

II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL II

RENATA ALBUQUERQUE LIMA

VIVIANE COELHO DE SÉLLOS KNOERR

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG - Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove - São Paulo

Representante Discente - FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF - Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP - São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM- Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG - Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB - Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM - Rio Grande do

Sul) Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor - Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec - Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC - Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali - Rio Grande do

Sul) Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC - Minas Gerais)

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

Direito empresarial II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Renata Albuquerque Lima; Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-163-0

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

Tema: Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Empresarial. 3. Isonomia. II Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



II ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO EMPRESARIAL II

Apresentação

Apresentam-se os trabalhos discutidos, no dia 08 de dezembro de 2020, no Grupo de Trabalho (GT) de Direito Empresarial II do II Encontro Virtual "Direito, pandemia e transformação digital: novos tempos, novos desafios?", do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI. O GT, de coordenação dos trabalhos das Professoras Doutoras Renata Albuquerque Lima e Viviane Coêlho de Séllos Knoerr, que envolveu onze artigos que, entre perspectivas teóricas e práticas, nos fazem refletir sobre os impactos e os dilemas da atualidade, principalmente em períodos de pandemia, sobre o Direito Empresarial.

O primeiro artigo apresentado intitulado “O REGIME JURÍDICO ESPECIAL E TRANSITÓRIO NA JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS ESTADUAIS” de autoria de Andre Lipp Pinto Basto Lupi analisou a Lei 14.010, tendo esta trazido disposições específicas para o período transitório da pandemia do Covid-19 (RJET), tendo contribuído para uma maior segurança jurídica ao estabelecer critérios mais objetivos para as decisões judiciais.

O Artigo que trata do tema “O DECRETO 9.571/2018 DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS E O DIREITO PENAL MODERNO”, de autoria de Gregorio Menzel e Clayton Reis, tendo sido apresentado pelo primeiro autor, estudou o Decreto 9.571/2018 que versa sobre as Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas.

A temática sobre “O PRINCÍPIO DA PRESERVAÇÃO DA EMPRESA FRENTE ÀS SITUAÇÕES DE DEADLOCK - UMA ANÁLISE DA VIABILIDADE DA CLÁUSULA SHOTGUN NAS STARTUPS”, tratado por Tiago Domingues Brito e Carlos Miguel de Meira, tendo sido apresentado pelo primeiro, analisou a viabilidade jurídica da aplicação da cláusula shotgun nas situações de deadlock ocorridas no âmbito das empresas startups.

Rodrigo Campos Hasson Sayeg apresentou a pesquisa intitulada “DA FIGURA DO CEO NARCISISTICO E SEU IMPACTO NO DIREITO SOCIETARIO BRASILEIRO”, de sua autoria juntamente com Sergio Fernando Moro e Ricardo Hasson Sayeg. Tal pesquisa tratou sobre o CEO narcisista, seus impactos na empresa, bem como mostrou seus possíveis limites em razão da Lei de Sociedades Anônimas.

Bruna Araújo Guimaraes e Vinicius dos Santos Rodrigues apresentaram o estudo sobre “PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO NA HOLDING FAMILIAR: UM ESTUDO A PARTIR DO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO”, tendo analisado que a holding tem sido adotada por empresas, em que seu objetivo é o controle do patrimônio de pessoas físicas de uma mesma família, fazendo com que os herdeiros tomem a posição de sócios.

Alex Floriano Neto pesquisou sobre “O USO DE BIODIGESTORES NA EMPRESA RURAL: RESPONSABILIDADE SOCIAL DO EMPRESÁRIO RURAL E SUSTENTABILIDADE”, em que o mesmo abordou o uso de biodigestores para destinação adequada e sustentável dos resíduos sólidos gerados em atividades rurais, além da função social e da responsabilidade social do empresário rural nesse contexto.

O tema “DILEMAS CONTEMPORÂNEOS DA EMPRESARIALIDADE: PRODUTIVIDADE DOS NEGÓCIOS E HUMAN RIGHTS APPROACH NA PANDEMIA”, de autoria de Pedro Durão e Juliana Araújo Pinto, sendo apresentado pela última autora, analisa a implementação de cultura de respeito, promoção e proteção dos direitos humanos no ambiente corporativo.

“EFEITOS DAS DIMENSÕES SUBJETIVA E OBJETIVA DO FUNDO DE INVESTIMENTO SOBRE A TITULARIDADE DE SEU PATRIMÔNIO” foi o tema da pesquisa de Rubia Carneiro Neves e Estela Sucasas dos Santos, sendo apresentada por esta, tratou sobre a titularidade do patrimônio do fundo de investimento – se deste, ou de seus investidores.

Dionis Janner Leal pesquisou sobre “COMPLIANCE ANTICORRUPÇÃO EMPRESARIAL: DA MITIGAÇÃO DE RISCOS SANCIONATÓRIOS AO REQUISITO PARA CONTRATAÇÃO PÚBLICA SUSTENTÁVEL”, em que o mesmo analisou os contornos da Lei nº 12.846/2013 enquanto controle de integridade empresarial e requisito para contratação com o poder público.

Carla Izolda Fiuza Costa Marshall apresentou o artigo intitulado “SOCIEDADES LIMITADAS: BREVE ANÁLISE SOBRE SEUS IMPASSES”, de sua autoria conjuntamente com Veronica Lagassi e Paola Domingues Jacob, em que referido artigo analisou as nuances das sociedades limitadas refletindo sobre os avanços e retrocessos que experimentou ao longo desses mais de cem anos de existência no Brasil, desde a sua criação através do Decreto nº 3.708/1919 e sua posterior regulação pelo Código Civil.

E, por último, Luiz César Martins Loques apresentou a pesquisa sobre “A SUBMISSÃO DO DIREITO E DO ESTADO AO PODER ECONÔMICO: A PANDEMIA DA COVID-19 E A INTERPRETAÇÃO DO ART.421-A DO CC/02”, de sua autoria com Milena Zampieri Sellmann ressaltou sobre a necessidade dos contratos empresariais serem interpretados à luz da boa-fé objetiva e do controle dos efeitos externos, em que o art.421-A do CC/02 traz uma carga axiológica excessivamente liberal e não intervencionista, o que não coaduna com o cenário econômico atual diante da pandemia do COVID-19.

