

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
NÍVEL DOUTORADO**

**ANA LETICIA ANARELLI ROSATI LEONEL**

**EFICÁCIA DOS DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES PRIVADAS  
EMPRESARIAIS EM UMA PERSPECTIVA DE VINCULAÇÃO MULTINÍVEL: o  
dever de respeito à pessoa humana**

**São Leopoldo - RS**

**2021**

ANA LETICIA ANARELLI ROSATI LEONEL

**EFICÁCIA DOS DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES PRIVADAS  
EMPRESARIAIS EM UMA PERSPECTIVA DE VINCULAÇÃO MULTINÍVEL: o  
dever de respeito à pessoa humana**

Tese apresentada como requisito parcial  
para obtenção do título de Doutora em  
Direito, pelo Programa de Pós-Graduação  
em Direito da Universidade do Vale do Rio  
dos Sinos – UNISINOS  
Área de concentração: Linha 2: Sociedade,  
Novos Direitos e Transnacionalização

Orientador: Professor Doutor Wilson  
Engelmann

São Leopoldo

2021

L583e Leonel, Ana Leticia Anarelli Rosati  
Eficácia dos direitos humanos nas relações privadas empresariais em uma perspectiva de vinculação multinível: o dever de respeito à pessoa humana / Ana Leticia Anarelli Rosati Leonel -- 2021.  
408 f. : il. ; color ; 30cm.

Tese (Doutorado em Direito) -- Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Programa de Pós-Graduação em Direito, São Leopoldo, RS, 2021.  
Orientador: Prof. Dr. Wilson Engemann.


1. Direitos humanos. 2. Empresas -- Responsabilização -- Direitos humanos. 3. Eficácia - Direitos humanos - Relação privada empresarial. II. Engemann, Wilson.

CDU 342.7

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO – PPGD  
NÍVEL DOUTORADO

A tese intitulada: “EFICÁCIA DOS DIREITOS HUMANOS NAS RELAÇÕES PRIVADAS EMPRESARIAIS EM UMA PERSPECTIVA DE VINCULAÇÃO MULTINÍVEL: a necessidade de respeito à pessoa humana”, elaborada pela doutoranda Ana Leticia Anarelli Rosati Leonel, foi julgada adequada e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de DOUTORA EM DIREITO.

São Leopoldo, 05 de abril de 2020.

  
Prof. Dr. Anderson Vichinkeski Teixeira,  
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito.

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Wilson Engelmann Participação por Webconferência

Membro: Dra. Manoela Carneiro Roland Participação por Webconferência

Membro: Dr. Wilson Antônio Steinmetz Participação por Webconferência

Membro: Dr. Maiquel Ângelo Dezordi Wermuth Participação por Webconferência

Membro: Dra. Luciane Klein Vieira Participação por Webconferência

Dedico este trabalho aos meus três: Davi, Juliana e João Augusto. Não entenderam e, por vezes, não compreenderam, mas me deram toda a força que precisei para terminar!

## AGRADECIMENTOS

Agradecer é uma tarefa que implica no reconhecer. No meu caso, especialmente, reconhecer a importância do momento de silêncio e do barulho, do afastar e do abraço, da crise e do descanso. E reconhecer que Deus é dono do meu tempo, do melhor tempo!

*“Tem os que passam  
e tudo se passa  
com passos já passados*

*tem os que partem  
da pedra ao vidro  
deixam tudo partido*

*e tem, ainda bem,  
os que deixam  
a vaga impressão  
de ter ficado.”*

(Alice Ruiz, Tem os que passam)

A minha memória traz pessoas que ficaram. Porque meu doutorado foi um caminho longo: no mesmo dia que defendi a minha dissertação no mestrado em Direito da Unisinos, no final de 2014, o Prof. Wilson incentivou que eu seguisse os estudos no doutorado. Porém, a seleção para 2015 já estava em andamento e, então, não houve oportunidade de participação neste momento. Mas me inscrevi como aluna especial. Mal começaram as aulas, descobri que eu estava grávida da Juliana, algo que eu tanto desejava. Claro que isso não mudou nada no meu entusiasmo, apesar de me sentir cansada porque as viagens eram acumuladas com a carga de três empregos diferentes e mais os cuidados de um filho de 5 anos, na complexa fase de alfabetização. No entanto, não era difícil estar lá: o módulo era ministrado pelo Prof. Wilson: aulas maravilhosas, muito participativas e interessantes. Julho chegou rápido.

No segundo semestre eu já não poderia viajar, não era prudente, especialmente em razão da gravidez de risco. Também não pude participar da seleção para a turma de 2016, porque a semana da prova coincidia com a data prevista para o parto, no fim de 2015. Minha menina nasceu, e na semana de seu aniversário de 1 aninho, lá estava eu em São Leopoldo, fazendo prova para a seleção da turma de ingresso em 2017. Deu tudo certo e, dessa vez, como aluna regular, iniciei novamente a maratona de viagens, indo de Teresina a São Leopoldo semanalmente, só mesmo para assistir e participar das aulas. Duas noites sem dormir, mas valia a pena!

Cumpri os créditos presenciais com a alegria e entusiasmo de um aluno que inicia a sua primeira graduação. A partir do término do cumprimento dos módulos, comecei o meu projeto com a orientação sempre muito precisa do professor Wilson. Já tínhamos a experiência bem sucedida do mestrado, mas além disso, eu tinha planos de, trimestralmente, viajar para o Rio Grande do Sul.

Porém, em dezembro de 2018 descobri minha terceira gravidez. Continuei minhas pesquisas daqui do Piauí e, em agosto de 2019, com quase 9 meses de gestação, qualifiquei meu projeto de tese. O momento trouxe importantes considerações da Prof. Luciana e do Prof. Anderson. Em 04 de setembro de 2019, nasceu meu terceiro filho, o João Augusto.

Tentei me dedicar à pesquisa durante a minha licença maternidade, mas apesar de conseguir ler durante alguns momentos, na escrita eu não produzi o quanto eu queria.

E mais alguns meses se passaram. Com a ajuda de pessoas maravilhosas, especialmente depois da introdução alimentar do bebê, voltei com extremo afinco ao trabalho. Dias e noites no escritório, sempre interrompidos pela necessidade de amamentar, de acalantar, de olhar, de atender: Davi, Juliana e João. Por mais paradoxal que seja, foram essas interrupções que levaram em frente à minha pesquisa.

Em 2020, perdi dois dos três empregos. Fui demitida em ambas as faculdades que eu trabalhava há 13 e 12 anos, vendidas ao mesmo grupo nacional de empresas. Um adeus com dor. Mas depois percebi o quanto foi necessário. Mesmo em um momento tão difícil para a humanidade em geral.

Segui as regras da quarentena. Fiquei sem ver meus pais, irmãos, e aqui estou. Certa de que fiz o que de melhor pude fazer. Muito me orgulho disso, mas se esse orgulho existe, é porque eu sei o quanto as pessoas me ajudaram, confiaram em mim,

acreditaram que eu daria conta. Quando eu mesma estava longe de acreditar nisso. Escrevi isso para que ficasse mais claro o quanto precisei de ajuda. E tive. Da minha amada rede de apoio.

Agradeço de todo o meu coração:

Ao meu amor Juliano. Muito obrigada pelo carinho, compreensão e apoio. Sei que não foi fácil lidar com vários momentos que eu não estava em casa, e também não foi fácil lidar com os momentos que eu estava só querendo conversar sobre minha tese, meus seminários e as aulas, ou simplesmente não querendo conversar porque precisava estudar. Você é um grande homem, que tem aprendido, dia a dia, a desconstruir paradigmas para ser melhor como pessoa e isso só faz a minha admiração por você aumentar. E olha que ela já é bem grande!

Ao Professor Wilson Engelmann. Eu não defenderia esse trabalho se não fosse o seu apoio constante, sua atenção, sua paciência. É um professor, com um enorme arcabouço teórico que, talentosamente, consegue transmitir conhecimentos complexos de forma muito acessível, com amor pelo que faz. Sua humildade, dedicação e preocupação são inspiradoras: sempre, sempre, querendo saber se tudo estava bem, se os eventuais problemas pessoais já tinham se resolvido, se eu estava melhor, antes de começarmos uma conversa sobre a pesquisa. Muito obrigada por confiar, mesmo sabendo que haveria de encarar uma aluna que poderia lhe apresentar tantas dificuldades para conclusão de seu trabalho.

Ao Desembargador Edvaldo Pereira de Moura. Tenho a honra de assessorá-lo e de tê-lo por perto. É uma pessoa que sempre confiou em mim e no meu trabalho, homenageando e estimulando a minha qualificação. O carinho, a admiração, a gratidão, o respeito que tenho por ele são muito grandes. Profissionalmente, foi o meu maior apoio. Obrigada por tudo, sempre.

