresas, dentro de seu território e jurisdição (PIOSEVAN, 2008).

Sabe-se que há determinadas atividades empresarias cujas operações possuem um risco significativo de violação de direitos humanos. Como afirma Vieira: “assim, surgiu o debate das Nações Unidas acerca do monitoramento das violações de Direitos Humanos perpetradas pelas empresas” (VIEIRA, 2004, p. 1).

Verifica-se que as empresas possuem uma exigência de assumir compromissos sociais diversos (tais como construção de escolas, projetos sociais, reflorestamento), mas isso não as exime de seu dever de cumprir e respeitar direitos humanos durante o desempenho de suas atividades (CONNECTAS, 2010).

Segundo os referidos princípios orientadores, há uma ampliação da responsabilidade das empresas, haja vista que uma transnacional poderá ser responsabilizada até mesmo em seu país de origem, de modo a evitar que as vítimas de violações de direitos humanos sejam ainda mais prejudicadas (CONNECTAS, 2010). O processo de mudanças de internacional para global no caráter dessas organizações implica uma leitura de mundo que se compromete com o fortalecimento de uma esfera institucional mundial extremamente vinculada ao poder das corporações transnacionais.

Como forma de incentivar e garantir o respeito efetivo dos direitos humanos, foi criado um sistema integrado por convenções, pactos e tratados regionais e globais de proteção. “E, a criação de tal sistema reflete uma consciência ética compartilhada pelos Estados contemporâneos, na medida em que criam consenso internacional em torno de temas centrais dos direitos humanos, fixando parâmetros protetivos mínimos”(PIOSEVAN, 2008, p. 45).

Nesse sentido, o desafio da ONU estava em legitimar-se sobretudo diante da classe capitalista transnacional, pondo fim a suspeições dessa classe quanto aos propósitos da ONU e possibilitando apoios dessas empresas às várias atividades exercidas pela Organização. Kell expõe a questão da seguinte forma:

A força da ONU é sua representatividade global, mas a desvantagem é que o menor denominador comum prevalece. É muito difícil obter apoio multilateral global para questões contemporâneas. Conectar essas pessoas em organizações privadas muitas vezes é uma maneira de acelerar o progresso. Kofi Annan reconheceu plenamente que ir além dos governos é uma chave para revitalizar a ONU, para dar um significado prático. Tomar as mudanças climáticas, tomar água, qualquer problema lá fora. Se você trabalha apenas através de governos, o progresso é muito lento e desigual, e às vezes frustrantemente lento. Se você abrir as portas e aprender a trabalhar com organizações da sociedade civil, com organizações do setor privado, muitas vezes você pode fazer muito mais progresso muito mais rápido. Além disso, os negócios em particular possuem habilidades e pontos fortes únicos que são críticos para que a ONU melhore seus próprios objetivos, seus recursos, seu know-how, sua tecnologia, sem a qual muitas operações da ONU não poderiam ser valiosas (KELL, 2008, p 4).

Assim, o Pacto Global se transformou no marco de globalização da ONU à medida que uma unidade diretamente ligada à Secretaria-Geral, e não apenas uma de suas agências passa a atuar em colaboração e cooperação com atores, sobretudo empresas, em um espaço no qual os Estados encontram-se em segundo plano. Também o mandato do Representante Especial do Secretário-Geral para Empresas e Direitos Humanos foi estabelecido com um perfil de contribuir, através da ONU, para a constituição de uma esfera pública global, conforme se analisará na sequência.

3.2. O Pacto Global das Nações Unidas

O Pacto Global possui a missão de apoiar as empresas para que possam fazer negócios de forma responsável, alinhando suas estratégias e operações com os 10 princípios sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção; e

adotem medidas estratégicas para a melhoria de metas sociais mais amplas, tais como as Metas de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, com ênfase na colaboração e na inovação (CONNECTAS, 2010).

Atualmente conta com cerca de 12.209 participantes, de 170 países diferentes, sendo aproximadamente 9.000 empresariais, e 3.000 entidades sem fins lucrativos. Os 10 princípios do Pacto Global possuem pretensão de universalidade e são derivados dos seguintes instrumentos internacionais: a Declaração Universal de Direitos Humanos; a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; a Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento; e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção.