Agradecemos a todos os pesquisadores da presente obra pela sua inestimável colaboração, desejamos uma ótima e proveitosa leitura!

Coordenadores:

Profa. Dra. Renata Albuquerque Lima – UNICHRISTUS e UVA

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito Empresarial II apresentados no II Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (<https://www.indexlaw.org/>), conforme previsto no item 7.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista Brasileira de Direito Empresarial ou na CONPEDI Law Review. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

**O DECRETO 9.571/2018 DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE DIREITOS
HUMANOS E EMPRESAS E O DIREITO PENAL MODERNO**

**THE DECREE 9.571/2018 OF THE NATIONAL GUIDELINES ON HUMAN RIGHTS
AND BUSINESS AND THE MODERN CRIMINAL LAW**

**Gregorio Menzel
Clayton Reis**

Resumo

O presente artigo tem o objetivo de estudar o Decreto 9.571/2018 que versa sobre as Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas. Dessa forma, se pretende esmiuçar o texto legal, bem como o analisar, compreendendo a sua finalidade e alcance, em especial por meio da compreensão moderna de Direito Penal, na qual a interação entre os ramos do Direito possibilita uma melhor proteção dos direitos humanos e do meio ambiente.

Palavras-chave: Direito empresarial, Direitos humanos, Direito penal moderno

Abstract/Resumen/Résumé

This essay has the goal of studying the Decree 9.571/2018 about the National Guidelines on Business and Human Rights. In this way, its intent is to dive into the legal text, as well as to analyze it, understanding its finality and reach, specially by the notion of modern Criminal Law, by which the interaction of several Law branches provides a better human rights and environment protection.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Business law, Human rights, Modern criminal law

1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento do capitalismo, da globalização e das transnacionais têm levado a sociedade a compreender que grande parte da sua vida é passada no ambiente laboral, que a sua qualidade de vida é definida pela escolha profissional que toma, que a capacidade de transformação da comunidade e do meio ambiente pelas empresas é assombroso, ou seja, que o poder da empresa vai muito além da contrapartida financeira salarial e, muitas da vezes, é a empresa a instituição mais importante da vida de indivíduos, famílias e comunidades.

Nesse sentido, a relação que as empresas mantêm com seus empregados, o poder público e a sociedade se alteram de forma significativa nas últimas décadas, sendo delas exigido cada vez mais uma postura ativa em relação ao impacto positivo que as empresas retornam à coletividade em contrapartida da possibilidade que lhes é legada de gerar lucro e explorar os recursos físicos e laborais, através da função social da empresa e da responsabilidade social das empresas.

Dessa maneira, empresas de vanguarda incorporam ações de responsabilidade fiscal, ambiental, gerencial, social e das relações de trabalho, tentando se adequar ao novo paradigma do espaço que elas ocupam na organização social, adequando paulatinamente seus processos, medidas e ações no sentido de incorporar uma agenda de cidadania e respeito aos direitos humanos. No entanto, a relação, às vezes, conflituosa entre busca de maiores lucros e responsabilidade social impede muitas das empresas a se inserirem nesse novo contexto.

Assim sendo, um dos papéis do Estado nessa seara é editar normas e criar obrigações e incentivos que chamem a atenção das empresas, com o propósito de adotarem práticas em respeito aos direitos dos seus empregados, do meio ambiente, da sociedade e dos direitos humanos. É nesse sentido que se insere o Decreto 9.571/2018 sobre as Diretrizes Nacionais Sobre Empresas e Direitos Humanos, que é uma medida que tem por objetivo premiar as empresas que voluntariamente adequam suas operações à perspectiva de respeito à diversidade, ao meio ambiente, ao ambiente seguro, igualitário e saudável de trabalho, à governança transparente e anticorrupção, à tutela integral de reparação, prevenção e remediação das possíveis violações que venham a cometer, ou seja, todas empresas que atuem em estrito respeito todos os direitos humanos incorporados pelo Ordenamento Jurídico brasileiro.

O Decreto, também, se volta a criar diversas obrigações ao Estado, para que esse possa devidamente manter canais de comunicação e denúncia com a sociedade civil, melhorar o preparo de seus servidores, atuar em conjunto com as empresas, às dando apoio técnico, criando

medidas de solução de controvérsias, recrudescendo a fiscalização, por exemplo, para que o poder público também seja um pináculo no combate às violações aos direitos humanos no ambiente empresarial.

Em suma, o Decreto é um passo dado pelo Estado e um voto de confiança e incentivo às empresas, para que, de maneira conjunta, consigam imprimir no setor produtivo uma nova maneira de pensar a empresa e as relações sociais e ambientais que essa possui com a sua comunidade.

Ademais, é bastante interessante analisar o Decreto 9.571/2018 pela perspectiva do Direito Penal Moderno, compreendendo o Direito como um sistema jurídico, que pressupõe a interação dos vários ramos do Direito com o fito de melhor proteger os direitos de seus cidadãos. Ou seja, apesar de não estar inserido do Direito Penal, as Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas são uma valiosa ferramenta para remediar, prevenir e punir atos lesivos ou potencialmente lesivos aos direitos humanos e ao meio ambiente, evitando o uso do Direito Penal, em seu papel de *ultima ratio*, possibilitando, pois, uma mais efetiva proteção desses direitos.

2 O DECRETO 9.571/2018 SOBRE AS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

O Decreto 9.571/2018, que estabelece as Diretrizes Nacionais Sobre Direitos Humanos e Empresas, foi publicado no dia 21 de novembro de 2018 e gerou diversas reações da comunidade, desde os que aclamaram a decisão por criar novas medidas para a proteção dos direitos humanos, enquanto outros o criticaram por ser de caráter voluntário e não ter em seu teor formas claras de controle e sanção para forçar o seu seguimento. Dessa maneira, é imperioso analisar o texto legal para se ter uma melhor compreensão do que estabelece.