À mãe e ao pai. Por tudo o que são e pelo que significam para mim. Por tanto que já fizeram e ainda fazem, por estarem aí, por estarem aqui, mesmo que tão poucas vezes de forma presencial. Hoje, só quero que se orgulhem de mim e que saibam que eu sei tudo o que abdicaram para que eu me realizasse pessoal e profissionalmente.

Na verdade, como já mencionei, se eu não tivesse outras pessoas comigo nesse caminho, eu não teria dado nem mesmo o primeiro passo. Muitas mulheres que me inspiram, que me apoiam, que formam a minha rede, estiveram e estão comigo. Mãe, de novo, muito obrigada pelo incentivo, pelo cuidado, pela preocupação. Dani e



Rosário, eu não conseguiria ter ido às aulas no Rio Grande do Sul sem vocês cuidando do Davi e da Juju, com tanto amor. A postura de vocês vai muito além do profissionalismo, eu sei disso. Sem vocês e sem a Adriana, eu também não conseguiria escrever essa tese. Agradeço de coração.

À Marcela Pessoa e à Claudya Araújo, que além de estarem aqui do meu lado no dia da qualificação, fizeram com que eu finalizasse essa tese. Não foi só o apoio – que já foi grande demais, mas eu queria, realmente, tentar ser um exemplo para vocês duas, que já são exemplos para mim. Além disso, vocês eram mães dos meus filhos quando eu estava viajando.

À Juliana Giovanetti, Jéssica Cristianetti e Ariane Simoni, pelas trocas de materiais, pelas nossas pesquisas, nossos trabalhos, nossos livros, nossas palestras juntas. Também pelos nossos lanches e almoços que tornaram, sem dúvidas, as idas de Teresina a São Leopoldo menos cansativas, mais leves, até divertidas. Também devo agradecer aos outros colegas que não mediram esforços para ajudar, seja com material, seja com dicas, seja com a presença: Amanda Brum, Carlos Alexandre, Celito de Bona, Dailor dos Santos, Helena Kugel, Juliane Altmann, Paulo Thiago e Tatiane Macedo. Também aos amigos Vera Loeben e Ronaldo Rodrigues pela atenção, carinho e ajuda.

Muito obrigada Laura Amato e Natália Magalhães pelo apoio e pela ajuda nos resumos. Vocês duas são exemplos de mulheres inteligentes, profissionais e dedicadas, que me inspiram.

À professora Luciana Klein e ao professor Anderson Teixeira que, de forma muito pertinente, fizeram diversos apontamentos na banca de qualificação. As sugestões contribuíram de forma muito significativa o caminho a ser tomado na pesquisa. Também a todos os outros professores e professoras que tive, desde a infância. Todos foram determinantes para a construção da minha formação.

À professora Manoela Roland e professora Thaís Dumêt: duas mulheres que me inspiram profundamente, contribuíram e contribuem para a minha formação em Direitos Humanos. Duas mulheres que, academicamente, estão no topo da temática que escolhi trabalhar. Também agradeço, desde já, ao Prof. Wilson Steinmetz, que já tive a honra de contar com sua participação na banca da dissertação de mestrado, com considerações pertinentes e importantes para o crescimento da pesquisa. Dele veio um incentivo muito importante para o início do doutorado.

Agradeço, ainda, às amigas especiais daqui de Teresina: Alessandra Melo, Ângela Falcão, Catarina Nery, Emanuelle Chaves, Fernanda Coelho, Fernanda Vontobel, Karla Teles, Melissa Pessoa, Mirian Borges, Patrícia Caldas, que estiveram segurando minhas mãos enquanto eu estava por perto e segurando as mãos dos meus filhos, quando eu não estava. São mulheres admiráveis que eu sei que posso contar a qualquer momento.

À Cristiane dos Santos e à Andreia Barbosa, pelo apoio, amizade e amor, mesmo que à distância. Ou até presencialmente, em encontrinho no aeroporto durante conexão.

Agradeço, ainda, aos meus queridos alunos e alunas.

Eu costumo dar valor à objetividade: mas não consegui fazer um agradecimento em espaço menor.

A todos e a todas, muito obrigada.

*“Não te deixes destruir...  
Ajuntando novas pedras  
e construindo novos poemas.  
Recria tua vida, sempre, sempre.  
Remove pedras e planta roseiras e faz doces. Recomeça.  
Faz de tua vida mesquinha  
um poema.  
E viverás no coração dos jovens  
e na memória das gerações que hão de vir.  
Esta fonte é para uso de todos os sedentos.  
Toma a tua parte.  
Vem a estas páginas  
e não entres seu uso  
aos que têm sede.”*

(Cora Coralina, Aninha e suas pedras)

## RESUMO

Apesar de já existirem orientações e recomendações sobre a necessidade de as empresas respeitarem os direitos humanos, perdura, de fato, grandes e crescentes violações que geram impactos na vida de muitas pessoas, especialmente quando se trata de empresa transnacional e a sua complexa estrutura. E se, por um lado, o número de casos cresce, é necessário que se pense no incremento e crescimento da responsabilização de tais empresas, fugindo-se de um histórico de impunidade existente. Por isso, é importante se questionar, através de um problema de pesquisa, sob quais condições a compatibilização entre a imposição de normas vinculantes, os princípios orientadores de Direitos Humanos e Empresas, elaborados por John Gerard Ruggie, bem como a força de movimentos sociais, podem apresentar uma construção coerente e assegurar a efetividade da aplicação e respeito dos direitos humanos pelas sociedades empresariais nacionais ou multinacionais. Neste aspecto, pensar-se em opções isoladas que se tem disponível para que, de fato, as proteções aos seres humanos sejam eficazes, pouco tem contribuído, até agora, com a diminuição do número de violações. Por isso, é necessário pensar-se na possibilidade e medida de eficácia dos direitos humanos nas relações privadas, levando-se em consideração, basicamente, a necessidade de que os direitos humanos obriguem, também, diferentes atores privados transnacionais, especialmente empresas, através de concepções distintas: de cima para baixo, de forma colateral e de baixo para cima. Ou seja, é necessário pensar-se numa incidência multilocal sobre a exigência do respeito a tais direitos, de forma que as empresas estejam sujeitas a três níveis de pressão sobre suas atividades, considerando o poder estatal, a cooperação que deve desempenhar com outros atores privados, como as empresas que travam relações de qualquer tipo e, por fim, considerando também as próprias manifestações da sociedade que a empresa está inserida.

**Palavras-chave:** Direitos Humanos. Empresas. Eficácia. Responsabilização.

## ABSTRACT

Although there are already guidelines and recommendations on the need for companies to respect human rights, there are, in fact, huge and growing violations that impact the lives of many people, especially when it comes to a transnational company and its complex structure. And if, on the one hand, the number of cases grows, it is necessary to think about the increase and growth of the accountability of such companies, distancing from a history of existing impunity. Therefore, it is important to ask under which conditions the compatibility between the imposition of binding norms, the guiding principles of Human Rights and Companies, elaborated by John Gerard Ruggie, as well as the strength of social movements, can present a coherent construction and ensure the effectiveness of enforcement and respect for human rights by national or multinational business societies. In this regard, thinking about isolated options that are available so that, in fact, protections to human beings are effective, has contributed little, until now, with the decrease in the number of violations. Therefore, it is necessary to think about the possibility and measure of the effectiveness of human rights in private relations, taking into account, basically, the need for human rights to also oblige different transnational private actors, especially companies, through distinct conceptions: from top to bottom, collaterally and from bottom to top. In other words, it is necessary to think about a multisite impact on the demand for respect for such rights, so that companies are subject to three levels of pressure on their activities, considering state power, the cooperation that they must perform with other private actors, such as companies that have relations of any kind and, finally, also considering the very manifestations of the society in which the company is inserted.

**Keywords:** Human Rights. Companies. Efficiency. Accountability.

## RESUMEN

Si bien ya existen pautas y recomendaciones sobre la necesidad de que las empresas respeten los derechos humanos, de hecho existen enormes y crecientes violaciones que impactan en la vida de muchas personas, especialmente cuando se trata de una empresa transnacional y su compleja estructura. Y si, por un lado, crece el número de casos, es necesario pensar en el aumento y crecimiento de la rendición de cuentas de este tipo de empresas, evitando una historia de impunidad existente. Por tanto, es importante preguntarse en qué condiciones la compatibilidad entre la imposición de normas vinculantes, los principios rectores de Derechos Humanos y Empresas, elaborados por John Gerard Ruggie, así como la fuerza de los movimientos sociales, pueden presentar una construcción coherente y asegurar la eficacia de la aplicación y el respeto de los derechos humanos por las sociedades comerciales nacionales o multinacionales. En este sentido, pensar en opciones aisladas que están disponibles para que, de hecho, las protecciones a los seres humanos sean efectivas, poco ha contribuido, hasta ahora, con la disminución del número de violaciones. Por tanto, es necesario pensar en la posibilidad y medida de la efectividad de los derechos humanos en las relaciones privadas, teniendo en cuenta, básicamente, la necesidad de que los derechos humanos obliguen también a los diferentes actores privados transnacionales, especialmente a las empresas, a través de distintas concepciones: desde arriba hacia abajo, colateralmente y de abajo hacia arriba. En otras palabras, es necesario pensar en un impacto multilocal en la demanda del respeto a tales derechos, de manera que las empresas estén sujetas a tres niveles de presión sobre sus actividades, considerando el poder del Estado, la cooperación que deben realizar con otros actores privados, como empresas que mantienen relaciones de cualquier tipo y, finalmente, también considerando las propias manifestaciones de la sociedad en la que se inserta la empresa.

