

INTRODUÇÃO

As empresas trazem enormes benefícios onde se instalam, como: geração de empregos e aumento da competitividade local. Contudo, estas empresas com frequência dispõem de suficiente influência política, que pode acabar por soffrear os Direitos Humanos e a cidadania de uma localidade ou país, o que justifica a pesquisa.

O objetivo geral da pesquisa é o de apresentar a análise do conteúdo das Sessões do Conselho de Direitos Humanos da ONU, apontando como elas podem desenvolver a proteção aos Direitos Humanos bem como tratar da governança corporativa.

As principais metodologias empregadas são: (i) revisão bibliográfica com a leitura, fichamento e análise dos livros referência dos assuntos em voga, e (ii) obtenção e análise de dados secundários por meio de sites oficiais na Internet para garantir a integridade da pesquisa.

Os resultados esperados são os de apresentar nas considerações finais da pesquisa os instrumentos de responsabilização das empresas violadoras dos direitos humanos como instrumento de desenvolvimento socioeconômico do Brasil.

1 ASPECTOS GERAIS DO CONSELHO DE DIREITOS HUMANOS DA ONU

O Conselho de Direitos Humanos é o órgão criado pelos Estados-Membros da ONU com o objetivo de reforçar a promoção e a proteção dos direitos humanos em todo o planeta. Substitui a Comissão de Direitos Humanos das Nações Unidas.

A Comissão de Direitos Humanos conseguiu grandes avanços, como o estabelecimento de normas internacionais na área de direitos humanos. Mas muitas das características do Conselho fazem dele um órgão ainda mais forte. Por exemplo, os membros da Comissão eram escolhidos longe dos olhares do público e, depois, "eleitos" por aclamação. Os membros do Conselho – pelo contrário - tiveram que competir por assentos e os candidatos bem sucedidos

precisaram conseguir o apoio da maioria dos Estados-membros, numa votação secreta. Pela primeira vez, os candidatos comprometeram-se voluntariamente a promover e respeitar os direitos humanos, devendo cumprir esse compromisso, sob pena de serem suspensos como membros do Conselho.

A resolução que cria o Conselho também salienta a importância de acabar com a prática de dois pesos e duas medidas, um problema que muito prejudicou a Comissão. Assim, o Conselho terá também um novo mecanismo periódico de análise que lhe dará - e também ao mundo - a oportunidade de examinar a atuação de todos os 191 Estados-membros das Nações Unidas. Ao contrário do que acontecia antes, nenhum país poderá escapar a essa investigação. Isto promete ser um forte instrumento para os defensores dos direitos humanos em nível mundial. Além disso, o Conselho se reunirá ao longo do ano, enquanto o programa de seis semanas da Comissão prejudicava seriamente a sua eficácia e flexibilidade. Graças a esse tempo suplementar, o Conselho poderá levar a cabo iniciativas preventivas, para evitar que situações de tensão se transformem em crises, e responder rapidamente a novas crises na área dos direitos humanos.

No dia 9 de maio de 2006, 47 países foram eleitos membros do Conselho. A distribuição de assentos é feita de acordo com uma representação geográfica equitativa (13 do Grupo dos Países Africanos; 13 do Grupo dos Países Asiáticos; 7 do Grupo dos Países do Leste Europeu; 8 do Grupo dos Países da América Latina e do Caribe; e 7 do Grupo dos Países da Europa Ocidental e Outros). O Conselho, cujos membros foram eleitos através de uma disputada eleição, deve trabalhar com base na universalidade, imparcialidade, objetividade e não seletividade. É necessariamente inclusivo e tem que conduzir seu trabalho com base no diálogo e na cooperação, o que inclui conversar e prestar assistência a países que são vistos como tendo problemas específicos de direitos humanos. Mas, nenhum país tem uma atuação perfeita em matéria de direitos humanos e todos os Estados devem prestar conta de suas lacunas.

É verdade que uma mudança puramente institucional não basta. Para que tenha um verdadeiro impacto, os membros do novo Conselho devem estar dispostos a olhar além dos seus interesses políticos imediatos e a aderir à

causa da proteção dos direitos humanos em todo o mundo. Isso exigirá da parte de todos eles vontade política e uma liderança assente em princípios. Exigirá também o empenho da sociedade civil e do público em velar para que os membros estejam à altura dos compromissos assumidos.