A norma é dividida em cinco capítulos que pretendem esmiuçar as suas disposições preliminares, as obrigações do Estado e a responsabilidade das empresas para com os direitos humanos.

3 DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Sobre as disposições preliminares, o Decreto estabelece que as diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas são de caráter facultativo e são voltadas àquelas de médio e grande porte, bem como, às multinacionais, às pequenas empresas e às microempresas podem segui-las, na medida de suas capacidades.

Estabelece a instituição do “Selo Empresas e Direitos Humanos” que será dado às empresas que seguirem as diretrizes e que são os seus eixos orientadores a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que tenham seus direitos impactados e a implementação, o monitoramento e a avaliação das diretrizes.

4 DA OBRIGAÇÃO DO ESTADO COM A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM ATIVIDADES EMPRESARIAIS

O segundo capítulo se destina, destarte, a estabelecer as obrigações do Estado para com os direitos humanos no ambiente empresarial. Cabe, primeiramente, em relação ao seu quadro interno, capacitar os servidores públicos sobre os direitos humanos, com foco na responsabilidade que as empresas e a administração pública detêm, sensibilizando e promovendo a sua capacitação, treinamento e educação continuada e fortalecendo a cultura dos direitos humanos e o tratamento das violações aos direitos humanos, em especial de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas.

À União cabe também fortalecer a consonância entre as políticas e a proteção aos direitos humanos, aperfeiçoando os mecanismos de transparência e participação social, além de promover políticas públicas e alterações legislativas que respeitem e incentivem os direitos humanos, considerando os impactos diretos e indiretos das violações geradas pelas empresas e na cadeia produtiva e estimulando a criação de medidas adicionais de proteção, com uma matriz de priorização de indenizações e reparos aos grupos mais vulneráveis, dando maior prioridade aos setores com maior impacto, como os de varejo e bens de consumo, extrativo, químico e farmacêutico, por exemplo, além do aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão.

Ainda, se compromete ao monitoramento da recuperação dos territórios impactados por desastres e à criação de comitês permanentes para o combate a desastres naturais em contextos empresariais, que regularão os parâmetros para a sua resposta e critérios de reparação, além do monitoramento de riscos e os protocolos de emergência e sistemas de alerta.

Em relação às medidas voltadas às empresas, deve o Estado incentivar a criação de códigos de conduta em conformidade com os direitos humanos, a adoção de procedimentos de *due diligence*, o compromisso público de respeito aos direitos humanos, a prestação de contas

sobre o risco de suas atividades, a publicação de relatório anual e o estabelecimento de canais de denúncia para a comunidade, os colaboradores e fornecedores, garantindo posição equilibrada de negociação entre as empresas e os grupos vulneráveis.

Além disso, deve promover a integração dos direitos humanos ao investimento social das empresas, aos projetos de desenvolvimento sustentável e às políticas de patrocínio e orientar a incorporação à gestão de riscos das empresas os direitos humanos, subsidiando os processos decisórios.

Por fim, no tocante às relações de trabalho se compromete o Estado com a promoção de medidas de inclusão e não discriminação e de incentivos para a contratação de grupos vulneráveis, com a garantia de condições de trabalho dignas, com ambiente produtivo, livre, equitativo e seguro e remuneração justa, com o combate à discriminação e a valorização da diversidade e com estímulo a negociações permanentes entre empresas e empregados sobre as condições de trabalho.

5 DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS COM O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS.

O Capítulo III se dedica a asseverar a responsabilidade das empresas para com o respeito aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais de quem o Brasil é signatário e aos direitos e garantias fundamentais presentes na Constituição Federal de 1988, adotando compromisso público com as ações que realizará, para evitar qualquer grau de envolvimento com danos, para controlar e monitorar riscos a direitos humanos, assim como as expectativas da empresa em relação aos seus parceiros comerciais e funcionários, o qual refletirá sobre suas políticas, procedimentos e códigos de ética e conduta.

Nesse diapasão, devem as empresas redigir códigos de ética e de conduta públicos, com suas políticas e engajamentos para a implementação dos direitos humanos, monitorar o respeito aos direitos humanos na sua cadeia produtiva, além de utilizar mecanismos e atividades de educação, conscientização e treinamento para os seus quadros, dirigentes, parceiros, fornecedores e terceiros, com a disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais - como os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, as Diretrizes para Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho - alertando a importância do papel de cada um na proteção e no sucesso das políticas para os direitos humanos e os riscos que a sua não observância traz.

Ainda em relação à sua gestão, é necessário às empresas dispor de estrutura de governança em consonância com os direitos humanos, os incorporando na gestão de riscos, adotando indicadores específicos e transparentes.

Através do controle de riscos e do enfrentamento dos impactos negativos das violações dos direitos humanos de que tenham se envolvido, as empresas, e suas subsidiárias diretas ou indiretas, precisam respeitar os direitos de seus empregados, seus clientes, terceiros, sua comunidades e a população em geral, agindo de forma cautelosa e preventiva, evitando danos sociais e ambientais e impactos negativos sobre os direitos humanos, devem estimular os seus fornecedores e terceiros a adotarem práticas de respeito aos direitos humanos, como a convivência inclusiva e diversa, devem orientar seu quadro a respeitarem os direitos humanos, atuando de forma amistosa, sob pena de sanções.

Para as relações de trabalho, o Decreto imprime às empresas a geração de condições decentes de trabalho, com ambiente produtivo, remuneração adequada, com liberdade, segurança e equidade, tendo ambientes acessíveis às pessoas com deficiência, combatendo as práticas do trabalho infantil e redução à condição análoga à escravidão, respeitando os direitos das crianças e adolescentes, garantindo os direitos trabalhistas como a liberdade de associação, de participação em negociações coletivas, sindicais e de conselhos de trabalho, sem exceder a jornada de trabalho e recebendo os benefícios previstos em lei, adotando medidas de prevenção e reparação das violações dos direitos humanos de sua equipe e de toda a cadeia produtiva – monitorando-a e não entrando em parcerias e contratos com empresas que não os respeitem.