**Palabras clave:** Derechos humanos. Empresas. Eficiencia. Responsabilidad.

## ZUSAMMENFASSUNG

Trotz Richtlinien und Empfehlungen zur Notwendigkeit der Achtung der Menschenrechte in den Unternehmen gibt es wachsende Verstöße, die sich auf das Leben vieler Menschen auswirken, insbesondere wenn es um ein transnationales Unternehmen und seine komplexe Struktur geht. Da die Zahl dieser Verstöße zunimmt, muss man über die Zunahme der Rechenschaftspflicht solcher Unternehmen nachgedacht werden, die vor einer Geschichte bestehender Straflosigkeit haben. Daher ist es wichtig zu fragen, unter welchen Bedingungen die Vereinbarkeit von verbindlichen Normen, den von John Gerard Ruggie ausgearbeiteten Leitprinzipien für Menschenrechte und Unternehmen, sowie die Stärke sozialer Bewegungen eine kohärente Konstruktion der Wirksamkeit der Durchsetzung und Achtung der Menschenrechte durch nationale oder multinationale Wirtschaftsgesellschaften darstellen und sicherstellen können. In dieser Hinsicht sind die verfügbare isolierte Optionen zur Schutz der Menschenrechte wenig wirksam um der Rückgang der Anzahl der Verstöße beizutragen. Daher ist es notwendig, über die Möglichkeit und wirksame Maßnahme der Menschenrechte in den privaten Beziehungen nachzudenken, damit die Menschenrechte auch verschiedene transnationale private Akteure, insbesondere Unternehmen, durch unterschiedliche Konzepte und Richtungen verpflichtet. So gedacht, es ist dringend über eine multilokale Auswirkung auf die Forderung nach Achtung dieser Rechte nachzudenken, damit die Unternehmen unter Berücksichtigung der Staatsmacht und der Zusammenarbeit mit anderen privaten Akteuren, so wie andere Unternehmen und die eingefügte Gesellschaft, drei Druckstufen auf ihre Aktivitäten ausgesetzt sind.

**Schlüsselwörter:** Menschenrechte. Unternehmen. Effizienz. Rechenschaftspflicht.

## LISTA DE FIGURAS

- Figura I – Visão geral esquemática da ABNT NBR ISO 26000
- Figura II – Uso de mídia social ao redor do mundo
- Figura III – Rede centralizada (A), descentralizada (B) e distributiva (C)
- Figura IV – Twitter, página Sleeping Giants (1)
- Figura V – Twitter, página Sleeping Giants (2)



## **LISTA DE QUADROS**

Quadro I - Empresas multi e transnacionais

Quadro II - Estrutura da ABNT NBR ISO 26000

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

ADCT	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
ADIN	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AED	Análise Econômica do Direito
CAEPM	Centro de Altos Estudos da Escola Superior de Propaganda e Marketing
CIADI	Centro Internacional para Arbitramento de Disputas sobre Investimentos
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CNDH	Conselho Nacional dos Direitos Humanos
CONAR	Conselho de Autorregulamentação Publicitária
COVID-19	Corona Vírus Disease, ano 2019
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
EM	Empresa Multinacional
ETN	Empresa Transnacional
FMI	Fundo Monetário Internacional
FTA	<i>Foreign Trade Association</i>
IB	Atitude do consumidor em deixar de comprar
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
ISO	Organização Internacional de Padronização
MPT	Ministério Público do Trabalho
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OEA	Organização dos Estados Americanos
OEIGWG	<i>Open-Ended Intergovernmental Working Group</i>
OI	Organização Internacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONG	Organização Não-Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PEB	Perspectiva filosófica e ideológica do consumidor
PIB	Produto Interno Bruto
RESG	Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos

STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TTAC	Termo de Transação e Ajustamento de Conduta
UC	<i>Union Carvide</i>

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	20
2 GRANDES EMPRESAS, DIREITOS HUMANOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS .....	31
2.2 A questão da eficácia de direitos humanos no ramo privado: o caso das empresas transnacionais .....	41
2.3 Empresas como sujeitos de direito internacional: a responsabilização (in) direta .....	45
2.4 Direitos humanos no âmbito empresarial: exemplos históricos de violações .....	49
2.5 Direitos Humanos concebidos pela “população de baixo”: diálogo entre Rajagopal e Delmas-Marty .....	64
2.6 Obrigacionismo ou voluntarismo? Necessidade de pensamentos compatibilizantes .....	71
3 DIREITOS HUMANOS “DE CIMA PARA BAIXO”: O PODER ESTATAL.....	75
3.1 Direito e economia: efeito solapador ( <i>undermining</i> ) das sanções .....	78
3.2 A inflação legislativa: (des) necessidade de mais leis específicas .....	84
3.3 Legislação brasileira sobre empresas e direitos humanos .....	88
3.4 Tratados sobre direitos humanos e empresas .....	98
3.5 A relativização da soberania estatal .....	107
3.6 Ineficácia das normas de direitos humanos e empresas .....	113
4 DIREITOS HUMANOS “DE UM LADO PARA O OUTRO” – NATUREZA CONSENSUAL E ORIENTADORA DOS PRINCÍPIOS DE RUGGIE.....	120
4.1 A necessidade do consenso para aprovação dos princípios orientadores .....	124
4.2 A natureza e amplitude dos Princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas .....	128
4.3 Os princípios de Ruggie para orientação das empresas diante dos direitos humanos .....	130
4.4 A importância do <i>Soft Law</i> na realização dos direitos humanos pelas empresas.....	151
4.5 Da governança corporativa à responsabilidade social corporativa .....	157

<b>4.6 Códigos de conduta corporativos: respeito aos direitos humanos ou aos direitos das empresas?</b> .....	168
<b>4.7 De empresa para empresa: a importância da vinculação de suas atividades com respeito aos direitos humanos</b> .....	173
<b>5 DIREITOS HUMANOS “DE BAIXO PARA CIMA”: A FORÇA E INFLUÊNCIA DOS MOVIMENTOS SOCIAIS</b> .....	176
<b>5.1 Movimentos sociais como instrumentos políticos e jurídicos da sociedade plural: o boicote social</b> .....	181
<b>5.2 A força das manifestações consumeristas no respeito aos direitos humanos</b> .....	187
<b>5.3 As organizações não-governamentais como suporte para movimentos sociais de defesa dos direitos humanos pelas empresas</b> .....	198
<b>5.4 Disseminação da comunicação interativa em rede: a necessidade do comportamento transparente</b> .....	200
<b>5.5 Netativismo do consumidor como mecanismo de eficácia dos direitos humanos pelas empresas</b> .....	205
<b>5.6 A resposta da empresa no caso de manifestações sociais e boicote: formas de amenizar o prejuízo à imagem</b> .....	209
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	216
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	225
<b>APÊNDICE</b> .....	256
<b>A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA CONSTRUÇÃO DE UM MUNDO MELHOR PÓS-COVID</b> .....	256
<b>ANEXO A – DECRETO 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018</b> .....	262
<b>ANEXO B - RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020, DO CONSELHO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS</b> .....	273
<b>ANEXO C – ABNT NBR ISO 26000</b> .....	292

## 1 INTRODUÇÃO

Há algum tempo, grandes empresas, especialmente as de contexto transnacional, têm sido acusadas de serem responsáveis por graves violações a direitos humanos. O meio ambiente, os direitos trabalhistas, o direito de igualdade de tratamento, a saúde e segurança das pessoas envolvidas no processo de produção e a população do local onde a empresa se situa são alguns dos temas que permeiam um contexto de violações. E conforme há o crescimento exponencial de empresas transnacionais, a própria lógica de implementação desses empreendimentos conta com a flexibilização das normas de proteção e garantia de direitos humanos. Há uma sistemática de prevalência de interesses empresariais, por exemplo, sobre a cultura e costumes locais de onde as corporações se instalam.

Neste sentido, não se pode atribuir a responsabilização sobre a proteção dos direitos humanos somente aos governos nacionais, ou aos Estados em si, como sujeitos formais de direito internacional. É imprescindível que as empresas também participem da linha de responsabilização, proteção e combate às violações, de forma mais incisiva.

Por isso, destaca-se a importância de que se exista, no espaço do ambiente acadêmico, a pesquisa sobre aspectos difíceis e relevantes que permeiam o tema, especialmente no que concerne ao alcance de mecanismos preventivos e repressivos para a responsabilização das corporações empresariais que estão presentes em vários estados.