No capítulo anterior, ao se tratar do contexto do surgimento do Pacto Global, buscou-se evidenciar de que o próprio Secretário Geral, Kofi Annan, assim como seus assessores estratégicos, Ruggie e Kell, vislumbravam com clareza e expectativa a necessidade de a ONU globalizar-se, a fim de garantir o funcionamento da organização, adequando-a aos novos imperativos da ordem mundial (PIOSEVAN, 2008).

Este pacto tem por objetivo mobilizar a comunidade empresarial internacional para adotar em seus negócios princípios que respeitem os Direitos Humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Atualmente conta com mais de 5.200 organizações signatárias articuladas por 150 redes ao redor do mundo (FURNAS, 2011).

O pacto global defende 10 princípios com pretensão de universalidade que decorrem da Declaração Universal de Direitos Humanos, da declaração da Organização Internacional do Trabalho, da declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas contra a corrupção. No que concerne aos Direitos Humanos diz que as empresas devem apoiar e respeitar a proteção de Direitos Humanos reconhecidos internacionalmente e assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos (CONNECTAS, 2010).

Princípios de Direitos Humanos:

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;

2. Impedir violações de direitos humanos;

Princípios de Direitos do Trabalho:

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;

4. Abolir o trabalho forçado;

5. Abolir o trabalho infantil;

6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção Ambiental:

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

8. Promover a responsabilidade ambiental;

9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente.

Princípio contra a Corrupção:

10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina (UN, 2016).

3.2.1. A ISO 26.000: Um Guia Para a Responsabilidade Social

O Pacto Global é uma iniciativa voluntária, como visto, e base para a criação da ISO 26000, a ISO (International Organization for Standardization), formada por representantes de 163 países, com sede em Genebra, é uma organização não-governamental internacional de padronização, que faz a ponte entre os setores público e privado. A sigla ISO deriva do grego isos que significa “igual” (CENCI; BANNWART, 2010).

A ISO, atualmente, objetiva, entre outras finalidades, estabelecer o padrão mundial para a implementação de diretrizes direcionadas à responsabilidade socioambiental, elaborando e difundindo normas em quase todos os domínios de atividades, de modo a favorecer a cooperação internacional nas esferas intelectual, científica, tecnológica e econômica. Dada a sua essencialidade, seus padrões são recebidos como documento em disputas internacionais pela Organização Mundial do Comércio e algumas de suas normas constituem instrumentos indispensáveis às relações organizacionais no cenário de globalização (CENCI; BANNWART, 2010).

A ISO desenvolveu mais de 18.000 normas internacionais em variados temas. Aproximadamente 1.100 normas são publicadas anualmente. As mais conhecidas são a ISO 9000, sistema de gestão de qualidade – estabelecida em 1987, no momento em que o processo de globalização trouxe a gestão de qualidade para o debate, e a ISO 14000, sistema de gestão ambiental – que surgiu em 1996 no ápice

do ativismo ambiental nos países desenvolvidos, ambas com propósito de certificação e caráter de sistema de gestão. Foram consideradas dois grandes sucessos de modelo de gestão do final do século XX, ultrapassando 600 mil certificados emitidos. Para manter o seu aparato o custo fixo das atividades da ISSO corresponde a US\$ 94 milhões/ano (CENCI; BANNWART, 2010).

Na busca por excelência, o mundo corporativo ou empresarial, cria instrumentos de qualificação, visando lucro, prestígio e respeitabilidade. Busca atingir diferenciais no processo de gestão ambiental, financeiro e de qualidade, valorizando-se especialmente para o mercado de concorrência. No Brasil, a ABNT criou a série 16000 (ABNT NBR 16001:2004 e ABNT 16002:2005) que trata do tema Responsabilidade Social. No âmbito internacional, foram criadas as normas AA 1000 – ferramenta de gestão nas organizações e SA 8000 que trata de uma proposta de ação global.