Em relação ao combate à discriminação, deve promover o fim de todas as formas de desigualdades, sejam elas de gênero, idade, orientação sexual, raça, etnia, religiosa ou de portarem alguma espécie de deficiência, focando nos direitos dos jovens, idosos, pessoas com deficiência, mulheres, membros da comunidade LGBTQ+, povos tradicionais, por meio do respeito, da equidade salarial, do preenchimento de vagas e de promoções a cargos mais altos de todos os grupos, garantindo a ascensão e o treinamento, quando necessário, desses grupos vulneráveis.

No que concerne ao risco de impacto e à violação dos direitos humanos, devem as empresas em sua atividade, e de toda a cadeia produtiva, instituir mecanismos de denúncia, apuração e correção, assegurando sigilo e o anonimato aos denunciantes, os tornando acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno, de forma transparente e imparcial e que sejam aptos a tratar as questões que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de terem fluxos e prazos para a resposta previamente estabelecidos e amplamente divulgados, adotar medidas de fiscalização e sanção aos seus colaboradores e implementar

sistema de gerenciamento de riscos a violações dos direitos humanos, saúde e segurança de seus empregados.

Devem ainda adequar suas empresas, subsidiárias, coligadas, parceiras e fornecedoras às exigências do Decreto, combatendo a corrupção, comportamentos antiéticos e assédio moral, fomentando a cultura de ética e legalidade, se atentando à lisura do processo de contratação pública, por exemplo e criando programa de integridade, com instância responsável autônoma, imparcial, a dotando de recursos materiais, financeiros e humanos, com acesso ao processo decisório da empresa e com poderes de resolução dos conflitos e de reverem os processos da empresa. Dessa forma, publicando anualmente as ações de promoção à integridade e ao combate à corrupção, estabelecendo procedimentos de controle e verificação, capazes de investigar as denúncias recebidas, garantindo a averiguação rigorosa e independente dos ocorridos e impondo penalidades aos envolvidos.

Desta forma, as empresas devem manter a responsabilidade de adotarem medidas de transparência ativa, divulgando documentos e informações relevantes, bem como os mecanismos de proteção, prevenção e reparação aos direitos humanos na empresa e na cadeia produtiva, com informativos do seu sistema de gestão de riscos e auditoria interna e do cumprimento de normas de proteção aos direitos humanos, às informando, quando solicitadas, com rapidez e eficácia, de forma gratuita, e sempre conscientizando seus funcionários da importância da formação contínua e da manutenção do processo produtivo sem falhas e com respeito aos direitos humanos.

Em relação às iniciativas de sustentabilidade ambiental, compete às empresas, seus funcionários e colaboradores, se fazerem valer das potencialidades e singularidades do uso dos recursos regionais e locais, fomentando o diálogo permanente com as comunidades locais com o objetivo de desenvolver uma agenda permanente e positiva de desenvolvimento sustentável, tendo conhecimento dos impactos ambientais de suas atividades, serviços e produtos e divulgando essas informações de forma transparente aos grupos diretamente impactados, além de desenvolver programas e ações de controle suficientes para evitar danos e causar menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo, água, com objetivos e metas e ações claras, alinhadas com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Para o uso sustentável dos recursos materiais, as empresas precisam utilizar bens e serviços que não gerem, ou gerem a menor quantidade possível, de resíduos, poluição e contaminação, considerando a substituição de materiais que resultem resíduos mais agressivos, priorizar a utilização de materiais, tecnologias e matérias primas biossustentáveis e locais, utilizar produtos recicláveis, de menor vida útil ou de menor custo de manutenção, utilizando

fontes de energia limpa e reduzindo o consumo de energia elétrica, sem se olvidar de adotar medidas de incremento na eficiência de sua operação, contribuindo para o combate às mudanças climáticas e a redução da emissão de gases de efeito estufa. Por fim, estabelecer programa de gestão de resíduos, viando a sua não geração, redução, reutilização, tratamento, disposição final e reutilização.

6 DO ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO E REMEDIAÇÃO.

O Capítulo IV dispõe sobre os mecanismos de reparação e remediação dos danos causados por violações a direitos humanos, estipula ao Estado a obrigação de manter mecanismos de denúncia e reparação judicial e extrajudicial, elaborando juntamente com o Poder Judiciário levantamento desses mecanismos e dos entraves existentes, sistematizando e analisando a jurisprudência sobre o tema, além de propor soluções para alinhar o sistema de reparação com o fim dele ser participativo, transparente, acessível, previsível, legítimo e equitativo.

O Estado precisa tornar conhecidos os mecanismos de denúncia, além de os aprimorar, os encaminhando para os órgãos competentes para apuração e reparação, criando um banco de dados sobre a violação dos direitos humanos no ambiente empresarial.

Também com o Judiciário, deve capacitar os seus recursos humanos e os operadores do Direito para prover assistência e informações bem como sobre os temas de direitos humanos no ambiente empresarial, como os direitos dos povos indígenas, minorias étnicas e outros grupos vulneráveis, bem como sobre tema ambientais, defensores agrícolas, licenciamento ambiental e conflitos agrários e fundiários, também deve estimular o aprimoramento de mecanismos de priorização de tramitação de processos judiciais sobre desastres ambientais e sociais decorrentes da atividade empresarial.

Nesse sentido, também é seu dever o desenvolvimento e ampliação do uso de mecanismos de mediação e resolução de conflitos entre os envolvidos na violação dos direitos humanos, sejam eles a própria administração pública, as empresas, as comunidades ou os cidadãos.

Deve ainda, incentivar as empresas a desenvolverem internamente mecanismos de denúncia e escuta, com celeridade, transparência e publicidade, a adotarem medidas de reparação, como desculpas públicas, garantia de não repetição, restituição de direitos e compensação pecuniária e não pecuniária.

Por fim, deve trabalhar para o fortalecimento e aprimoramento das ações e dos mecanismos de fiscalização, com priorização às áreas vulneráveis e às violações aos direitos ambientais e trabalhistas.