Nesta toada, desenvolve-se esta pesquisa, intitulada *Eficácia dos direitos humanos nas relações privadas empresariais em uma perspectiva de vinculação multinível: o dever de respeito à pessoa humana*. O tema está em sintonia com a Linha de Pesquisa n. 2: “Sociedade, Novos Direitos e Transnacionalização”, do Programa de Pós-Graduação em Direito-Mestrado e Doutorado, da Universidade do Vale do Rio dos Sinos/UNISINOS. Além disso, também se encontra alinhado com o projeto de pesquisa do orientador, Professor Doutor Wilson Engelmann, intitulado: *Transformações jurídicas das relações público-privadas no panorama das nanotecnologias e seus impactos jurídico-sociais: em busca de elementos estruturantes à construção de arcabouços normativos e a ressignificação de categorias tradicionais do Direito*, além dos trabalhos e investigações realizadas no âmbito do Grupo de Pesquisa JUSNANO, credenciado junto ao CNPq.

Na questão da delimitação do **tema** da pesquisa, busca-se considerar a possibilidade e medida de eficácia dos direitos humanos nas relações privadas, levando-se em consideração, basicamente, a necessidade de se pensar em como os direitos humanos possam obrigar, também, diferentes atores privados transnacionais, especialmente empresas, através de concepções distintas: de cima para baixo, de forma colateral e de baixo para cima. **Delimita-se**, assim, no pensar de uma incidência multilocal sobre a exigência do respeito a tais direitos, de forma que as empresas estejam sujeitas a três níveis de pressão sobre suas atividades, considerando o poder estatal, a cooperação que deve desempenhar com outros atores privados, como as empresas que trava relações de qualquer tipo e, por fim, considerando também, as próprias manifestações da sociedade que a empresa está inserida.

A partir desse contexto, o **problema** que a tese pretende enfrentar se estrutura da seguinte forma: Sob quais condições a compatibilização entre a imposição de normas vinculantes, os princípios orientadores de Direitos Humanos e Empresas, elaborados por John Gerard Ruggie, bem como a força de movimentos sociais, podem apresentar uma construção coerente e assegurar a efetividade da aplicação e respeito dos direitos humanos pelas sociedades empresariais nacionais ou multinacionais?

A **hipótese original** do trabalho tem os seguintes elementos estruturantes centrais: apesar de já existirem orientações e recomendações sobre o dever de as empresas respeitarem os direitos humanos, perdura, de fato, grandes e crescentes violações que geram impactos na vida de muitas pessoas. Ou seja, o que já existe, isoladamente, não tem se mostrado suficiente para a garantia de proteção de direitos, razão pela qual há necessidade de se pensar na construção de um sistema que vincule através de uma eficácia multinível: direito nacional e internacional de cima para baixo, princípios orientadores e demais normas de *soft law* de forma colateral e movimentos sociais, de baixo para cima, todos agindo em colaboração. Os atores que devem participar da exigência de cumprimento dos direitos humanos, portanto, é o próprio Estado, as empresas entre si e a sociedade, de forma direta.

Trata-se de uma resposta que se **justifica** pela importância de pensar os direitos humanos diante da complexidade na estrutura e responsabilização de grandes empresas, que atuam sob a soberania de diversos países. As empresas alteram suas formas de atuação de maneira altamente dinâmica, na busca de aumento de lucratividade, sem grandes considerações sobre os impactos sociais que isso acaba gerando. Isso indica a importância de se desenvolver, enquanto base para a eficácia

das normas de direitos humanos, um conhecimento jurídico-social que privilegie, também, as pessoas humanas.

Além disso, a importância do tema também se observa quando se busca uma resposta para aspectos dos direitos humanos que a dogmática jurídica vem mostrando traços de insuficiência. Destaque-se que, apesar da relevância do tema, não há uma construção coerente de diversos níveis de normatividade agindo concomitantemente com o objetivo que se busca nesta pesquisa.

E como **objetivo geral** da tese, tem-se a ideia de analisar a possibilidade de compatibilização de tais níveis, numa construção coerente que assegure a efetividade da aplicação e respeito dos direitos humanos pelas grandes sociedades empresariais. Ou seja, as investigações realizadas para esta pesquisa buscam desenvolver uma forma diferenciada de se pensar a busca por eficácia dos direitos humanos perante as empresas, diante das circunstâncias e operações adequadas para que se possa conceber o respeito à pessoa humana mesmo num ambiente complexo, como o das empresas multi e transnacionais.

Trata-se de uma construção reflexiva, no sentido de melhor compreender a necessidade de compatibilização de diversos atores sociais para que melhor se desenvolva a própria concepção de respeito integral aos direitos humanos, através de um pensamento que se conserva, mesmo que haja mudança.

Como **objetivos específicos**, busca-se um caminho de construção das ideias investigadas em quatro momentos. E cada objetivo específico corresponde a um capítulo da tese. Por isso, o primeiro objetivo específico é explicitar o que são as grandes empresas, o conceito de direitos humanos relacionados a direitos fundamentais e à alocação do tema na questão do voluntarismo *versus* obrigatorionismo.

Quanto ao segundo objetivo específico, esse consiste em registrar como se aplica a importância e as críticas à imposição do direito estatal perante as empresas para o respeito dos direitos humanos. O terceiro objetivo específico trata-se da busca de demonstração de que as empresas, através de normas regulatórias internas ou externas e sem obrigatoriedade, podem colaborar na efetivação de tais direitos, ainda que sozinho o soft law não consiga atingir todos os seus objetivos. E, por fim, o quarto objetivo específico é compreender que os movimentos sociais ganham posição de destaque crescente na pressão sobre empresas para que as pessoas que, de alguma forma, se envolvam com suas atividades, tenham seus direitos respeitados, apesar



de nem sempre trazerem respostas evidentemente eficazes, necessitando de leis através da colaboração do Estado e das condutas das próprias empresas no objetivo convergente de busca da realização dos direitos humanos.

Para atingir tal intento, tem-se assim quatro capítulos cuja divisão optou-se por fins didáticos, conforme os objetivos específicos indicados: o primeiro capítulo genérico sobre conceitos necessários ao desenvolvimento da tese e os outros três tratando, cada um, de um dos âmbitos de eficácia no aspecto multinível proposto.

No capítulo 1, cujo título é “Grandes empresas, direitos humanos, direitos fundamentais e direitos humanos fundamentais”, a pesquisa pretende apresentar quais seriam os direitos humanos que merecem proteção nos âmbitos de normatividade que se toma por base para o trabalho, distinguindo o conceito de direitos humanos, direitos fundamentais e direitos humanos fundamentais. Passa-se, então, à compatibilização dos direitos fundamentais e direitos humanos nas relações privadas, especialmente levando-se em conta o caso das empresas transnacionais, destacando-se os conceitos paralelos de empresa trans e multinacional. Posteriormente, pretende-se demonstrar que tem crescido a concepção de que as empresas devem ser consideradas sujeitos de direito internacional, permitindo-se a sua responsabilização direta quando for violadora de direitos. Destacando-se a importância do estudo do tema, traz-se, portanto, exemplos históricos de violações. Já ao fim do primeiro capítulo da tese, a pesquisa busca trabalhar os conceitos de direitos humanos apresentados por Delmas-Marty e por Rajagopal, desenvolvendo-se um diálogo entre os autores e, por fim, busca demonstrar a existência de divergência sobre a obrigatoriedade e o voluntarismo no que diz respeito ao tema de direitos humanos e empresas, procurando compatibilizá-los.

No segundo capítulo da tese, intitulado “Direitos Humanos ‘de cima para baixo’: o poder estatal”, busca-se trabalhar os direitos humanos sendo exigidos através do direito de forma coercitiva, pelo poder estatal. Apresenta-se, assim, a questão da importância das leis e do direito em seus efeitos econômicos, levando em consideração, também, o efeito solapador das sanções quando não exatas ao caso. A pesquisa pretende demonstrar o reconhecimento da existência da inflação legislativa e a necessidade de concentração das normas sobre o tema, apresentando-se, basicamente, a legislação brasileira existente sobre o assunto, mencionando os dispositivos referentes na Constituição Federal, o Decreto n. 9.571/2018, e a Resolução n. 5, de 12 de março de 2020, do Conselho Nacional dos Direitos

Humanos. Enfatiza-se, também, a importância de se pensar em um tratado sobre direitos humanos e empresas e o atual estado da arte do referido plano. Após, busca-se trabalhar com a relativização da soberania estatal, nos campos econômico e político-jurídico, mesmo para a aplicação de normas nacionais sobre o tema. Ao fim deste capítulo, busca-se analisar a questão da ineficácia das normas de direitos humanos e empresas existentes, grande parte em razão da ausência de metodologia da aplicação dos direitos humanos em decisões judiciais.