Em 2001, tem início um processo interno para averiguar a possibilidade de elaborar uma norma padrão versando sobre o tema Responsabilidade Social. Naquele mesmo ano, o ISO/TMB (*technical Management Board*), aprova uma resolução que destaca o valor do tema entre os assuntos emergentes. Diante disso, é convocado o Comitê de Política do Consumidor para considerar a viabilidade de normas nesta área. Outro comitê foi criado (SAG – *Strategic Advisory Group*), com o intuito de sugerir à ISO o prosseguimento ou não da elaboração da norma.

Este último comitê iniciou seus trabalhos em 2002 e os concluiu em 2004 recomendando a elaboração da norma padronizada. Em junho de 2004, a ISO realizou uma conferência internacional em Estocolmo que culminou na decisão de criar uma terceira geração de normas, ou seja, a norma internacional de Responsabilidade Social. O prazo para a conclusão da norma seria de três anos, isto é, 2008, o que não ocorreu. O TMB promulga então a resolução número 35/2004 determinando a criação da norma para estabelecer diretrizes, entretanto, sem o propósito de certificação e, em processo interno, o Brasil junto à Suécia vencem a eleição para liderar o grupo de trabalho (ISO 26.000).

O diferencial da ISO 26000 comparando com as normas das séries 9.000 e 14.000 é que esta servirá apenas como guia de diretrizes e não para alcançar selos

e certificados de responsabilidade socioambiental das organizações. Sua finalidade consistirá em orientar e apresentar diretrizes às organizações de diferentes portes e natureza a incorporá-las à sua gestão (ISO 26.000).

A possibilidade de certificação das organizações ainda tem gerado polêmica. Alguns *stakeholders* - as multinacionais, especialmente - criticam tal possibilidade em razão do alto custo para se certificar, ao passo que órgãos de defesa do consumidor, entendem que sem um certificado, quem realiza uma compra não consegue distinguir uma empresa da outra. Outros argumentam que a empresa certificada daria por cumprido seu papel com a responsabilidade social, considerando-se acima de qualquer suspeita, por outro lado, para a empresa que não certifica, não há sanção (PIZZI, 2007).

Outro aspecto que merece destaque à norma, é o crescente envolvimento de países em desenvolvimento neste processo *Multistakeholder* (ampla participação de partes interessadas – trabalhadores, consumidores, ONGs, além de observadores – mais de 90 países e 40 organizações internacionais), historicamente elaborados, sobretudo, por empresas e organismos de normalização. Disto não exclui dificuldades e barreiras encontradas neste decurso, como a questão financeira, experiência restrita com normalização, bem como o idioma. Para um maior engajamento e conseqüentemente o aumento de legitimidade nesse processo dos países em desenvolvimento, superar esses desafios faz-se imperioso (PIZZI, 2007).

No Brasil, de modo a dar maior estabilidade na atuação dos trabalhos da ISO 26000, o Instituto Ethos e o UniEthos criaram o Grupo de Trabalho Ethos para a ISO 26000, uma vez que isto facilitaria sua atuação no processo e ao mesmo tempo cooperaria para o desenvolvimento do comportamento socialmente responsável de suas empresas associadas.

Neste sentido anota Paulo Itacarambi, diretor-executivo do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e do UniEthos – Educação para a Responsabilidade Social e o Desenvolvimento sustentável:

Cada vez mais a responsabilidade social empresarial se desloca da periferia para o núcleo das estratégias empresariais. Inicialmente tratada como apoio filantrópico aos projetos sociais das comunidades e das organizações da sociedade civil, a RSE ganhou importância para o posicionamento das empresas no mercado à medida que aumentaram as

evidências de que o comportamento ético, transparente, solidário agrega valor à marca das empresas e cria diferenciais de competitividade para seus produtos e serviços. A futura ISO 26000 é o próprio debate para sua construção que contribuem para acelerar e ampliar o processo de consolidação da SER como assunto de negócios (UNIETHOS, 2010).