Em relação às empresas, a administração pública deve trabalhar no sentido de incentivar a participar e estabelecer mecanismos de denúncia e reparação eficazes e efetivos, por meio da facilitação do pedido de informações, como em relação à sua estrutura interna e do grupo econômico, da disponibilização à comunidade em geral de canais diretos de denúncia e de mecanismos de monitoramento e solução de controvérsias dos impactos causados, além de comprometerem-se com a reparação integral dos danos, do compromisso público de não retaliação aos denunciantes e às comunidades atingidas, bem como com o combate a eventuais entraves para geração de provas.

A sobredita reparação integral, deve ser clara e transparente, amplamente divulgada, com imparcialidade e equidade no tratamento, podendo ser mas não se limitando ao pedido público de desculpas, a restituição, a reabilitação, a compensação econômicas e extra econômicas, a sanções punitivas, penas ou administrativas e a medidas de prevenção, podendo serem tomadas ou imprimidas concomitantemente.

7 DA IMPLEMENTAÇÃO, DO MONITORAMENTO E DA AVALIAÇÃO DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE EMPRESAS E DIREITOS HUMANOS

O último capítulo do Decreto se destina às medidas de implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, em suma estipulando a instituição do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

É preciso notar que quando da edição do Decreto, existia o Ministério dos Direitos Humanos, que seria o responsável por dar eficácia às medidas presentes nele, no entanto, o novo Presidente da República, o Sr. Jair Messias Bolsonaro, montou o meu ministério de forma a incorporá-lo no Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos¹, tendo como Ministra a Doutora Damares Alves.

¹Desta forma, ainda não há a informações suficientes sobre a nova estrutura organizacional da pasta para bem compreender as competências discutidas nesse capítulo, de sorte que manteremos a referência ao Ministério dos Direitos Humanos, a fim de evitar qualquer equívoco (NOTA DO AUTOR).

O supracitado Comitê terá as atribuições de elaborar um plano de ação anual – editado pelo Ministro dos Direitos Humanos –, visando efetivar as Diretrizes, elaborar estudos em parceria com a academia e a sociedade civil e conduzir processos de consulta pública para aprimorar a legislação, as políticas públicas e as medidas de proteção aos direitos humanos no âmbito empresarial, propor as regulamentações necessárias à execução das Diretrizes perante o Ministério dos Direitos Humanos e ações referenciais para substituir a atuação das empresas privadas e estatais, estabelecer indicadores quantitativos e qualitativos para periodicamente acompanhar, monitorar e avaliar as Diretrizes, receber propostas, denúncias e reclamações da sociedade civil, além de promover a articulação entre as empresas, a sociedade civil, as instituições acadêmicas e a administração pública.

A composição do Comitê será formada por um representante cada da Casa Civil da Presidência da República, do Ministério da Justiça, das Relações Exteriores, do Trabalho, da Indústria, Comércio Exterior e Serviços, de Minas e Energia, da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações, do Meio Ambiente, e dos Direitos Humanos, que fará a Coordenação. Cabe, novamente, ressaltar que a reestruturação ministerial ocorrida no início do mandato do novo Presidente da República pode alterar a nomenclatura e a participação de cada um desses Ministérios. Juntamente dos representantes do Estado no Comitê, haverá nove integrantes do terceiro setor, das instituições acadêmicas e do setor privado e sindicatos, cada um com igual representação. Todos os representantes não serão remunerados pois se trata de prestação de serviço público relevante.

As reuniões deverão ter quórum de maioria para serem iniciadas e as deliberações exigem maioria simples, e podem ser convidados representantes dos Poderes, dos entes federativos, da sociedade civil, especialistas e organizações internacionais para delas participarem.

8 AS CONSEQUÊNCIAS DAS DIRETRIZES NACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Após o destrinchamento do texto legal, nos é, agora, possível compreender de forma completa o que pretendeu o Poder Executivo ao estabelecer as Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas no Decreto 9.571/2018, diferenciando as obrigações de cada uma das partes, os seus objetivos e possíveis falhas que apresenta.

Da leitura do Decreto é possível estabelecer dois recipientes principais de suas normativas - o Estado e as empresas -, mas elas recebem tratamento bastante diverso: existe sempre o signo de obrigação, comprometimento, dever e garantia nas estipulações ao poder público, revelando um caráter compulsório e compromissório, como um reconhecimento por parte do Executivo de seu acentuado papel na promoção dos direitos humanos, em especial no ambiente empresarial.

Tal característica é facilmente identificada quando se observam as obrigações concernentes às empresas, que além de serem absolutamente voluntárias, elas, em sua maioria, são estipuladas de forma que deve a administração pública incentivar, motivar, dar e proporcionar condições, fomentar, facilitar a sua adoção, ou seja, apesar de estar imputando de certa forma às empresas certas ações, elas acabam caindo também sobre o Estado, de forma indireta.

Tal observação, revela, pois, a principal característica a ser observada do Decreto: ele se destina muito mais a estipular o padrão de conduta a ser tomado pelo Estado, o dando obrigações claras sobre quais são os procedimentos que deve adotar a administração pública em relação aos direitos humanos no ambiente empresarial e guiar a implementação de políticas públicas e a relação entre poder público, as empresas e a sociedade civil.

Nesse sentido, não se pode descartar os avanços que o Decreto traz, estipulando diversas medidas positivas que cabem ao Estado para proteger, punir e monitorar a ação das empresas em relação aos direitos humanos, e estabelecendo uma relação mais aberta e clara com a sociedade como um todo sobre o tema, promovendo um paulatino avanço em direção à uma relação saudável das empresas, do Executivo e da sociedade civil com os direitos humanos.

Não obstante, o Decreto sofreu diversas críticas por parte da sociedade civil organizada (CONNECTAS, 2018), que criticou o caráter voluntário da adoção das Diretrizes pelas empresas, tendo como único incentivo a recebimento do Selo Empresas e Direitos Humanos, tornando, a seu ver, o Decreto vazio e sendo uma oportunidade perdida de tornar mais rigoroso a fiscalização e o combate às más práticas das empresas em relação aos direitos humanos.