O terceiro capítulo da pesquisa, “Direitos humanos ‘de um lado para o outro’ – natureza consensual e orientadora dos princípios de Ruggie”, tem por objetivo apresentar, especialmente, regras não vinculantes que as empresas devem respeitar no que tange a direitos humanos. Neste ponto, a pesquisa trata do contexto da aprovação dos princípios orientadores de direitos humanos e empresas, conhecidos como o “Marco Ruggie” e a justificativa para a sua natureza voluntária. Este capítulo da tese apresenta os 31 princípios, no intuito de destacar questões importantes por eles mencionadas, como a base de proteção, respeito e reparação e o valor da *due diligence*. A pesquisa, neste ponto, também busca demonstrar que o *soft law* tem papel importante no respeito aos direitos humanos pelas empresas, bem como as questões que envolvem governança e responsabilidade social corporativa, inclusive tratando sobre a viabilidade dos códigos de conduta que as empresas adotam para proteger – ou não, os direitos humanos. O capítulo caminha para o fim com a análise da importância de vinculação das atividades das empresas acerca do respeito aos direitos humanos, especialmente quando travam relações com outras empresas.

No quarto e último capítulo da tese, denominado “Direitos humanos ‘de baixo para cima’: a força e influência dos movimentos sociais”, a pesquisa dedica-se a demonstrar que, partindo-se da concepção de que os movimentos sociais são determinadores e efetivadores de direitos humanos, eles também devem compor a estrutura que a empresa levará em consideração para não cometer violações. Para isso, demonstra-se que os movimentos sociais podem ser utilizados como instrumentos políticos e jurídicos da sociedade plural, especialmente através do boicote social. A partir daí, busca-se analisar a força das manifestações consumeristas no respeito aos direitos humanos e a importância da existência de Organizações Não-Governamentais como suporte para movimentos sociais de defesa dos direitos humanos contra as empresas. A pesquisa passa, então, a contextualizar a questão com a realidade da disseminação da comunicação interativa em rede, que

exige um comportamento transparente de todos os envolvidos para apresentar o netativismo, como concebido por Massimo Di Felice, como um mecanismo de eficácia dos direitos humanos pelas empresas. Ao fim, caminha para a busca da demonstração de que a resposta da empresa às violações cometidas não tem o condão de devolver o *status quo* à violação e que esta, de fato, não compensa nem à empresa e muito menos às vítimas.

No apêndice da pesquisa, apresenta-se a importante questão de se pensar em alternativas para que as empresas construam um mundo melhor pós-COVID, levando em consideração a esperança que o ser humano passa a depositar num futuro sem a pandemia atual. Passa-se, então, às considerações finais sobre a importância de se considerar o direito em sua perspectiva multinível para o efetivo respeito aos direitos humanos pelas empresas.

A pesquisa apresenta, ainda, três anexos: Anexo I, o Decreto n. 9.571/2018; Anexo II, a Resolução n. 5, de 12 de março de 2020, do Conselho Nacional dos Direitos Humanos; e Anexo III, a ISO 26000.

No que concerne à **metodologia de pesquisa** empregada, como fundamento teórico do método de abordagem, será utilizado o método sistêmico-construtivista, sem deixar de lado que não há vinculação às ideias de certeza e segurança próprias da modernidade, o que tornaria o trabalho acabado e definitivo, comprometendo a segurança do resultado pretendido.

Através deste método, pensa-se sobre direitos humanos na atualidade através de uma ampliação da compreensão do próprio ser humano, em um contexto social complexo, observando-se sua dinâmica, suas múltiplas possibilidades e contingências.

Este ambiente se potencializa no momento da compreensão do ambiente em rede, de forma que os objetivos colocados, bem como as definições, disseminações, implementações são resultados não de um processo unidirecional, mas construídos em rede de forma colaborativa.

Ou seja, um ambiente pensado de forma não habitual, conforme Teubner (2016), autor que rejeita as abordagens tradicionais da relação entre sociedade e direito, explica. Os atores privados transnacionais, especialmente empresas, regulam modos de vida por regimes globais próprios, de modo que, conforme conclui o autor, “não é mais possível contornar a pergunta sobre como a validade de direitos fundamentais é confrontada em ordens privadas transnacionais”. E somente a

dogmática do direito não consegue resolver o problema. Há mais que se considerar o direito mundial vinculado, unicamente, a uma ordem jurídica impositiva.

E para Teubner (2016, p. 275-276), ainda que o caminho a se tomar tenha, por início, concepções divisionais, termina-se com concepções que levam em consideração o próprio ambiente que os direitos humanos estão inseridos. Isso se daria através de uma substituição de resolução de conflitos intrassociais, passando para conflitos do tipo sistema/ambiente, ou seja, “saindo de um conflito interpessoal entre possuidores de direitos fundamentais e caminhando para conflitos entre processos comunicativos anônimos, de um lado, e indivíduos concretos de outro”. Isso justificaria pesquisar-se um sistema multinível de proteção aos direitos humanos. O ambiente complexo leva, então, em consideração um meio de organização e ação política direta de base pela própria internet, culminando com o netativismo na forma explicada por Di Felice (2013b).

Em síntese, considera-se que o sistema em construção é global, construído por empresas que dispõem de regimes próprios e que não se compatibilizam, simplesmente, com um arcabouço normativo-jurídico existente por imposição estatal.

Neste sentido, a linha do construtivismo sistêmico não considera que a pesquisa deve se dar através de compreensões absolutamente fechadas, mas sim de uma necessidade de construção dinâmica do próprio mundo. As concepções do passado podem mudar e devem ser questionadas para que novas possibilidades sejam mais eficazes na busca da solução de problemas. Há necessidade de uma nova epistemologia compatível com a complexidade atual. “A observação, numa perspectiva sistêmico-construtivista, transcende o ser humano, o contexto histórico e cultural, mas não os ignora. Significa que os considera e os equaciona em uma observação da complexidade” (FORNASIER; FLORES, 2017, p. 46).

Assim, este método considera a realidade como uma construção de um observador e de todas as particularidades que isso implica. Ele se realiza de forma dinâmica, que se mostra em construção durante o curso da própria pesquisa, exatamente porque não tem por base uma forma fixa de uma realidade estável e pré-estabelecida, sem excluir, no entanto, um mínimo de estabilidade necessária, o que se tem com a demonstração de casos precedentes das constatações: ele está aberto a novas descobertas que, associadas a um conjunto de informações já estabilizadas, abrem a possibilidade para reconstrução de novas perspectivas da realidade.

Mesmo porque ele tem por princípio a existência da complexidade existente na sociedade, no ambiente, no sistema e nas instituições. Por isso, a lógica transdisciplinar também é aplicada à pesquisa. Tal lógica decompõe o todo, dissemina a ideia de conexão dos saberes e a inter-relação dos conhecimentos, englobando e transcendendo o que passa pelas diversas disciplinas, buscando pontos de intersecção e vetores comuns; é uma nova forma de ver e entender a natureza, a vida e a humanidade. “É um modo de conhecimento, é uma compreensão de processos, é uma ampliação da visão de mundo e uma aventura do espírito”. Relaciona-se, de forma especial com a metodologia adotada nesta pesquisa porque um de seus objetivos é a compreensão do mundo atual e complexo, “ultrapassando os conceitos fechados de disciplinas e desvelando a multiplicidade dos modos de conhecimento. O paradigma da modernidade é insuficiente, em função da excessiva compartimentalização dos conhecimentos”. (HOHENDORFF e ENGELMANN, 2015, p. 80/81).

Neste ambiente, surgem transformações e, em decorrência delas, “cabe ao Direito também modificar-se, tornando mais funcionalista e menos normativista e estrutural” (HOHENDORFF e ENGELMANN, 2015, p. 78/79). Dessa forma, adotar-se a posição de que não existe uma forma única do direito atuar na situação concreta é uma premissa embutida na forma de se desenvolver este trabalho.

Não se descarta, também, a ideia de que há uma assunção de risco, desde o início das leituras exigidas, de que o projeto de conhecimento anteriormente existente se desfizesse e reconstruísse num ambiente de curiosidade de se mergulhar em conhecimentos diferenciados que poderiam acabar reconfigurando questões originais, trazendo outras de forma criativa e ousada, diante da exploração que se realiza. Foi uma modificação natural nas pré-compreensões, de forma que se construiu um método coerente ao que fora proposto no projeto de pesquisa.

Assim, apresenta-se adequada a perspectiva metodológica construtivista, nos termos descritos por Engelmann (2012, p. 321), em que “a função da metodologia não consiste unicamente em assegurar uma descrição correta (ou errada) da realidade”, ou seja, “os métodos permitem à investigação científica surpreender-se a si mesma”. Além disso, deixa-se de analisar a oposição metodológica de sujeito e objeto, passando-se ao sistema e meio, considerando “como seu objeto não o ser humano, mas o intercâmbio de comunicação, conseqüentemente gerando a arquitetônica conceitual mais adequada para a sociedade informacional da era pós-moderna”

(GUERRA FILHO, 2015, p. 81). Um processo complexo de comunicação estrutura a inter-relação dos subsistemas sociais e o Direito produz sua comunicação jurídica, o que pode se dar através da concepção sistêmica-construtivista, na forma que se busca na pesquisa.