As organizações deverão adotar esta prática porque os modelos atuais já não servem mais, e, portanto, em razão disto, esta ISO já nasceu com aceitabilidade e credibilidade, de modo que, de acordo com o grupo de trabalho Ethos (GT) para ISO 26000, em maio de 2006, após a realização de uma pesquisa durante uma reunião internacional em Lisboa, a expectativa sobre o tipo de organização que adotariam a norma representava 88,5% das corporações multinacionais e as grandes empresas nacionais com 76,9%. Em seguida estão as pequenas e médias empresas (45,2%), os serviços públicos (42,3%), as ONGs (29,8%), as organizações governamentais (27,9%) as organizações de consumidores (23,1%) e os sindicatos (21,6%) (IPEA, 2010).

A norma foi criada por um debate transparente e participativo entre os *stakeholders*. Cada país compôs um comitê espelho, isto é, cada país é espelho do outro. Todos têm a mesma composição. É a primeira vez que a liderança de um processo de criação da ISO é compartilhada entre um país em desenvolvimento, como é o caso do Brasil e um país desenvolvido, a Suécia. Entretanto, a ISO 26000, concluída no final de 2010, é uma norma internacional de responsabilidade social. Historicamente, junto ao grupo Sueco – Instituto Sueco de Normalização (SIS), o Brasil, por meio da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), preside de forma compartilhada o grupo de trabalho responsável pela elaboração da ISO 26000, posto que, desenvolvido em um processo *Multistakeholder*, isto é, contando com 360 *experts* e observadores de mais de 90 países envolvidos (INMETRO, 2010).

O processo de formação da ISO 26000 ocorre de duas formas: por meio de delegações nacionais ou as chamadas organizações *D-Liaison*, que são compostas por categorias ou partes interessadas (*Stakeholders*), como trabalhadores, consumidores, indústria, governo, organizações não-governamentais (ONG's), serviço, suporte e outros, englobando academia e consultores. As *DLiaison* são importantes organizações internacionais ou regionais que vem atuando em temas

ligados à Responsabilidade Social, a exemplo da OIT (organização internacional do trabalho), UN-Global Compact (pacto global da ONU) entre outras. No Brasil, merece destaque o Instituto Ethos de responsabilidade social. Este atua como organização *D-Liaison* pela rede interamericana de responsabilidade social (MACHADO FILHO, 2001).

Atualmente, ainda, nos deparamos com algumas limitações e situações de violação dos direitos humanos, mas a criação dos aparatos internacionais que preconizam a sua promoção tem contribuído para que vários grupos em situação de vulnerabilidade tenham garantido o reconhecimento dos direitos coletivos de maneira legal.

3.3 Responsabilidade das Empresas e a Possível Criação de um Tribunal Internacional

A partir do final do século XX, com a reestruturação produtiva e a intensificação da globalização, surge uma nova dinâmica que vem mudando o perfil e as estratégias empresariais, devido às profundas transformações que ocorreram na sociedade nas esferas políticas, econômicas, sociais e culturais resultando no processo de aprofundamento da exclusão social em escala global (CRISTINA, 2008).

As transformações do processo produtivo com a introdução de novas tecnologias e a intensificação do processo de globalização, além de resultar em avanços, resultaram também em efeitos negativos consequentes da atividade industrial como: a degradação da qualidade de vida, o desemprego em massa, o crescimento das relações precárias de trabalho, a degradação do meio ambiente e violações aos direitos humanos.

Além disso, as empresas inseridas na aldeia global se depararam com diversas possibilidades e desafios, pois num mundo globalizado sem fronteiras dos Estados nacionais, elas passaram a não ter um local fixo e puderam buscar novos locais para instalação e novos mercados. Entretanto, realizaram essa busca de forma desordenada, desrespeitando as noções internacionais dos direitos humanos e as

legislações, gerando consequências negativas para a vida humana e para o meio ambiente em nome da maximização do lucro a qualquer preço (CRISTINA, 2008).

As críticas ao modo de operar das corporações e seus impactos negativos ganharam visibilidade por meio de diversificadas evidências, deixando clara a falta de responsabilidade das empresas (BARBOSA, 2002 apud CRISTINA, 2008, p. 7-8).

Assim, ao longo das décadas há vários esforços para condenar atos abomináveis contra a humanidade cometidos por entidades públicas e privadas no direito internacional.