A Assembleia Geral tem o direito de suspender os direitos e privilégios de qualquer membro do Conselho, desde que considere que cometeu continuamente violações flagrantes e sistemáticas dos direitos humanos durante o seu mandato. Este processo de suspensão exige uma maioria de dois terços dos votos da Assembleia Geral. Os membros são eleitos por um período de três anos e não podem ser reeleitos após dois mandatos consecutivos.

O Conselho de Direitos Humanos é um órgão subsidiário da Assembleia Geral. Isto faz com que tenha de prestar contas diretamente a todos os membros da ONU, numa análise a que se submeterão dentro de cinco anos. Os Estados-membros ponderarão, entre outras questões, se desejam elevar o Conselho à categoria de órgão principal.

Promover o respeito universal e a proteção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais para todos será responsabilidade do Conselho. Para isso, analisará as violações de direitos, promoverá assistência e educação na área dos direitos humanos, ajudará a desenvolver o direito internacional nesta esfera, analisará a atuação dos Estados-membros, se esforçará para evitar abusos, responderá a situações de emergência e servirá de fórum internacional para o diálogo sobre questões de direitos humanos.

O novo Conselho elegerá seu Presidente. Na primeira semana, um segmento de alto nível ouvirá mais de 100 dignitários. A Alta Comissária para os Direitos Humanos apresentará seu relatório anual ao novo Conselho e manterá um diálogo sobre questões de direitos humanos. O Conselho ouvirá os representantes das comissões nacionais de direitos humanos, as organizações não governamentais de direitos humanos, os órgãos criados em virtude de tratados relativos a direitos humanos, mecanismos especiais independentes e a Subcomissão sobre Promoção e Proteção de Direitos Humanos. O Conselho deverá também adotar seu programa de trabalho para o primeiro ano.

Enquanto a antiga Comissão se reunia apenas uma vez por ano, durante uma única sessão com a duração de seis semanas, o Conselho de Direitos

Humanos realizará pelo menos três sessões por ano (incluindo a sessão principal), durante um período não inferior a dez semanas. O Conselho, sediado em Genebra (Suíça), poderá também ser convocado para tratar de situações urgentes e realizar sessões extraordinárias, quando necessário. E, o que é importante, qualquer membro do Conselho pode pedir uma sessão, sendo apenas exigido o apoio de um terço dos seus membros para que seja autorizada.

Os observadores, como as organizações não governamentais, as organizações intergovernamentais, as instituições nacionais de direitos humanos e os organismos especializados participarão no Conselho por meio dos mesmos mecanismos e práticas que se aplicavam à Comissão. O Conselho prosseguirá todos os mandatos e responsabilidades da Comissão, a fim de garantir que não haja uma lacuna em termos de proteção, durante a transição. Será concluída uma análise, um ano depois da primeira sessão do Conselho. Essa análise examinará os meios de racionalizar e reforçar os procedimentos e mecanismos especiais, incluindo a Subcomissão da Comissão de Direitos Humanos sobre Promoção e Proteção dos Direitos Humanos.

O novo Conselho assumirá o mesmo papel e responsabilidades da Comissão de Direitos Humanos, no que se refere ao trabalho do Alto Comissariado. Assim, a Alta Comissária manterá o seu papel independente, em conformidade com o pertinente mandato da Assembleia Geral e o Alto Comissariado assegurará o secretariado do Conselho para questões de fundo e cooperará estreitamente com o Conselho na promoção e proteção dos direitos humanos.

Situações de violações de direitos humanos em larga escala têm requerido uma resposta comum de modo a proteger civis e promover a paz e o respeito ao Direito Internacional. E as graves violações de direitos humanos receberam atenção dos Estado durante a 24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas que ocorreu em 2013. Foram as intensas manifestações de apoio a uma resolução sobre o conflito sírio, seguidas pela apresentação de relatórios e de uma resolução sobre o país, além de uma declaração conjunta de países sobre o Barein, a aprovação de duas firmes resoluções sobre a proteção de defensores de direitos humanos e a

manifestação de um grupo de países sobre a necessidade de criação de um instrumento internacional vinculante sobre empresas e direitos humanos.