Nessa perspectiva, há um instrumento importante de reflexão, com maiores possibilidades de observação da lógica de organização da sociedade e dos próprios desafios que os direitos humanos enfrentam na sua eficácia diante das violações cometidas pelas empresas transnacionais, em uma sociedade de grande complexidade.

Tudo isso não desconsidera que a complexidade humana exige uma aceitação de que a subjetividade dos seres humanos não está livre de dificuldades metodológicas insuperáveis. Ao pesquisador, na formatação de sua pesquisa, incumbe refletir se a abordagem e técnica empregadas permitem trilhar os caminhos pretendidos (XAVIER, 2017). E o método escolhido traz uma resposta positiva a esta reflexão.

Quanto aos métodos de procedimento, será realizada uma tomada histórica e conceitual sobre cada parte do tema que tal contexto traz característica marcante, bem como um estudo comparativo sobre as teorias de base propostas e indicadas pelos autores mencionados, além de estudos de casos, especialmente os relacionados a violações de direitos humanos por atores transnacionais, que ganharam destaque na mídia, além de jurisprudência onde tal tema é analisado. E a escolha dos casos apresentados, portanto, dá-se em razão da visibilidade que receberam quando de sua ocorrência e desdobramentos.

Para isso são utilizadas, como técnicas de pesquisa, especialmente, a pesquisa bibliográfica e a consulta a fontes diversas dos direitos humanos e seus documentos já validados no âmbito nacional e internacional, bem como matéria jurisprudencial, no direito nacional e comparado.

Frise-se que a parte mais substancial deste trabalho foi elaborada no ano de 2020, durante a pandemia do Coronavírus, o que justifica o número de menções a documentos digitais.

A pesquisa bibliográfica, dentro da concepção de que se trata de uma modalidade de pesquisa documental, teve como ambiente de consulta, principalmente, o site da biblioteca da Unisinos, o Portal de Periódicos da CAPES e o Google Acadêmico. Mesmo considerando as publicações de fontes razoavelmente

confiáveis, ainda assim, todas as qualificações dos autores foram checadas, especialmente porque lidar com consultas bibliográficas e documentos exige uma específica avaliação, notadamente, de sua autenticidade, credibilidade, representatividade e sentido. Também se usou as fontes de pesquisas de jurisprudências diretamente dos sites oficiais dos tribunais brasileiros.

A importância da pesquisa documental e bibliográfica para o campo do direito é crescente. Uma pesquisa na área jurídica ganha potência em sua qualidade a partir do momento que o pesquisador, ou pesquisadora, “consegue trabalhar conscientemente com um documento produzido no contexto jurídico, removendo alguns obstáculos, ganhando distância da fonte e melhorando seu padrão de observação” (REGINATO, p. 194). E o documento jurídico permite análises quantitativas e qualitativas, sendo que “a escolha por uma delas depende menos de seus atributos e mais das características do problema e das perguntas de pesquisa”. No caso deste trabalho, a análise qualitativa foi aplicada porque levou-se em consideração um maior investimento de tempo e recursos na “construção de uma matriz analítica perspicaz o suficiente para se compreender ao máximo o que os dados sugerem, mas que não revelam facilmente” (SILVA, 2017, p. 318)

Ademais, os documentos analisados e utilizados, como leis em sentido amplo, regulamentos privados, decisões judiciais e outros documentos jurídicos, bem como figuras e fotos de páginas da internet, como documentos virtuais, utilizados enquanto fontes primárias e secundárias de consulta, estão disponíveis mediante consulta pública na *web* e tiveram sua respectiva fonte indicada, razões pelas quais foram empregados sem embrólios legais e autorizações específicas.

Outra premissa que se baseou a pesquisa é a de que, já algum tempo, a própria Organização das Nações Unidas (ONU) vem formatando diversas tentativas para a elaboração de parâmetros globais de responsabilização de empresas envolvidas com violações de direitos humanos. Atores não estatais vêm se dedicando, cada vez mais, ao estudo do tema, mesmo porque os direitos econômicos e sociais vêm tornando uma dimensão mais ampla na atualidade, ao passo que, como contraponto, empresas de grande porte também vêm gerando destruições devastadoras da vida e de direitos do ser humano.

E ainda que haja essa preocupação por parte da ONU, a história não vem mostrando uma linearidade no que diz respeito à real eficácia dos direitos humanos nas relações empresariais. O que hoje se deve levar em conta é que as empresas

devem ser vistas como sujeitos de deveres formais, e não meros atores coadjuvantes no cenário internacional. Mas inovações jurídicas no âmbito internacional são indispensáveis para que os interesses econômicos das grandes empresas não violem direitos inerentes à dignidade humana.

E instrumentos até hoje existentes para que se garanta a eficácia dos direitos humanos nesse tipo de situação, como tratados, princípios orientadores ou mesmo boicotes, são medidas que mostram certo grau de eficácia diante do caso concreto, mas que sozinhos não têm conseguido evitar grandes prejuízos que os direitos humanos vêm sofrendo com o avanço da economia globalizada da empresa transnacional. O ambiente atual traz novas realidades advindas do processo de globalização corporativa.

Por isso, uma manifestação conjunta de níveis de eficácia pode se mostrar um caminho possível para que, sem desconsiderar os aspectos do crescimento econômico da empresa, os direitos humanos sejam efetivamente resguardados. E para isso, a pesquisa pretende mostrar que se deve usar o próprio poder público, as regras de colaboração entre as próprias empresas, bem como os movimentos sociais e organizações não governamentais.



## **2 GRANDES EMPRESAS, DIREITOS HUMANOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS**

A proteção mais efetiva da dignidade da pessoa humana somente existe onde se firma uma concepção de que os direitos humanos devem ser respeitados, a qualquer custo. E além da incorporação da vinculação das empresas a tais direitos, destaca-se a importância de alocar o conteúdo destes direitos nesta pesquisa. Ou apresenta-se a questão sobre o que e quais seriam os direitos humanos que merecem proteção nos referidos âmbitos de normatividade. Assim, na concepção dos direitos humanos, tem-se por base a doutrina de Mireille Delmas-Marty (2001), que apresenta a questão de se conceber direitos humanos de forma universal, combinado com a diversidade cultural, bem como o que foi construído por Rajagopal (2005), sobre direitos humanos levados em consideração no âmbito não ocidental, especialmente advindos de concepções surgidas através de movimentos sociais.

E, apesar de não ser o centro do problema apresentado neste trabalho, a pesquisa também se preocupa com questões importantes ao contexto de direitos humanos e empresas transnacionais quanto a divergências de nomenclaturas, tanto no que diz respeito à noção de direitos humanos, direitos fundamentais e direitos humanos fundamentais, quanto à diferenciação de empresas transnacionais e multinacionais e de globalização e mundialização. A explicação dos sentidos das expressões faz parte da própria tomada de decisão quanto ao objeto do trabalho, por isso pretende-se não se deixar de lado.

Neste aspecto, a expressão direitos humanos refere-se a direitos que todas as pessoas são titulares pelo simples fato de serem humanos, “sem necessidade alguma de qualquer outra precisão ou concretização” (COMPARATO, 1998, p. 74). São direitos “que atribuímos uns aos outros independentemente de acordos pessoais e de determinações legais” (DIAS, 2009, p. 246). É importante destacar que, no conceito de direitos humanos, mesmo pela sua natureza, há um problema quanto a sua fundamentação e outro problema quanto à sua especificação. Neste último caso, como visto, ingressa-se à questão do universalismo ou relativismo, discussão que pode ser objeto único de uma pesquisa, ao tempo que não se vê a real necessidade de se adentrar a este campo neste trabalho. Por outro lado, a sua fundamentação também encontra certa complexidade já que não há uma lei ou contrato que a sustente. Pode-se dizer que eles seriam direitos naturais, cuja validade precede o

Estado, sem desconsiderar o seu caráter histórico também: “é próprio dos sistemas de proteção dos direitos do homem o seu caráter abertamente evolutivo”, conforme destaca Delmas-Marty (2003, p. 97)<sup>1</sup>. Há uma base de uma vida comum e a razão do ser humano que a encontra, sem desconsiderar sua evolução.

Essa mesma razão é que constrange a pessoa humana a respeitar mutuamente direitos comuns. E, por isso, os direitos humanos acabam por constranger, também, a articulações entre conjuntos jurídicos nacionais, regionais e internacionais, desempenhando funções de ligação e fixação e de dinamismo, através do controle de fluxo normativo. Eles transformam ordens jurídicas nacionais e internacionais, atuando num campo privilegiado do diálogo entre tais ordens (DELMAS-MARTY, 2010).