A criação de tribunais internacionais contra o tráfico de escravos durante o início dos anos 1800 constituíram as primeiras tentativas de condenar tais atos, vários tratados assinados pela Grã-Bretanha com a Holanda, Portugal e Espanha previam os tribunais contra a escravidão que tinham jurisdição para julgar casos de navios escravo capturados com o objetivo de terminar como tráfico de escravos. Durante a vigência desses tratados, mais de 600 casos foram ouvidos pelos tribunais e 80.000 escravos foram liberados de navios capturados.

Esse exemplo evidencia o interesse comum da comunidade internacional para enfrentar questões complexas e evoluir para a prestação de mecanismos mais eficazes que visam a proteção dos direitos humanos. É preciso lidar com a temática no domínio da globalização e dimensionar as operações a favor dos direitos humanos (BUSH, 2009).

Visto isso, as negociações sobre um instrumento internacional juridicamente vinculante sobre as empresas e os direitos humanos têm de longa data discussões sobre o projeto de uma organização internacional responsável pela execução das obrigações sociais de direitos humanos (BUSH, 2009).

Durante o debate que levou à adoção da Resolução A/HRC/RES/26/97 onde seria a primeira negociação de um instrumento vinculativo sobre empresas e direitos humanos, realizada pelo Grupo de Trabalho Intergovernamental em 2015, já mencionado nos capítulos anteriores, as partes interessadas propuseram uma corte mundial em empresas e direitos humanos. Em primeiro lugar é importante reconhecer um quadro jurídico internacional eficaz sobre as empresas e os direitos

humanos como um passo essencial no sentido de proteger o acesso das vítimas para as ações erradas das corporações (OEIWG, 2014).

Assim, no caso das empresas, poderia nivelar o campo operacional internacional das empresas, pois, o instrumento estabelecerá os meios de autoridade para resolver os conflitos decorrentes da lei em diferentes jurisdições. Além, de criar um mecanismo para responder a abusos corporativos em uma "forma concertada", eliminando, assim, vantagens competitivas injustas para as corporações em todo o mundo (BUSH, 2009).

De acordo com Bush (2009), as discussões sobre a possível criação de um tribunal mundial sobre empresas e direitos humanos devem considerar os diferentes elementos que garantam a sua eficiência e eficácia, incluindo a representação legal e assistência às vítimas, o papel dos Estados no processo, e outras questões administrativas e processuais, tais como o recolhimento de provas e a execução de decisões através da cooperação internacional. As lições aprendidas com o passado poderiam orientar estas discussões com o propósito de avançar no sentido de um mundo mais justo e mais igual.

A existência de uma instituição nesse sentido poderia trazer benefícios importantes para o desenvolvimento do direito internacional e proteger as vítimas de violações dos direitos humanos pelas empresas, sendo atributo de uma nova agenda de direitos humanos para empresas. A criação e aceitação das instituições e tribunais internacionais por parte dos Estados tem gerado maior previsibilidade, que conduz a uma sensação de segurança e estabilidade. A instituição de tribunais internacionais é consequência da tendência jurisdicionalizante do Direito Internacional, dá legitimidade à sociedade internacional e fortalece a proteção internacional dos direitos humanos, entre eles o de um meio ambiente sadio (BEDIN, 2003).

À medida que a sociedade internacional se desenvolve, maior é a necessidade da criação de instâncias judiciais internacionais. A atuação de tribunais internacionais pode sanar falhas ocorridas no âmbito interno, estabelecer instrumentos jurídicos-processuais capazes de promover a efetiva responsabilização, e institui uma Justiça Internacional dos Direitos Humanos que

contribui para eficácia da proteção quer interna quer internacionalmente (BEDIN, 2003).

Contudo, não basta a criação de um tribunal internacional, como prega a funcionalização, “ele deve ser capaz de conduzir, de fato, a uma solução do problema apresentado, sobretudo quando envolve questão atinente aos direitos humanos” (MAZZUOLI, 2008, p. 49) sendo que o âmbito de proteção dos direitos humanos se fortaleceu bastante com a criação do TPI. Este enriquecimento do Direito Internacional dos Direitos Humanos, acompanhado da tendência da objetivação, ou seja, de superação do dogma voluntarista (de que a aplicação do Direito Internacional Público depende da vontade dos atores internacionais), deságua e fortalece o que tem se chamado de jurisdicionalização, resolução dos problemas globais por meio de tribunais internacionais.