Em 2015 ocorreu a 30ª sessão do **Conselho de Direitos Humanos da ONU** (CDH), e quatro grandes temas estavam na pauta: **a Revisão Periódica Universal, o Sistema Interamericano de Direitos Humanos e o debate sobre a elaboração do tratado sobre empresas e direitos humanos da ONU.**

2 PRINCÍPIOS ORIENTADORES DA ONU PARA PROTEGER, RESPEITAR E REPARAR EMPRESAS VIOLADORAS DE DIREITOS HUMANOS

O Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas, Professor John Ruggie.

Como parâmetros para proteger, respeitar e reparar casos de empresas violadoras de Direitos Humanos foram elaborados os 31 Princípios que são o resultado de seis anos de trabalho por John Ruggie em 2008. Os três pilares dos Princípios Orientadores são:

- (i) **PROTEGER:** a obrigação dos Estados de proteger os direitos humanos;
- (ii) **RESPEITAR:** a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos;
- (iii) **REPARAR:** a necessidade de que existam recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento destes direitos pelas empresas.

Os Princípios, elaborados a partir de normas de direitos humanos preexistentes, representam um momento histórico na consolidação de parâmetros normativos aplicáveis à conduta das empresas em relação aos direitos humanos. Os Princípios, que geraram intensos debates e críticas, são só o “fim do início”, como apontou o próprio Ruggie. É necessário agora que as empresas e os Estados realmente se comprometam na sua implementação e aprofundem o debate sobre as obrigações das empresas nesta matéria, com a

participação de organizações de direitos humanos que atuam nesta seara e das vítimas de violações envolvendo empresas.

O Grupo de Trabalho das Nações Unidas sobre Direitos Humanos e Empresas, composto por 5 especialistas, vai dar continuidade ao trabalho do Ruggie. O Grupo promoverá nos próximos 3 anos a disseminação dos Princípios e procurará identificar os principais desafios e as boas práticas para sua implementação. O Grupo de Trabalho também poderá realizar visitas aos países e colaborar na sua implementação no âmbito nacional. Atenção especial será dedicada pelo Grupo ao aprimoramento dos recursos judiciais e não judiciais em caso de violações de direitos humanos envolvendo empresas.

Estados, empresas, sindicatos e organizações não governamentais para discutir as tendências e desafios na implementação dos Princípios, em especial por setores da indústria ou em relação a direitos em particular.

Estes Princípios Orientadores são baseados no reconhecimento de:

- (i) Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais;
- (ii) O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;
- (iv) A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.

Estes Princípios Orientadores se aplicam a todos os Estados e a todas as empresas, tanto transnacionais como de outro tipo, independentemente de sua dimensão, setor, localização, proprietários e estrutura. Estes Princípios Orientadores devem ser entendidos como um todo coerente e devem ser interpretados, individual e coletivamente, com o objetivo de melhorar os padrões e práticas em relação às empresas e aos direitos humanos de modo a alcançar resultados tangíveis para indivíduos e comunidades afetadas, e contribuir assim para uma globalização socialmente sustentável.

Em nenhum caso estes Princípios Orientadores devem ser interpretados de modo a estabelecer novas obrigações de direito internacional, nem restringir ou reduzir obrigações legais que um Estado tenha assumido, ou esteja sujeito

