

X CONGRESSO DA FEPODI

**DIREITO, GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES
NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA (ON-LINE)**

A532

Anais do X Congresso da Fepodi [Recurso eletrônico on-line] organização X Congresso da Fepodi: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Abner da Silva Jaques, João Fernando Pieri de Oliveira e Lívia Gaigher Bósio Campello – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-798-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desenvolvimento, responsabilidade e justiça: a função da ciência jurídica no aperfeiçoamento da sociedade.

1. Desenvolvimento. 2. Responsabilidade. 3. Justiça. I. X Congresso da Fepodi (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



X CONGRESSO DA FEPODI

DIREITO, GLOBALIZAÇÃO E TRANSFORMAÇÕES NA ORDEM SOCIAL E ECONÔMICA (ON-LINE)

Apresentação

A Federação Nacional de Pós-Graduandos em Direito (FEPODI) realizou, nos dias 07, 08 e 09 de agosto de 2023, o X Congresso Nacional da FEPODI, em formato híbrido, adotando o seguinte eixo temático: “Desenvolvimento, Responsabilidade e Justiça: A função da Ciência Jurídica no aperfeiçoamento da Sociedade”, justamente para corroborar o compromisso institucional em promover a integração ensino-pesquisa-extensão entre os corpos discente e docente da Graduação e Pós-Graduação.

Para a realização do evento, contamos com o essencial apoio do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS), do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável da UFMS e do Centro Universitário UNIGRAN Capital.

Mais uma vez a abrangência de nosso trabalho alcançou as cinco regiões brasileiras, recebendo participantes vinculados a Instituições de Ensino Superior de 13 estados, dentre eles graduandos, graduados, especializandos, especialistas, mestrandos, mestres, doutorandos e doutores, todos empenhados na missão de contribuir com o rumo da pesquisa no direito. O interesse de nossos alunos mostra à comunidade acadêmica que a pesquisa é capaz de criar espaços comuns para o diálogo, para a reflexão e para o intercâmbio de experiências.

Fruto de um trabalho coletivo, na décima edição do evento, após o processo de submissão dos trabalhos e suas respectivas duplas avaliações às cegas, foram aprovados 273 resumos expandidos para apresentação, distribuídos em 11 Grupos de Trabalhos, sendo 9 deles presenciais e 2 on-lines, que buscaram contemplar as mais variadas áreas do direito, além de mais de 700 acadêmicos inscritos como ouvintes para o evento.

Sempre acreditamos que o formato utilizado para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia consideravelmente o desenvolvimento acadêmico, ao passo que permite ao pesquisador apresentar as ideias iniciais sobre um determinado tema e melhor desenvolvê-las a partir das contribuições que são concedidas, nos Grupos de Trabalho, por docentes ligados a renomadas Instituições de Ensino Superior do país, os quais indicam sempre bons caminhos para o aperfeiçoamento da pesquisa.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos científicos, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Assim, com esse grande propósito, apresentamos uma parcela do que representa a grandiosidade do evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos, tudo com vistas a ampliar o acesso ao conhecimento e a democratizar a pesquisa no Brasil.

Esperamos que todos possam aproveitar a leitura.

Abner da Silva Jaques

Presidente da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito - FEPODI

João Fernando Pieri de Oliveira

Vice-presidente da Comissão de Acadêmicos e Estagiários da OAB/MS

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

**AS VANTAGENS DAS EMPRESAS NO INCENTIVO E NO RESPEITO AOS
DIREITOS HUMANOS**

**LAS VENTAJAS DE LAS EMPRESAS EN EL FOMENTO Y RESPETO DE LOS
DERECHOS HUMANOS**

**Andrey Alickson Lima De Araujo
Polyanne Cruz Soares Silva da Trindade
Ynes Da Silva Félix ¹**

Resumo

Considerando que a atividade econômica das empresas é essencial para o desenvolvimento dos países, e quando elas conduzem suas atividades de modo a promover e respeitar os direitos é possível ter ganhos econômicos em conjunto com ganhos sociais, culturais e ambientais, busca-se com o presente estudo delinear as vantagens das empresas em caminhar junto com o Estado e a sociedade na concretização de direitos. A escolha desse tema se deu em razão da possibilidade de pensar em um papel de protagonismo nos interesses dos direitos humanos para além do Estado. O método de abordagem é o método dedutivo, ao passo que o método procedimental, por sua vez, é o método monográfico.