Na medida em que se desenvolvem as regras de proteção internacional dos direitos humanos, avulta de importância a criação de tribunais internacionais de variada natureza para decidirem sobre as mais diversas questões envolvendo aspectos ligados a violações dos direitos humanos. Procura-se, cada vez mais, superar os regimes das cláusulas facultativas rumo à institucionalização e imposição da jurisdição internacional obrigatória. [...] a institucionalização de tribunais internacionais de caráter permanente e universal (criado no modelo mais condizente de tratado), de que é exemplo mais recente o já citado Tribunal Penal Internacional (MAZZUOLI, 2008, p. 51).

Ressalte-se que, no que tange a atuação dos tribunais internacionais, aplica-se o princípio da complementariedade, segundo o qual a jurisdição dele é subsidiária às nacionais. Neste contexto, a submissão aos tribunais internacionais surge como o maior e mais forte instrumento de efetivação dos direitos humanos. E, a não submissão voluntária a tribunais com esses objetivos não precisa mais ser vista como um entrave à consecução destes direitos. A semelhança da técnica utilizada pelo Tribunal Penal Internacional (TPI), os Estados não signatários “devem ser submetidos a um tribunal internacional especializados em alguma proteção dos direitos humanos, em caso ao meio ambiente saudável, por decisão do Conselho de Segurança da Organização das Nações Unidas” (VARELLA, 2009, p. 6), já que este possui competência e capacidade para tanto sem que prospere a alegação de ferimento da soberania (HERDEGEN, 2005).

O tema é delicado e de desdobramentos polêmicos, propõe uma alternativa à forma tradicional de jurisdição, nova até mesmo para o moderníssimo Direito Internacional, mas que deve ser encarado com a boa vontade e urgência que a problemática socioambiental global requer. Deste modo, levando em consideração o caráter transfronteiriço das consequências advindas dos danos socioambientais, poderia a Sociedade Internacional obrigar um Estado que, por exemplo, degrada o meio ambiente a respeitar um tratado, mesmo que não o tenha assinado. Isto porque a preservação do meio ambiente é direito humano fundamental, devendo ser considerada *ius cogens*, portanto, de observância obrigatória dos Estados.

Assim, entre os antecedentes da ideia de tribunais internacionais que possam julgar empresas por violações de direitos humanos, podem ser citados os tribunais abolicionistas do século XIX, primordialmente porque eles desafiaram o modelo econômico dominante na época, em que o comércio de escravos era considerado essencial para a viabilidade das economias coloniais. Era impensável na época restrições a empresas rentáveis. Esses tribunais introduziram um quadro institucional baseado em comissões mistas formadas por juízes pertencentes ao Estado (BUSH, 2009).

CONCLUSÃO

As últimas décadas foram marcadas por diversas transformações decorrentes da globalização, e conseqüentemente um aumento nas violações aos direitos humanos e uma tentativa de ser criar mecanismos de proteção destes direitos. Após a segunda Guerra Mundial, e com a proclamação a Declaração Universal de Direitos Humanos a proteção dos direitos humanos ganhou efetividade.

Após a criação em 1966 pela a ONU dos pactos Internacionais sobre Direitos Civis e Políticos, Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a década de 70 foi marcada por diversas tentativa de criação de normas de proteção dos direitos humanos em violações cometidas pelas empresas.

Apesar das diversas pressões sociais, das diversas discussões no contexto da ONU e de diversas tentativas infrutíferas de se normatizar o tema e criar modelos exigíveis das empresas nos casos de violações aos direitos humanos, após a aprovação dos princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos em 2011 pela ONU, houve uma mudança de paradigma na esfera internacional sobre o compromisso das empresas com a responsabilidade social corporativa e com o seu compromisso com a proteção dos direitos humanos, passando este tema a fazer parte das estratégias empresariais.