em conformidade com as normas de direito internacional em matéria de direitos humanos. Estes Princípios Orientadores devem ser aplicados de forma não discriminatória, com atenção especial aos direitos e necessidades de, assim como aos desafios enfrentados por, pessoas pertencentes a grupos ou populações que possam estar em maior risco de vulnerabilidade ou marginalidade, e levando-se em consideração os diferentes riscos que possam ser enfrentados por mulheres e homens.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS
I. O DEVER DO ESTADO DE PROTEGER OS DIREITOS HUMANOS
A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS
<p>PRINCÍPIO 1. Os Estados devem proteger contra violações dos direitos humanos cometidas em seu território e/ou sua jurisdição por terceiros, inclusive empresas. Para tanto, devem adotar as medidas apropriadas para prevenir, investigar, punir e reparar tais abusos por meio de políticas adequadas, legislação, regulação e submissão à justiça.</p> <p>PRINCÍPIO 2. Os Estados devem estabelecer claramente a expectativa de que todas as empresas domiciliadas em seu território e/ou jurisdição respeitem os direitos humanos em todas suas operações.</p>
B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS
<p><u>FUNÇÕES NORMATIVAS E DE ORIENTAÇÃO POLÍTICA DO ESTADO DE CARÁTER GERAL</u></p> <p>PRINCÍPIO 3. Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem:</p> <p>A. Fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, avaliar periodicamente se tais leis resultam adequadas e remediar eventuais lacunas; B. Assegurar que outras leis e diretrizes políticas que regem a criação e as atividades das empresas, como o direito empresarial, não restrinjam mas sim que propiciem o respeito aos direitos humanos pelas empresas; C. Assessorar de maneira eficaz as empresas sobre como respeitar os direitos humanos em suas atividades; D. Estimular e se for preciso exigir que as empresas informem como lidam com o impacto de suas atividades sobre os direitos humanos.</p> <p><u>O NEXO ENTRE O ESTADO E AS EMPRESAS</u></p> <p>PRINCÍPIO 4. Os Estados devem adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, tais como as agências oficiais de crédito à exportação e os organismos oficiais de seguros ou de garantia dos investimentos, exigindo, se for o caso, auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos.</p> <p>PRINCÍPIO 5. Os Estados devem exercer uma supervisão adequada, a fim de cumprir suas obrigações internacionais de direitos humanos, quando contratam os serviços de empresas, ou promulgam normas com essa finalidade, que possam ter um impacto sobre o gozo dos direitos humanos.</p>

PRINCÍPIO 6. Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais.

FOMENTAR O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS PELAS EMPRESAS EM REGIÕES AFETADAS POR CONFLITOS

PRINCÍPIO 7. Tendo em vista que o risco de graves violações de direitos humanos é maior em regiões afetadas por conflitos, os Estados devem tratar de assegurar que as empresas que operem em tais contextos não se vejam implicadas em abusos dessa natureza, adotando entre outras as seguintes medidas:

A. Colaborar o mais cedo possível com as empresas para ajudá-las a identificar, prevenir e mitigar os riscos para os direitos humanos que impliquem suas atividades e relações empresariais; B. Prestar assistência adequada às empresas para avaliar e tratar os principais riscos de abusos, prestando especial atenção tanto à violência de gênero quanto à violência sexual; C. Negar o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja envolvida em graves violações dos direitos humanos e se negue a cooperar para resolver a situação; D. Assegurar a eficácia das políticas, leis, regulamentos e medidas coercitivas vigentes para prevenir o risco de que as empresas se vejam envolvidas em graves violações dos direitos humanos.

GARANTIR A COERÊNCIA POLÍTICA

PRINCÍPIO 8. Os Estados devem assegurar que os departamentos e organismos governamentais e outras instituições estatais que orientem as práticas empresariais sejam conscientes das obrigações de direitos humanos do Estado e as respeitem no desempenho de seus respectivos mandatos, especialmente oferecendo-lhes informação, capacitação e apoio pertinentes.

PRINCÍPIO 9. Os Estados devem manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos quando firmem acordos políticos sobre atividades empresariais com outros Estados ou empresas, por exemplo, por meio de tratados ou contratos de investimento.

PRINCÍPIO 10. Os Estados quando atuem na qualidade de membros de instituições multilaterais que tratam questões relacionadas com as empresas, deverão:

A. Buscar assegurar que essas instituições não limitem a capacidade dos Estados membros de cumprir seu dever de proteção nem impeçam o respeito aos direitos humanos pelas empresas; B. Incentivar essas instituições, no âmbito de seus respectivos mandatos e capacidades, a promover o respeito aos direitos humanos pelas empresas, e, quando demandadas, auxiliar os Estados no cumprimento de seu dever de proteção contra as violações dos direitos humanos cometidas por empresas, por meio de iniciativas de assistência técnica, atividades de formação e sensibilização; C. Inspirar-se nestes Princípios Orientadores para promover o mútuo entendimento e a cooperação internacional no gerenciamento dos desafios relacionados às empresas e os direitos humanos.