Palavras-chave: Direitos humanos, Empresas, Sustentabilidade

Abstract/Resumen/Résumé

Considerando que la actividad económica de las empresas es fundamental para el desarrollo de los países, y cuando realizan sus actividades de manera que se promueva y respete los derechos, es posible no solo tener ganancias económicas, sino también ganancias en sectores como el social, cultural y el ambiental. El objetivo de este estudio es esbozar las ventajas de las empresas para caminar junto al Estado y la sociedad en la realización de los derechos. La elección de este tema se debió a la posibilidad de pensar en un papel protagónico en los intereses de los derechos humanos más allá del Estado. El método de aproximación es el método deductivo, mientras que el método procedimental, a su vez, es el método monográfico.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Derechos humanos, Compañías, Sostenibilidad

¹ Orientadora

INTRODUÇÃO

“Os direitos humanos não são apenas a expressão de um consenso, mas também o resultado de experiências históricas” (NEUNER, 2010, p. 22). Assim, no contexto pós-guerra, após os efeitos assombrosos da guerra para a humanidade, a Organização das Nações Unidas (ONU) elaborou diversos documentos internacionais estabelecendo obrigações para os Estados em relação aos indivíduos.

Entretanto, entendendo que as violações de direitos humanos não envolviam somente os Estados, a ONU, em 2000, promoveu a criação do Pacto Global. O pacto é uma iniciativa voluntária que traz diretrizes para as empresas em relação aos direitos dos trabalhadores, ao meio ambiente, aos direitos humanos e ao combate à corrupção. Além de tudo, essa iniciativa constitui um marco teórico importante no debate sobre o papel das empresas em relação a garantia dos direitos humanos (ENAP, 2021).

Em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU, criado em 2006, aprovou os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Ao todo, um conjunto de 31 princípios representam a recomendação mais importante sobre o tema atualmente (ENAP, 2021).

DESENVOLVIMENTO

A empresa é fonte de criação de riqueza nacional, como lugar de inovação e promoção, sendo o papel motor da empresa um dos traços dominantes do modelo econômico. (LAMY FILHO, 1992, p. 56).

De igual modo, as empresas são imprescindíveis ao desenvolvimento local, são responsáveis por trazer desenvolvimento do país onde atuam.

Não obstante, com a globalização, o crescente consumo mundial com grandes produções e diminuição de custos humanos, houve uma crescente violação aos direitos humanos e, ao observar que não havia efetivamente uma contrapartida das empresas que obtinham lucros financeiros, entendeu-se a necessidade da elaboração dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos.

De acordo com os Princípios Orientadores aprovados no âmbito das Nações Unidas, entende-se que as empresas devem adotar um padrão mínimo de respeito aos direitos humanos, previstos na Carta Internacional de Direitos Humanos - que engloba a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais (DESCA) - e os Princípios da Declaração Internacional do Trabalho.

Os referidos princípios têm como objetivo que as empresas adotem como cultura a inserção do respeito aos direitos humanos, sendo os pilares a proteção dos direitos humanos pelo Estado, o respeito dos direitos humanos pela empresa e reparação dos direitos humanos por ambos.

Apesar da existência de políticas e procedimentos adotados pelo Estado e pelas empresas para a promoção e o respeito aos direitos humanos, nem sempre se consegue evitar a violação de direitos. Assim, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos traz em seu bojo ferramentas para o caso de ocorrência ou mesmo de prevenção de alguma violação de direitos humanos que são as auditorias ou conhecidas também como *due diligence* (devida diligência, em português) que tem a responsabilidade de identificar, prevenir, mitigar e esclarecer como os impactos aos direitos humanos são abordados. A *due diligence* se correlaciona com o *compliance*, instituto que surgiu no século passado que significa estar em conformidade com as normas vigentes e, que também reflete tendência de governança observada mundialmente.

A devida diligência em direitos humanos, quando efetiva, pode auxiliar as empresas na redução de riscos de ações judiciais contra elas, além de sinalizar que a conduta adotada na promoção e respeito aos direitos humanos está sendo satisfatória para todos os envolvidos na atividade da empresa.

Sabemos que os consumidores são seletivos e podem preferir consumir de empresas comprometidas com o respeito aos direitos humanos. Podemos citar, por exemplo, a campanha de teor racista feita pela Bombril, em 2012, na qual a empresa lançou uma campanha em um programa televisivo chamada “Mulheres que brilham”, na qual trazia na logotipo uma imagem de uma mulher de cabelos crespos. A campanha causou uma reação negativa entre as pessoas nas redes sociais que culminou com um pedido de desculpas da empresa e a troca da imagem utilizada. Afinal, consumidor nenhum quer estar vinculado com o racismo até porque por meio do consumo, os indivíduos manifestam suas escolhas e preferências, reforçando sua identidade e materializando suas posições (GIL et al., 2021, p. 186).