Os princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos não limitaram esta responsabilidade às empresas sem atribuir às empresas a mesma responsabilidade legal de um Estado. Destaca-se o dever dos Estados em criar normas e fiscalizar a efetividade e garantia dos direitos humanos.

Onde a criação de um Grupo de Trabalho fez com que as empresas estatais para serem campeãs de conduta empresarial responsável, tem que incluir o respeito aos direitos humanos, onde o Grupo de Trabalho apela aos Estados e empresas estatais para que demonstrem liderança neste domínio e junto com o Pacto Global foi um marco para a constituição de uma esfera pública global na ONU com a ISO 26.000.

E essa discussões remete sobre a viabilidade de um Tribunal Internacional sobre empresas e direitos humanos devem considerar os diferentes elementos que

garantam a sua eficiência e eficácia, incluindo a representação legal e assistência às vítimas pelos estados e outras questões administrativas e processuais, tais como recordação de provas e a execução de decisões através da cooperação internacional.

Os tribunais também enxergam as empresas como um instrumento necessário para cometer o crime, mas não como organizações criminosas. As lições aprendidas com o passado poderiam guiar estas discussões com o propósito de avançar no sentido de um mundo mais justo e mais igual.

Assim, as partes interessadas poderiam usar essas lições para propor caminhos para assegurar que em âmbito internacional, a proteção aos direitos humanos é a melhor madeira para criar um instrumento internacional juridicamente vinculativo sobre as empresas com o intuito de fomentar e respeitar a proteção dos direitos humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

United Nations Human Rights. Committee on Economic, Social and Cultural Rights closes its sixtieth session. 2017. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21227>. Acesso em: 10 Abr. 2017.

UNOG. The United Nation Office at Geneva. Committee on Economic, Social and Cultural Rights Holds General Discussion on State Obligations in the Context of Business Activities. 2017. Disponível em: http://www.unog.ch/unog/website/news_media.nsf/%28httpNewsByYear_en%29/1F0902DEA7C66D70C12580CE004BCD6C?OpenDocument. Acesso em: 10 Abr. 2017.

AMNESTY, I. Amnesty international letter to john ruggie, un special representative on business & human rights. n. uggieuggi, 2005.

ARAGAO, D. M. C. de. Responsabilidade como legitimação: Capital transnacional de governança global na organização das nações unidas. 2010.

BARBOSA, L. Globalização e cultura de negócios. Empresa, Empresários e Globalização, 2002.

BARRETO, V. de P. Ética e direitos humanos: Aporias preliminares. 2002.

BEDIN, Gilmar Antonio. A Sociedade Global e suas Possibilidades de Realização: um olhar a partir das relações internacionais. In: OLIVEIRA, Odete Maria de; DAL RI JUNIOR, Arno (Org.). Relações internacionais: interdependência e sociedade global. Ijuí: Ijuí, 2003. p. 505-536.

BUSH, J. A. The prehistory of corporations and conspiracy in international criminal law: What nuremberg really said. Jonathan A., 2009.

CENCI, Elve Miguel BANNWART, Michele Christiane de Souza. ISO 26000: um novo horizonte ético para a empresa. Conpedi Florianópolis, 2010.

CONNECTAS. Empresas e Direitos Humanos: Parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar. Relatório final de John Ruggie, representante especial do Secretário Geral. 2010.

CRISTINA, K. Responsabilidade social empresarial: Os desafios par aa promoção da diversidade cultural no século xxi. 2008.

DELMAS-MARTY. Que futuro para os direitos do homem? Chaves do Século XXI, 2000.

ETHOS, I. Empresas e Direitos Humanos na Perspectiva do Trabalho Decente. [S.l.: s.n.], 2011.

FEENEY, A. P. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das nações unidas e o futuro da agenda de advocacy. Revista Internacional de Direitos Humanos, v. 6, n. 11, 2009.

FURNAS. Furnas adotará em seu Balanço Social princípios de sustentabilidade recomendados pela ONU. 2011. Disponível em: <http://www.furnas.com.br/arqtrab/ddppg/revistaonline/linhadireta/rf336_onu.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016.

HERDEGEN, Matthias. Derecho internacional público. Universidade Nacional Autónoma de México. Fundación Konrad Adenauer. México, 2005.