Há, claro, validade nas críticas trazidas, mas, como se pode verificar do teor do Decreto, as medidas que são propostas às empresas são bastante amplas e que exigirão das empresas que adotarem as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos grandes mudanças em seus procedimentos, sua estrutura organizacional, sua relação com a cadeia produtiva e com a sociedade como um todo, de forma que a sua obrigatoriedade traria às empresas um esforço grandioso demais para ser adotado de forma cogente, ou seja, o Decreto,

provavelmente não seria adotado largamente, impondo ao setor produtivo uma obrigação da qual não estariam dispostos a cumprir.

Nesse sentido, a voluntariedade da adoção das Diretrizes pelas empresas é um passo importante para a conscientização dessas para a importância da proteção dos direitos humanos em sua atividade, podendo, em uma normativa superveniente, aos poucos ser incorporada às obrigações regulares das empresas, fortalecendo o respeito aos direitos humanos no ambiente empresarial, premiando as empresas na vanguarda desse processo de transformação das relações empresariais e incentivando o resto do setor produtivo a se tornarem mais conscientes sobre o tema.

9 O DIREITO PENAL MODERNO.

A visão e a compreensão do Direito Penal vêm se alterando de forma substancial nas últimas décadas, saindo de um paradigma monista, dissociado dos outros ramos do Direito, para uma posição sistemática, onde se percebe o Direito como um ordenamento único, que possui diversas funções e níveis distintos que trabalham juntos para alcançar a proteção dos bens jurídicos.

Esse fenômeno pode ser visualizado com, por exemplo, a administrativização do Direito Penal, na qual se aproxima essa com o Direito Administrativo, como uma forma de dar maior flexibilidade na persecução penal e na legislação, além de proporcionar uma proteção mais efetiva aos direitos, em especial em relação à direitos de caráter difuso, como o meio ambiente, a moralidade pública e política, vide as legislações sobre os crimes de discriminação racial e contra pessoas portadoras de deficiência, abuso de autoridade, tortura, crimes ambientais e corrupção (HABIB, 2014).

Essa aproximação recebe diversas críticas, em especial de que “o Direito Penal está sendo adotado como braço de apoio do direito administrativo, deixando de operar na adequada e tradicional perspectiva de *ultima ratio legis*” (GUARAGNI; BACH, 2017), no entanto há uma perspectiva diversa em que atuando em conjunto, ambos os ramos do Direito, quais sejam, o Penal e o Administrativo, poder-se-iam auxiliar para ampliar o campo de proteção aos direitos em questão, sendo, pois mais efetivos. Nessa perspectiva, o Direito Administrativo atuaria como barreira para a penalização de atos jurídicos danosos, impondo restrições e/ou sanções mais brandas que teriam como finalidade a orientação da sociedade para atuar em concordância

desse sistema jurídico, enquanto o Direito Penal manter-se-ia como a última força do Governo para proteger os direitos de seus cidadãos.

Nesse prisma, se insere o Decreto sobre as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, pois estando fora do campo do Direito Penal, impõe às empresas diversas medidas e incentivos para que ajam de forma a respeitar os direitos humanos e o meio ambiente, evitando potenciais danos à esses bens jurídicos tão caros e obriga o Estado a implementar medidas que possibilitem a prevenção, a restauração e reparação dos danos sofridos por grupos vulneráveis.

A criação de canais de denúncia e apuração por parte do poder público e das empresas é um excelente exemplo de como o Decreto 9.571/2018 pode ser uma ferramenta poderosa para auxiliar o Direito Penal no combate a crimes ambientais, contra direitos humanos e más condutas empresariais *latu sensu*. Essas medidas possibilitam ao poder público e às empresas atuarem com menos intervenção que a penalização dessas práticas, mas tendo igual ou superior efetividade, pois atuam antes dos crimes acontecerem, e possibilitam à sociedade se organizar e fiscalizar os atos das empresas no sentido de aprimorar a sua gestão e tendo conhecimento dos danos ou potenciais danos de forma mais rápida, auferindo ao sistema de proteção de direitos uma primeira linha de defesa contra essas violações, atuando dentro da própria organização da empresa e, ainda, a dando celeridade.

De maneira similar, as medidas impostas às empresas que aderem às Diretrizes de gestão corporativa incentivando a adoção de códigos de conduta e ética, de formação de grupos independentes de investigação, exigindo sempre a transparência e a publicidade de seus atos são formas de tornar mais difíceis práticas de corrupção, discriminação ou violações ambientais, para que as próprias empresas adequem sua estrutura organizacional e suas práticas de maneira a impedir o cometimento de violações que podem se tornarem crimes, aliviando a necessidade da intervenção do Direito Penal.

Há de se falar ainda, das práticas de monitoramento e fiscalização que o Decreto traz, que por meio de criação de mecanismos de controle, com indicadores objetivos e transparentes permite às empresas e ao Executivo agirem de forma antecipada a violações, em especial ambientais, promovendo uma maior qualidade na prestação empresarial, potencialmente evitando desastres como o de Mariana e de Brumadinho, salvando um sem número de vidas e protegendo os recursos ambientais e impedindo a degradação irreversível que foram observados nas tragédias mencionadas.

Ademais, existem ainda as medidas de reparação trazidas pelo Decreto que estipula a reparação integral dos danos, que pode ser o pedido público de desculpas, a restituição, a reabilitação, a compensação econômica e extra econômica, a sanção punitiva, penal ou administrativa e a medidas de prevenção. Ou seja, a reparação integral exigida das empresas pode se dar por uma miríade de formas, incluindo a penal, mas é um claro aceno à incapacidade do Direito Penal por si só trazer satisfatoriamente um desfecho justo aos afetados, além de incentivar as empresas a não se limitarem nos seus esforços de reparação apenas a penas aplicadas na seara penal.

Dessa forma, o trazido pelo dispositivo legal é exatamente a noção de que para se proteger de forma eficaz os direitos humanos e o meio ambiente se faz necessária a atuação conjunta, e em múltiplos níveis, das diversas áreas do Direito, compreendendo que quão mais complexas são as relações que se estabelecem entre o poder público, a sociedade, as empresas e os cidadãos, mais distintas devem ser as maneiras de proteger os direitos estabelecidos como passíveis de salvaguarda.