Portanto, campanhas de marketing que atentam contra os direitos humanos como a campanha acima mencionada estão entre uma das diversas possibilidades de impactos negativos que as empresas precisam prevenir e o principal instrumento de prevenção são as auditorias contínuas.

No Brasil, o Decreto nº 9.571 de 21 de novembro de 2018 insere como norma os Princípios Orientadores da ONU e estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

Deste modo é recomendável a adoção pelas empresas em sua cultura interna as normas relativas aos direitos humanos, uma vez que trará não só responsabilidade para as empresas, mas também acarretará vantagens como: preservação da imagem e marca da empresa, aumento da produtividade, diminuição de rotatividade dos trabalhadores, diminuição de ações trabalhistas, diminuição de afastamentos por doenças ocupacionais, redução de riscos junto a investidores e acionistas, trazer lucratividade, além de ganhos de valores agregados e melhoria de seu capital intangível.

De acordo com um estudo sobre a importância da diversidade, realizado pela consultoria McKinsey & Company (2015), as empresas que se preocupam com a expressividade de raças ou gêneros têm acréscimo de até 35% em seu retorno financeiro. Ainda, segundo o estudo, a diversidade é provavelmente um diferencial competitivo que, ao longo do tempo, possibilita a transferência de *market share* para as empresas mais de caráter mais diversificado.

Portanto, as empresas que se alinham com uma cultura de direitos humanos estão à frente das outras, quando demonstram seu comprometimento com o tema, trazendo não só vantagem competitiva nos negócios, mas permitindo que o trabalho seja além de um meio de sustento para o empregado, um espaço de inclusão e desenvolvimento humano. Ademais, com essas novas práticas, as empresas tornam-se responsáveis no âmbito externo por toda a cadeia de produção, estabelecendo relações comerciais pautadas na sustentabilidade com os fornecedores e fomentando *rapport* com o consumidor.

CONCLUSÃO

Em razão da função social exercida pelas empresas, a inserção da cultura de respeito aos direitos humanos, com a detecção, prevenção e reparação, traz vantagens não só para empresas, mas para a sociedade como um todo.

Sendo as empresas fonte de riqueza local, com papel relevante na sociedade e, em específico no Brasil, a contrapartida em adoção aos direitos humanos como cultura, também trará como consequência benefícios econômicos, sociais, culturais e ambientais, visto que referidos setores serão preservados e respeitados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Presidência da República. **Decreto-Lei n.º 9.571 de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos. Disponível em: < [D9571 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br)>. Acesso em: 17 mai. 2023.

ENAP – Escola Nacional de Administração Pública. **Empresas e Direitos Humanos**. Disponível em: <<https://repositorio.enap.gov.br/jspui/bitstream/1/6452/1/M%C3%B3dulo%201%20-%20Empresas%20e%20Direitos%20Humanos.pdf>>. Acesso em: 21 mai. 2023.

GIL, Paula Alexandra; ROCHA, Angela; ROCHA, Ana Raquel Coelho. **Símbolos e rituais na aquisição da casa própria em condomínio-clubes**. Read. Porto Alegre, vol. 27, n° 1, Jan/Abr 202, p. 182-209.

LAMY FILHO, Alfredo. **A função social da empresa e o imperativo de sua reumanização**. In Revista de Direito Administrativo. Rio de Janeiro, vol. 190. Outubro/dezembro de 1992, p. 54-60.

McKinsey&Company. **Why diversity matters**. 2015. Disponível em: <<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20functions/people%20and%20organizational%20performance/our%20insights/why%20diversity%20matters/why%20diversity%20matters.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2023.

NEUNER, Jörg. Os Direitos Humanos Sociais. **Direito Público**, [S. l.], v. 6, n. 26, 2010. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/1529>. Acesso em: 21 jun. 2023.

ONU. Organização das Nações Unidas. **Princípios orientadores das Nações Unidas sobre empresas e direitos humanos**. 2011. Disponível em < [Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania \(www.gov.br\)](http://www.gov.br/ministerio-dos-direitos-humanos)>. Acesso em: 18 mai. 2023.

SOUZA, Ivan de. **Conheça 10 campanhas de marketing que deram errado**. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/author/ivan/>>. Acesso em: 21 jun. 2023.