INMETRO. Futura ISO 26000. Disponível em: <http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp>. Acesso em: 10 nov. 2016.

IPEA. Norma ISO 26000 não será certificável. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/acaosocial/articlef5d8.html?id_article=448>. Acesso em: 10 nov. 2016.

ISA, F. G. La declaración universal de los derechos humanos: algunas reflexiones en torno a sugénesis y a su contenido. 1999.

ISO 26000. A Quem Interessa a Norma Internacional de Responsabilidade Social? Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/documents/ISO%2026.000%20-%20IX%20SIMPOI_v3_ID.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2016.

KELL, G. Entrevista concedida a daniel m. aragão. Novembro 2008.

KRUGLIANSKAS, L. A. J. Gestão socioambiental: responsabilidade e sustentabilidade do negócio. 2009.

LAFER, Celso. A ONU e os direitos humanos. Estud. av. vol.9 no.25 São Paulo Sept./Dec. 1995

LEHR, J. S. A. Human rights due diligence. is it too risky? corporate social responsibility initiative working paper n. 55. 2010.

MACHADO FILHO Claudio Pinheiro. Responsabilidade Social e Governança: o debate e as implicações. São Paulo: cengage learning, 2001.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de direito internacional. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008

MOLINA. O trabalho escravo e a legislação brasileira. 2012.

OEWG. Elaboration of an Internationally Binding Instrument on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect to Human Rights. Human rights council, resolution a/hrc/res/26/9. [S.I.], 2014.

OIT. Convenção sobre escravatura. In: . [S.I.: s.n.], 1953. ONU. Relatório Brundtland. In: . [S.I.: s.n.], 1987.

ONU. Declaração e programa de ação de Viena: Conferência mundial sobre direitos humanos. In: . Viena: [s.n.], 1993.

ONU. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights. [S.I.], 2003.

ONU. Report of the special representative of the secretary-general on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Business and human rights: Towards operationalizing the “protect, respect and remedy” framework. Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. 2009.

ONU. Report of the working group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. 2016.

PIZZI, Jovino. “Apresentação”. In: GARCÍA-MARZÁ, Domingo. Ética Empresarial: do Diálogo à Confiança na Empresa. São Leopoldo; Pelotas/RS: Editora Unisinos; Educat, 2007.

PORTELA, Paulo Henrique Gonçalves. Direito Internacional Público e Privado. Salvador: Jus Podivm, 2009.

PIOSEVAN, F. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 2008. REVISTA de Direitos Fundamentais e Democracia. 2014.

ROBINSON, W. I. A theory of global capitalism: Production, class, and state in a transnational world. 2005.

RUGGIE, J. Globalization and Global Community: the Role of the United Nations. [S.I.], 2000.

RUGGIE, J. Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and Transnational Corporations and Other Business. (U.N. Doc. E/CN.4/2006/97). [S.I.], 2006.

RUGGIE, J. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts. (U.N. Doc. A/HRC/4/035). [S.I.], 2007.

RUGGIE, J. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights.

Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the Right to Development. [S.I.], 2008.

RUGGIE, J. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. (U.N. Doc.A/HRC/8/5). [S.I.], 2008.

RUGGIE, J. Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las naciones unidas para “proteger, respetar y remediar”.
2011.

SARFATI, G. Teoria das Relações Internacionais. [S.I.]: Editora Saraiva, 2005. TORRES, R. L. Legitimação dos direitos humanos. 2002.

UN. Economic and social council. commission on transnational corporations - united nations code of conduct on transnational corporations. 2010.

VARELLA, Marcelo D. Direito internacional público. São Paulo: Saraiva, 2009.

VIEIRA, O. V. Reflexões acerca da sociedade civil e dos direitos humanos. 2004. *Rev. int. direitos human.*[online]. 2004, vol.1, n.1, pp.48-69. ISSN 1806-6445. <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-64452004000100004>.

VICHINKESKI, Anderson. The evolution of human rights under the inflows of globalization processes. *Revista de Direitos Fundamentais e Democracia*, Curitiba, v. 16, n. 16, p. 184-199, julho/dezembro de 2014.