Diante dessa análise, é possível compreender o Decreto das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos como uma ferramenta alheia à normativa penal, mas que auxilia na proteção aos direitos humanos, de forma a enriquecer o Ordenamento Jurídico Brasileiro, criando formas de evitar e remediar violações penais, se inserindo antes da utilização do Direito Penal, sendo uma valiosa barreira, uma forma menos agressiva de proteger os direitos humanos e o meio ambiente, se inserindo, pois num sistema jurídico que pretende atuar em diversas frentes, deixando o Direito Penal na retaguarda, como *ultima ratio*, em sua função natural.

Portanto, é imperiosa a compreensão do Direito Penal como uma das diversas ferramentas de imposição da lei pelo Estado, sendo a última e mais severa das formas de controle social, mas devendo ser inserida num paradigma mais abrangente de sistema jurídico em que os outros ramos do Direito tem uma função crítica de impedir que as ações ou omissões humanas cheguem à seara penal, por meio de sanções extrapenais, de medidas de controle e fiscalização, de incentivos e parcerias, canais de denúncia e diálogo e mudança da visão da sociedade e em que a reparação dos danos ocorridos, não se perdendo de vista a importância da pena, há de transcorrer por diversos meios com o especial fito de, além de sancionar o agente, trazer resolução e tentar, da melhor maneira possível, retornar o *status quo* àqueles que tiveram seus direitos e sua vida abalada pelos atos lesivos.

Ou seja, o Decreto 9.571/2018 das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos é fundamental para a proteção dos direitos humanos e do meio ambiente nas

atividades empresariais, em especial quando atuando ao lado do Direito Penal, criando barreiras para o cometimento de lesões a esses direitos e incentivos para que as empresas atuem de forma mais justa, transparente e em total respeito aos direitos humanos.

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

No decurso desse trabalho se pretendeu esmiuçar o Decreto 9.571/2018 sobre as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, que tem como objetivo incentivar as empresas a adotarem medidas de respeito aos direitos humanos, às concedendo o Selo Empresas e Direitos Humanos quando cumprirem com todas as normas no Decreto estabelecidas, de forma a melhorarem a sua relação com o poder público, a sua cadeia produtiva, seus empregados e a sociedade como um todo.

O Decreto é dividido em cinco capítulos, quais sejam, das disposições preliminares, da obrigação do estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, da responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, do acesso a mecanismos de reparação e remediação e da implementação, do monitoramento e da avaliação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos.

O primeiro capítulo estabelece que as Diretrizes são facultativas e voltadas às médias e grandes empresas e às multinacionais, possibilitando às microempresas e às empresas de pequeno porte as adotarem na medida das suas capacidades, além de instituir o Selo Empresas e Direitos humanos.

As Diretrizes têm como eixos orientadores a obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos no ambiente empresarial, a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que tenham seus direitos violados e a implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes pelo poder público.

O Capítulo II se destina às obrigações do Estado com a proteção dos direitos humanos nas empresas e o obriga a capacitar seu quadro interno, a melhorar as políticas públicas e a legislação nos temas de direitos humanos e responsabilidade social, priorizando os grupos mais vulneráveis, a monitorar a recuperação dos territórios e comunidades impactadas e promover medidas de inclusão e não discriminação dos quadros das empresas. Precisa, ainda, estimular as empresas a tomarem medidas de gestão ética, como a criação de códigos de conduta, procedimentos de *due diligence*, canais de denúncia, investimento sustentável e social.

No terceiro capítulo estão as obrigações voltadas às empresas que adotarem as Diretrizes, quais sejam, em resumo, o respeito aos direitos humanos, o estabelecimento de códigos de conduta, compromisso público e medidas de educação, conscientização e treinamento para seus funcionários, a incorporação no seu gerenciamento a gestão de risco com indicadores precisos e transparentes, o enfrentamento dos impactos das suas ações que violem os direitos humanos, agindo sempre de forma cautelosa e preventiva, a geração de condições de trabalho seguras, produtivas, saudáveis e livres, com remuneração adequada e combatendo a discriminação e a desigualdade.

Devem, também, instruir mecanismos de correção, apuração e denúncia de violações e impacto aos direitos humanos, adequando as suas empresas ao combate à corrupção ao assédio moral e aos comportamentos antiéticos em geral, com programas de governança transparente e programas de integridade, com rigorosa e independente averiguação, mantendo-se sempre ativas e transparentes na proteção à ética empresarial e aos direitos humanos e adotando medidas de sustentabilidade empresarial, prevenindo desastres e os reparando, quando acontecerem, utilizando de forma racional os recursos materiais e humanos, gerindo os resíduos e os reutilizando.

Em relação ao acesso dos mecanismos de reparação e remediação, contidos no Capítulo IV, o Estado se propõe a manter mecanismos de denúncia e reparação judicial e extrajudicial, os ampliando e aperfeiçoando, desenvolvendo métodos de resolução pacífica e não litigiosa e sistemas de fiscalização mais efetivos. Nesse sentido, cabe às empresas facilitar a produção de provas e angariamento de informações, com canais diretos de denúncia e mecanismos de monitoramento e solução de controvérsias, sempre se comprometendo com a reparação integral dos danos, seja por meio de pedido público de desculpas, restituição, reabilitação, compensação econômicas e extra econômicas, a sanções punitivas, penais ou administrativas e a medidas de prevenção, ou por qualquer outra forma oportuna.

O Capítulo seguinte versa sobre implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, que recai na implementação, monitoramento e avaliação das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, formado por membros do Executivo e da sociedade civil – terceiro setor, instituições acadêmicas e do setor privado e sindicatos.

Já o último capítulo pretende analisar o Decreto 9.571/2018 das Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas sob o enfoque do Direito Penal Moderno, percebendo que o Ordenamento Jurídico Brasileiro deve ser compreendido e trabalhado como um todo, como um sistema que prevê a proteção de direitos – em especial, nesse caso, os direitos humanos –

que necessitam, em razão da complexidade das relações humanas e jurídicas, uma prestação mais efetiva. Ou seja, as normativas trazidas pelas Diretrizes possibilitam ao Estado impedir que os danos aconteçam, que caso ocorridos sejam mais rapidamente e melhor ressarcidos e restituídos e evitando o uso do Direito Penal, que é por excelência a última medida que pode, e deve, o poder público lançar mão ante as violações dos bens jurídicos.