De certo que a adequação de níveis normativos diversos “parece incompatível com pressupostos lógicos clássicos para a aplicação do direito, conforme os quais ou se aplica o direito nacional ou internacional para determinada conduta” (BRITO, 2015, p. 23). E, para Delmas-Marty e Izorche (2000), haveria como compatibilizar uma lógica difusa, pluralista: um direito universal sem a uniformização mundial. Nisto se sustenta a sua compreensão de direitos humanos universais.

Como é sabido, o conceito de direitos humanos tem sido objeto de estudos bastante aprofundados e não é o objetivo principal desta pesquisa. A intenção é trazer um conceito que possa, com apoio teórico, fundamentar a concepção que se busca desenvolver neste trabalho, sobre um sistema multinível de proteção perante as empresas também transnacionais, tanto de vinculação estatal, quanto “de baixo para cima”. Além disso, reconhece-se a importância de diferenciá-lo de outros conceitos correlatos, como é o caso de direitos fundamentais.

Direitos fundamentais seriam os direitos humanos já positivados nas constituições nacionais, “são direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado” (SARLET, 2008, p.35). A diferença não se encontra no conteúdo, mas na forma de consagração. Os direitos humanos, para Hoffe (2006, p. 38), “referem-se ao ser humano como tal (pelo simples fato de ser pessoa humana) ao passo que os direitos fundamentais

---

<sup>1</sup> A concepção histórica dos direitos humanos é a mesma preconizada por Bobbio (1992, p. 18): “O elenco dos direitos do homem se modificou, e continua a se modificar, com as mudanças das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses, das classes no poder, dos meios disponíveis para a realização dos mesmos, das transformações técnicas”. Porém, para se pensar os direitos humanos, “não é somente a constatação da sua historicidade que importa” (BRITO, 2015, p. 40).

(positivados nas Constituições) concernem às pessoas como membros de um ente público concreto”. Esta é a concepção clássica de diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais adotada no trabalho e ganha destaque, conforme explica Sarlet (2008, p. 40): “quanto ao grau de efetiva aplicação e proteção das normas consagradoras dos direitos fundamentais (direito interno) e dos direitos humanos (direito internacional)”, porque os primeiros, ao menos em regra, estariam em melhores condições para atingir o maior grau de efetivação, pelo menos em razão da existência de instâncias, especialmente as judiciárias, que tem o poder de fazer respeitar e realizar esses direitos.

Convém destacar que não é verdade também que os direitos humanos “não existem” no ordenamento jurídico nacional. No caso brasileiro, há diversos tratados de direitos humanos que foram subscritos. Nestes casos, há discussões doutrinárias sobre o nível de normatividade que o tratado é recebido na legislação brasileira. Alguns os reconhecem como sendo normas supraconstitucionais, como é o caso de Mello (2001), para quem as normas constitucionais não poderiam se sobrepôr às normas internacionais subscritas. Há quem sustente ainda que os tratados internacionais sobre direitos humanos recebem o tratamento de normas constitucionais, como é o caso de Mazzuoli (2011), e o status de norma supralegal, como sustenta o Ministro Gilmar Mendes (STF, RE. 466.343-SP)<sup>2</sup>. O fato é que, apesar da garantia de efetivação dos direitos fundamentais aparentemente serem mais incisivas, os direitos humanos têm um alcance bem mais amplo, por fazerem “referência dos direitos do homem reconhecidos na esfera internacional, sendo também entendidos como exigências éticas que demandam positivação, mesmo que não exista tal positivação em determinado momento”. Em contrapartida aos direitos fundamentais, os direitos humanos seriam um conjunto de faculdades e instituições que, “em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade e da igualdade, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional” (LUÑO, 1999, p. 48). Eles

---

<sup>2</sup> EMENTA: PRISÃO CIVIL. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta. Insubsistência da previsão constitucional e das normas subalternas. Interpretação do art. 5º, inc. LXVII e §§ 1º, 2º e 3º, da CF, à luz do art. 7º, § 7, da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica). Recurso improvido. Julgamento conjunto do RE nº 349.703 e dos HCs nº 87.585 e nº 92.566. É ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito. (RE 466343, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 03/12/2008, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-06 PP-01106 RTJ VOL-00210-02 PP-00745 RDECTRAB v. 17, n. 186, 2010, p. 29-165).

têm caráter de universalidade resguardando a necessidade de reconhecimento de tal caráter universal para bem se compreender sua importância<sup>3</sup>.

No que diz respeito ao termo direitos humanos fundamentais, vê-se que se une o caráter de universalidade com a consagração do referido direito no texto constitucional. Na verdade, utiliza-se a expressão especialmente quando se trata da comparação dos referidos direitos com o direito internacional, genericamente considerado.

Diante desses conceitos, prefere-se trabalhar, por ora, com o termo direitos humanos, concebendo-o também dentro da aplicação de um direito comum<sup>4</sup>, como construído por Mireille Delmas-Marty. Na verdade, a autora faz uma reconcepção do sistema jurídico, não de cima para baixo, mas de baixo para cima. Ao conceito de direitos humanos de Delmas-Marty, há como se estabelecer ainda uma relação com Balakrishnan Rajagopal (2005), na valorização do local sobre o estrangeiro, como um direito que também emana de baixo, dos movimentos sociais, especialmente de países periféricos. O autor foca o seu trabalho no fato de que o direito internacional deve reconhecer as vozes dos movimentos sociais como dotadas de elementos imprescindíveis à concretização da própria dignidade humana. E, no geral, para este trabalho, ainda que essas regras devam reger as relações internacionais, os tratados que cuidam do tema também permanecem válidos, porém, não bastam.

---

<sup>3</sup> Lopes (1996) explica a questão no contexto brasileiro, mencionado um interessante julgado que demonstra a necessidade de se pensar no caráter universal dos Direitos Humanos: “[...] na cultura brasileira a noção de direito confunde-se com a de privilégio. Por isso, os direitos humanos reivindicados tendem a ser compreendidos como privilégios dos bandidos, ou de grupos que têm como influenciar a feitura ou a aplicação das leis. Se os direitos humanos provêm de uma ética do universalismo, importa refletir em cada caso sobre o potencial conflito entre direitos e interesses, entre o que convém a uma pessoa ou grupo e aquilo que lhe é devido em razão de sua dignidade, e devido a todos e a qualquer um que pertença ao gênero humano. [...]” Apelação Cível 89.04.01659-2 (RS, TRF 4ª Região) julgada em 26.10.89. O Ministério Público Federal propôs ação civil pública contra a União Federal, Conservas Oderich S/A, Frigorífico Ideal S/A, Perdigão Agroindustrial S/A, COBAL, Frigorífico Extremo Sul e Frigorífico Bordon, para impedir a comercialização de carne importada da Europa, sob suspeita de contaminação radioativa por causa do acidente de Chernobyl. A ação foi julgada improcedente, pois os laudos técnicos apontavam inexistência de radiação em níveis perigosos para a saúde. Houve apelação e no curso desta as partes fizeram um acordo, que consistia em desistência do pedido desde que a carne fosse exportada. O fato mostra a incapacidade de se imaginar que alguns direitos são mais do que interesses negociados ou negociáveis, que se inserem numa esfera da dignidade humana e que, portanto, são indisponíveis, para usar a linguagem jurídica mais tradicional. O TRT da 4ª Região teve lucidez suficiente para não aceitar o acordo, por considerá-lo imoral: se a carne era imprópria para consumo de brasileiros, certamente deveria ser imprópria para consumo de bolivianos ou zairenses também. Isto apenas ilustra a dificuldade de se identificar com o gênero humano, de solidarizar-se, de desejar como lei universal aquilo que se deseja para si mesmo, acompanhando o fundamento da moral moderna”.

<sup>4</sup> A expressão “direito comum” utilizada pela autora francesa não tem relação com o *common law* nem com o *jus commune*. O termo é explicado no contexto do trabalho, mas se refere, basicamente, a um direito concebido de forma popular.

## 2.1 Direitos humanos nas relações privadas

Tanto os direitos humanos quanto os direitos fundamentais vêm ganhando destaque na aplicação do direito privado, campo de estudo que, segundo Canotilho (2008, p. 192), traz “um dos temas mais nobres da dogmática jurídica”. Tem se mostrado superada a questão de que somente o Estado deve defender direitos, liberdades e garantias, porque atualmente já se busca saber “se nas linhas horizontais das relações igualitárias jurídico-civis, alguém afivela a máscara do poder para impor ao seu parceiro contratual amputações, mais ou menos sutis, da esfera de proteção dos seus direitos fundamentais” (CANOTILHO, 2008, p. 86).