II. A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS DE RESPEITAR OS DIREITOS HUMANOS

A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

PRINCÍPIO 11. As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.

PRINCÍPIO 12. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

PRINCÍPIO 13. A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:

A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer; B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

PRINCÍPIO 14. A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos aplica-se a todas as empresas independentemente de seu tamanho, setor, contexto operacional, proprietário e estrutura. No entanto, a magnitude e a complexidade dos meios dispostos pelas empresas para assumir essa responsabilidade pode variar em função desses fatores e da gravidade dos impactos negativos das atividades

da empresa sobre os direitos humanos.

PRINCÍPIO 15. Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber:

A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; B. Um processo de auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos; C. Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

COMPROMISSO POLÍTICO

PRINCÍPIO 16. De maneira a incorporar sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem expressar seu compromisso com essa responsabilidade mediante uma declaração política que:

A. Seja aprovada no mais alto nível de direção da empresa; B. Baseie-se em assessoria especializada interna e/ou externa; C. Estabeleça o que a empresa espera, em relação aos direitos humanos, de seu pessoal, seus sócios e outras partes diretamente vinculadas com suas operações, produtos ou serviços; D. Seja publicada e difundida interna e externamente a todo o pessoal, aos parceiros comerciais e outras partes interessadas; E. Seja refletida nas políticas e procedimentos operacionais necessários para incorporar o compromisso assumido no âmbito de toda a empresa.

AUDITORIA (DUE DILIGENCE) EM DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 17. A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas. A auditoria (due diligence) em matéria de direitos humanos:

A. Deve abranger os impactos negativos sobre os direitos humanos que tenham sido causados ou que tiveram a contribuição da empresa para sua ocorrência por meio de suas próprias atividades, ou que tenham relação direta com suas operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais; B. Variará de complexidade em função do tamanho da empresa, do risco de graves consequências negativas sobre os direitos humanos e da natureza e o contexto de suas operações; C. Deve ser um processo contínuo, tendo em vista que os riscos para os direitos humanos podem mudar no decorrer do tempo, em função da evolução das operações e do contexto operacional das empresas.

PRINCÍPIO 18. A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais. Esse processo deve:

A. Recorrer a especialistas em direitos humanos internos e/ou independentes; B. Incluir consultas substanciais com grupos potencialmente afetados e outras partes interessadas, em função do tamanho da empresa e da natureza e do contexto da operação.

PRINCÍPIO 19. Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

A. Para que essa integração seja eficaz é preciso que: I. A responsabilidade de prevenir essas consequências seja atribuída aos níveis e funções adequados dentro da empresa; II. A adoção de decisões internas, as atribuições orçamentárias e os processos de supervisão possibilitem oferecer respostas eficazes a esses impactos. B. As medidas a serem adotadas devem variar em função de: I. Que a empresa provoque ou contribua para provocar as consequências negativas ou de que seu envolvimento se reduza a uma relação direta desses impactos com as operações, produtos ou serviços prestados por uma relação comercial; II. Sua capacidade de influência para prevenir os impactos negativos.

PRINCÍPIO 20. A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta. Esse monitoramento deve:

A. Basear-se em indicadores qualitativos e quantitativos adequados; B. Levantar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

PRINCÍPIO 21. Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os

direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito. Em qualquer caso, as comunicações devem reunir as seguintes condições:

A. Possuir uma forma e uma frequência que reflitam as consequências das atividades da empresa sobre os direitos humanos e que sejam acessíveis para seus destinatários; B. Proporcionar suficiente informação para avaliar se a resposta de uma empresa diante de consequências concretas sobre os direitos humanos é adequada; C. Não pôr em risco, por sua vez, as partes afetadas ou seus funcionários, e não violar requisitos legítimos de confidencialidade comercial.

REPARAÇÃO

PRINCÍPIO 22. Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos.