Dessa maneira, pôde-se compreender melhor a função do Decreto e suas consequências para a relação das empresas com os direitos humanos, identificando uma grande sorte de obrigações para o poder público, que se compromete a tomar diversas medidas para a implementação e efetivação dos direitos humanos no ambiente empresarial, ao tempo que torna as medidas facultativas às empresas, para as incentivar, mas sem tornar as medidas obrigatórias. Ou seja, não obstante as diversas críticas que podem ser tecidas às Diretrizes, elas são um importante passo para melhorar a relação das empresas com os direitos humanos e para a responsabilidade social das empresas e uma poderosa ferramenta de normalização das ações que podem violar direitos que, doutra maneira, seriam solucionados pelo Direito Penal.

11 BIBLIOGRAFIA:

BARBIERI, José Carlos; CAJAZEIRA, Jorge Emanuel Reis. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria à prática**. 3ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2016.

BATISTA, Nilo. **Introdução Crítica ao Direito Penal Brasileiro**. 12ª Edição. Rio de Janeiro: Revan, 2011.

BESSA, Fabiane Lopes Bueno Netto. **Responsabilidade Social das Empresas: práticas social e regulação jurídica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: Parte 1**. 20ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: Parte 2**. 20ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2014.

CONECTAS. **Decreto Cria Selo De Direitos Humanos Para Empresas**. <https://www.conectas.org/noticias/decreto-de-temer-cria-selo-de-direitos-humanos-para-empresas>, 2018.

CORREA, Eduardo. **Ciclo de Estudos de Direito Penal Económico**. Coimbra: Centro de Estudos Judiciários, 1985.

- COSTA, José de Faria. **Temas de Direito Penal Económico**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.
- CRUZ, André Santa. **Direito Empresarial**. 8ª Edição. São Paulo: Método, 2018.
- FALLER, Maria Helena Ferreira Fonseca. **Função Social da Empresa & economia de comunhão: um encontro à luz da Constituição**. Curitiba: Juruá, 2013.
- FORGIONI, Paula Andrea. **A Evolução do Direito Comercial Brasileiro: da mercancia ao mercado**. 3ª Edição. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.
- FRAZÃO, Ana. **Função Social da Empresa: repercussões sobre a responsabilidade civil de controladores e administradores de S/As**. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.
- GEVAERD, Jair; TONIN, Marta Marília. **Direito Empresarial e Cidadania: questões contemporâneas**. Curitiba: Juruá, 2004.
- GEVAERD, Jair. **Direito Societário: teoria e prática da função**. Volume 1. Curitiba: Gênesis, 2001.
- GODOY, Sandro Marcos. **O meio ambiente e a função sócio ambiental da empresa**. Birigui: Boreal, 2017.
- GOMES, Luiz Flávio; BIANCHINI, Alice; DAHER, Flávio. **Curso de Direito Penal: parte geral**. 2ª Edição. Salvador: JusPodvim, 2016.
- GUARAGNI, Fábio André. BACH, Marion. **Direito Penal Econômico: administrativização do direito penal, criminal, compliance e outros temas contemporâneos**. Londrina: Thoth, 2017.
- GUERRA, Sidney. **Direitos Humanos: na ordem jurídica internacional e reflexos na ordem constitucional brasileira**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 2014.
- HABIB, Gabriel. **Leis Penais Especiais: Tomo I**. 6ª Edição. Salvador: JusPodvim, 2014.
- HABIB, Gabriel. **Leis Penais Especiais: Tomo II**. 5ª Edição. Salvador: JusPodvim, 2014.
- HUSNI, Alexandre. **Empresa socialmente responsável: uma abordagem jurídica e multidisciplinar**. São Paulo: Quartier Latin, 2007.
- LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. **Empresa & Função Social**. Curitiba: Juruá, 2009.
- LUZ, Paulo de Assis Ferreira da. **Empresa e Função Social: aspectos em prol da dignidade humana**. Curitiba: Appris, 2015.
- OLIVEIRA, Frederico Abrahão de. **Direito Penal Econômico Brasileiro**. Porto Alegre: Sagra, 1996.

OLIVEIRA, José Antonio Puppim de. **Empresas na Sociedade**: sustentabilidade e responsabilidade social. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

PEREIRA, Henrique Viana; MAGALHÃES, Rodrigo Almeida. **A Função Social da Empresa e o Direito Penal Empresarial**. Belo Horizonte: Arraes, 2014.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e a Justiça Internacional**: um estudo comparativo dos sistemas regionais europeu, interamericano e africano. São Paulo: Saraiva, 2006.

PODVAL, Roberto. **Temas de Direito Penal Econômico**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.

PRADO, Luiz Regis. **Direito Penal Contemporâneo**: estudos em homenagem ao Professor José Cerezo Mir. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos** 2ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

RIBEIRO, Maria de Fátima (coord.). **Direito internacional dos Direitos Humanos**: estudos em homenagem à Professora Flávia Piovesan. Curitiba: Juruá, 2004.

SOUZA, Aline Gonçalves de. **Empresas sociais**: uma abordagem societária. São Paulo: Almedina, 2015.

TOLEDO, Francisco de Assis. **Princípios Básicos de Direito Penal**. 5ª Edição. São Paulo: Saraiva, 2015.

TOMAZETTE, Marlon. **Curso de Direito Empresarial**: teoria geral e direito societário. Volume 1. 9ª Edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

TOMAZEVICIUS FILHOS, Eduardo. **Empreendedorismo e Função Social da Empresa**. Volume 946/2014. São Paulo: Revista dos Tribunais, Ago. 2014.

ZANOTI, Luiz Antonio Ramalho. **Empresa na Ordem Econômica**: princípios e função social. Curitiba: Juruá, 2009.