QUESTÕES DE CONTEXTO

PRINCÍPIO 23. Em qualquer contexto, as empresas devem:

A. Cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, onde quer que operem; B. Buscar fórmulas que lhes permitam respeitar os princípios de direitos humanos internacionalmente reconhecidos quando confrontados com exigências conflitantes; C. Considerar o risco de provocar ou contribuir para provocar graves violações de direitos humanos como uma questão de cumprimento da lei onde quer que operem.

PRINCÍPIO 24. Quando for necessário dar prioridade às medidas para enfrentar os impactos adversos, reais e potenciais, sobre os direitos humanos, as empresas devem primeiramente tratar de prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata.

III. ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO

A. PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

PRINCÍPIO 25. Como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes.

B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

MECANISMOS ESTATAIS JUDICIAIS

PRINCÍPIO 26. Os Estados devem adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas, especialmente considerando a forma de limitar os obstáculos jurídicos, práticos e de outras naturezas que possam conduzir para uma negação do acesso aos mecanismos de reparação.

MECANISMOS ESTATAIS EXTRAJUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 27. Os Estados devem estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes e apropriados, paralelamente aos mecanismos judiciais, como parte de um sistema estatal integral de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.

MECANISMOS NÃO-ESTATAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 28. Os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas

PRINCÍPIO 29. Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.

PRINCÍPIO 30. As corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia.

CRITÉRIOS DE EFICÁCIA DOS MECANISMOS NÃO-JUDICIAIS DE DENÚNCIA

PRINCÍPIO 31. Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:

A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia; B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los; C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação; D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito; E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo; F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos; G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro;

Os mecanismos de nível operacional também deveriam: H. Basear-se na participação e no diálogo: consultar os grupos interessados, para os quais esses mecanismos estão destinados, sobre sua concepção e seu desempenho, com especial atenção ao diálogo como meio para abordar e resolver as denúncias.

Figura 1

Legenda: Princípios parâmetros da ONU para proteger, respeitar e reparar Empresas e Direitos Humanos.

Fonte: Conectas Direitos Humanos.

3 GOVERNANÇA CORPORATIVA NAS EMPRESAS COMO INSTRUMENTO DE RESPONSABILIZAR AS EMPRESAS VIOLADORAS DOS DIREITOS HUMANOS

A governança corporativa surge como mecanismo para a proteção da propriedade dos investidores, pela forma de relacionamento entre estes e os dirigentes da empresa. De um lado, estão aqueles que defendem a teoria da maximização da riqueza dos acionistas ou de maximização do valor da empresa como função-objetivo da firma; de outro, encontram-se autores que defendem também a teoria de equilíbrio dos interesses dos públicos (*stakeholders*) afetados pelas companhias.

A Constituição Federal brasileira, em seu art. 170 estatui: “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”.

Ao examinarem-se os incisos do referido art. 170, CF, encontram-se como princípios norteadores da ordem econômica, dentre outros, a propriedade privada, a função social da propriedade, livre concorrência a defesa do consumidor, do meio ambiente, a redução das desigualdades, a busca do pleno emprego. Pelo que se percebe, de um lado tem-se o interesse dos investidores e de outro dos demais atores do cenário empresarial.

Da Silveira et al. (2005), propõem que para que se escolha a função-objetivo adequada para cada organização, deve-se levar em consideração três dimensões principais:

- A) a primeira refere-se à dimensão 'sociedade', na qual a gestão deve analisar qual das funções-objetivos gera maior bem-estar para a sociedade;
- B) a segunda é a dimensão 'empresa', na qual deve-se verificar qual função-objetivo tornará a empresa mais eficiente e produtiva;
- C) a terceira tem foco na dimensão 'profissional', ou seja, qual das funções-objetivo traduz de forma clara o modo como os executivos e conselheiros devem tomar decisões e como devem ser avaliados.

Nesta perspectiva, a função-objetivo que melhor atende a essas questões deve ser escolhida tendo como pano de fundo a elaboração e implementação dos modelos de gestão e de governança corporativa que resulte em mais bem-estar social, eficiência corporativa e definição dos critérios eficientes de avaliação dos administradores da companhia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As frequentes notícias de desvios de dinheiro público e privado pela prática de subornos, vazamento de informações, de trabalho escravo contemporâneo, nos faz refletir e aguça a percepção da necessidade de se implementar uma nova categoria de gestão, calcada na observância da ética, da lei e dos fins sociais correlacionados à ordem econômica.

Neste sentido, busca-se contribuir através dessa pesquisa, para a geração de conhecimento e para o desenvolvimento de ferramentas que ajudem a organização no relacionamento que necessita manter com as partes interessadas, tais como: empregados, sindicatos, clientes/beneficiários, fornecedores, parceiros, investidores, provenientes tanto do mercado financeiro e de capitais, como das instâncias reguladoras e gestoras que atuam no campo do meio ambiente e da administração pública, com a finalidade de apoio ao desenvolvimento social mais justo, ético e solidário.

Na 24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU foi reaberto o debate sobre a criação de marco normativo aplicável às empresas em matéria de direitos humanos. O Equador apresentou declaração em que pede a adoção de um tratado internacional vinculante sobre o tema dentro do sistema das Nações Unidas e coloca em "evidência as obrigações das corporações transnacionais em matéria de direitos humanos, crimes econômicos e ecológicos e, nos casos abusos e violações dos mesmos, promover o estabelecimento de mecanismos efetivos para remediar as vítimas e possibilitar o acesso à Justiça das comunidades afetadas sempre que isso não seja oferecido pelas jurisdições nacionais".

Em seguida, em 2014, foi criado grupo de trabalho intergovernamental para a sugestão das normas vinculantes, onde participam organizações da sociedade civil.

Em 2015, ocorreu a 30ª reunião do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em Genebra, na Suíça com o objetivo de discutir estratégias efetivas e recomendar medidas concretas aos países integrantes da ONU e ao setor empresarial prevenir e erradicar o trabalho escravo contemporâneo, bem como garantir assistência às vítimas.

Outra forma de responsabilização das empresas violadoras dos Direitos Humanos como instrumento de desenvolvimento socioeconômico na América Latina é a governança corporativa que estabelece critérios para boas práticas e, ao mesmo tempo, as formas de proteção ao patrimônio privado dos investidores que tem a justa expectativa de colher frutos de seu investimento sem ofender os direitos de terceiros.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACCIOLY Hildebrando. Direito Internacional Público, São Paulo. Saraiva, 2002.

CBDHPE se reúne para debater agenda do Brasil na 30ª sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <<http://iddh.org.br/noticias/cbdhpe-se-reune-para-debater-agenda-do-brasil-na-30a-sessao-do-conselho-de-direitos-humanos-da-onu/>>. Acesso em: 20 jun. 2016.

Conselho de Direitos Humanos – CDH. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/abc/onu/conselhos_dh.htm#1>. Acesso em: 15 jun. 2016.

Empresas E Direitos Humanos Parâmetros Da ONU Para Proteger, Respeitar E Reparar Relatório Final De John Ruggie - Representante Especial Do Secretário-Geral. Disponível em: <http://www.conectas.org/arquivos-site/Conectas_Princ%C3%ADpiosOrientadoresRuggie_mar2012%281%29.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2016.

Imigração, discriminação e racismo preocupam Escritório de Direitos Humanos da ONU. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/imigracao-discriminacao-e-racismo-preocupam-escritorio-de-direitos-humanos-da-onu/>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

REZEK, J. Francisco. **Direito internacional público**: curso elementar. 12 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

SILVEIRA, Alexandre Di Miceli da. **Governança corporativa**: desempenho e valor da empresa no Brasil. São Paulo: Saint Paul University, 2005.

[24ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU - Pronunciamento da Embaixadora do Brasil, Maria Nazareth Farani Azevêdo - Genebra, 20 de setembro de 2013.](http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/2207-24-sessao-do-conselho-de-direitos-humanos-da-onu-pronunciamento-da-embaixadora-do-brasil-maria-nazareth-farani-azevedo) Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/2207-24-sessao-do-conselho-de-direitos-humanos-da-onu-pronunciamento-da-embaixadora-do-brasil-maria-nazareth-farani-azevedo>>. Acesso em: 20 jun. 2016.