Porém, importante tomar por destaque que a questão dos “efeitos horizontais” dos direitos fundamentais nas relações privadas ganha dimensão extremamente mais complexa quando o objeto de proteção são direitos de caráter universal, como os direitos humanos, levados a atores transnacionais, que não estão vinculados e nem subordinados a apenas um poder soberano. Além disso, há pouco tempo, a atribuição de sentido à expressão “direitos humanos” vinculava-se somente a ação estatal. Para a UNESCO (1978, p. 11), direitos humanos seriam uma espécie de proteção de maneira institucionalizada “dos direitos da pessoa humana contra os excessos do poder cometidos pelos órgãos do Estado ou regras para se estabelecer condições humanas de vida e desenvolvimento da personalidade humana”. Como visto, o conceito limitaria a violação desses direitos pelos agentes públicos estatais, descartando a possibilidade de agentes privados também serem autores de transgressões a direitos humanos, o que não se adequa mais à realidade da sociedade contemporânea. Destaque-se que, aqui, no entanto, já se vê os direitos humanos como aqueles que ultrapassam os positivados na legislação estatal.

E nessa esfera que ultrapassa as barreiras do “estado-nação”, os conceitos de resolução de problemas trazidos unicamente pelo Direito Constitucional são extremamente difíceis de serem conciliados e aplicados.

Mesmo no âmbito do Estado Nacional, a questão da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas mostra-se, de certa forma, obscura. Tem-se que os direitos fundamentais podem ser aplicados de forma indireta ou direta, dependendo, no primeiro caso, de uma lei para regulamentar sua eficácia e, no segundo caso, não. Além disso, há que se conciliar a autonomia privada com direitos fundamentais que resguardam, especialmente, a dignidade da pessoa humana.

A teoria de eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas já não é um assunto que, por si só, traz uma concepção pacífica sobre o tema, mas é a aceita pela doutrina brasileira mais abalizada. Conforme Sarlet (2010, p. 28): “[...] seguimos sustentando que a resposta constitucionalmente adequada no caso do Brasil é no sentido de reconhecer uma eficácia direta *prima facie* dos direitos fundamentais também nas relações privadas [...]”. De acordo com Pereira (2006, p. 185), para quem “a concepção de que os direitos fundamentais incidem diretamente nas relações privadas é uma consequência natural e lógica da adoção de um modelo hermenêutico comprometido com o caráter normativo da constituição” e, ainda Fachin (2013), sustentando que quando se leva em consideração uma estrutura formada para proteção e incentivo da dignidade da pessoa humana, como é o caso brasileiro, é evidente que os direitos fundamentais devem ser direta e imediatamente aplicados às relações privadas<sup>5</sup>.

Steinmetz (2004, p. 273/274), no entanto, sustenta que, como definição básica, “na ordem constitucional brasileira, direitos fundamentais vinculam direta ou imediatamente os particulares”. Mas o autor menciona “que não se trata de uma eficácia linear, absoluta, universal e definida, abstratamente, de uma vez por todas. É, isto sim, uma eficácia imediata ‘matizada’ ou ‘modulada’”, porque não seriam todos os casos de colisões de direitos fundamentais entre particulares que se chamaria a constituição a ser aplicada diretamente: havendo lei concretizadora específica, ela teria prioridade aplicativa.

Entende-se que não há, de fato, grandes defensores da aplicação isolada da teoria da eficácia indireta porque “diante da previsão constitucional de 1988 sobre a aplicação imediata dos direitos fundamentais, independentemente de relação pública ou privada, tal eficácia tem se efetivado sem qualquer impedimento ou mediador” (LEONEL, 2016, p.183)<sup>6</sup>. Em contrapartida, na Alemanha, tal teoria tem maior destaque e aplicação (DUQUE, 2013).

---

<sup>5</sup> “A tese de que os direitos fundamentais geram efeitos diretos na esfera das relações entre particulares também encontra, como é do conhecimento geral, aceitação significativa em outras ordens jurídicas, ainda que importantes as variações em termos doutrinários e jurisprudenciais. Neste sentido, constituem exemplos emblemáticos Espanha e Portugal [...], mas também na Argentina e na Colômbia, para citarmos outros casos de países periféricos, isto sem falar na doutrina e na jurisprudência internacionais, com destaque para o plano Europeu” (SARLET, 2010, p. 26).

<sup>6</sup> Como exceções doutrinárias brasileiras sobre a eficácia direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, temos “Luís Afonso Heck, bem como Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins – todos eles autores fortemente influenciados pelo pensamento constitucional alemão”. (SARMENTO; GOMES, 2011, p. 70)

O que se tem de concreto e pertinente a esta pesquisa é que atores transnacionais, individuais ou coletivos, vinculados ao setor privado através de uma complexa compreensão também devem estar vinculados a direitos que resguardam um valor universal sobre proteção da pessoa humana, apesar do envolvimento de diversas ordens jurídicas. Empresas nacionais, multi ou transnacionais vinculam-se, portanto, aos direitos humanos.

No entanto, conforme explica Teubner (2016, p. 274), autor que rejeita as abordagens tradicionais da relação entre sociedade e direito, falta a onipresença das ações estatais e do direito estatal, de forma que os efeitos estruturais dos direitos fundamentais abrangem apenas poucos casos. Os atores privados transnacionais, especialmente empresas, regulam modos de vida por regimes globais próprios, de modo que, conforme conclui o autor, “não é mais possível contornar a pergunta sobre como a validade de direitos fundamentais é confrontada em ordens privadas transnacionais”. E somente a dogmática constitucional não consegue resolver o problema, mesmo porque não há um “Império contra a multitude”<sup>7</sup>. Há mais que se considerar o direito mundial vinculado, unicamente, a uma ordem jurídica impositiva. Isso não é possível.

Neste sentido, Teubner (2016, p. 275-276), por exemplo, propõe outros caminhos através de concepções não tradicionais, mas de teoria social e do direito. Para ele, tal caminho teria início por concepções divisionais e terminaria com concepções ecológicas dos direitos fundamentais. E isso se daria através de uma substituição de resolução de conflitos intrassociais, passando para conflitos do tipo sistema/ambiente, ou seja, “saindo de um conflito interpessoal entre possuidores de direitos fundamentais e caminhando para conflitos entre processos comunicativos anônimos, de um lado, e indivíduos concretos de outro”. Isso justificaria um sistema multinível de proteção aos direitos humanos.

Então, a estrutura dos direitos humanos e fundamentais não seria mais observada do ponto de vista de equilíbrio das partes de um todo social: mas os direitos humanos seriam vistos como uma consequência da expansão de um sistema social em seu ambiente social, humano e natural. Neste aspecto, torna-se importante a conceituação de direitos humanos a partir de um Direito Comum, como proposto por Mireille Delmas-Marty, que pesquisou a questão da imprecisão do conceito de direitos

---

<sup>7</sup> Termo utilizado por Teubner (2016, p. 275), para se referir a uma estratégia hegemônica de decisão política, ou pela validação dos direitos por tribunais estatais ou por imposição social.

humanos e de sua universalidade. Da mesma forma, Balakrishnan Rajagopal propõe uma concepção de direitos humanos partindo, especialmente, de países em desenvolvimento. Inserem-se ambas as concepções na ideia de aldeia global proposta por McLuhan (1972), em que, diante da inovação tecnológica que se vive, cada indivíduo encontra-se simultaneamente presente em todo recanto da terra. Na aldeia global que há algum tempo a humanidade tem vivido, “tudo afeta tudo o tempo todo” (MCLUHAN, 1972, p. 51).

Todavia, para Teubner, há ainda mais uma complicação no que diz respeito à expansão do respeito aos direitos humanos: no conceito divisional dos direitos fundamentais, até hoje “permanece obscuro determinar em qual extensão e sob quais condições os direitos fundamentais podem ter sua validade exigida também em setores sociais não políticos” (TEUBNER, 2016, p. 279) como o é na atividade empresarial.

De certo que o sistema de imposição de respeito aos direitos humanos deve ir além do sistema binário tradicional “global *versus* nacional”. Não deve e nem pode estar um ao lado oposto do outro nem cair na discussão infinita sobre relativismo ou universalismo, apesar do reconhecimento da possibilidade de utilização deste último como parâmetro epistemológico. Mesmo porque, “em se tratando de direito positivo dos direitos humanos, o universal não se opõe ao relativo” (BRITO, 2015, p. 5). Ademais, vê-se que os direitos humanos universais já são reconhecidos, apesar das ameaças às diferenças que a globalização econômica impõe. Não é um “universalismo fácil” nos termos utilizados por Jullien (2009, p. 207). Não é um universal igual, uniforme: mesmo parecendo paradoxal, é um universal diferente. O que acontece é que a humanidade não pode mais esperar algo que, provavelmente, não traga uma resposta firme e coesa, ainda que não seja direta, como se exigia há um tempo.

Também não há como se sustentar o modelo monista proposto por Kelsen, em sua Teoria Pura do Direito (KELSEN, 1934): os direitos nacionais dos Estados Soberanos seriam elementos de um todo, e esse todo seria a ordem jurídica internacional. Para Kelsen (1926), a meta de toda e qualquer teoria jurídica e até mesmo da própria ciência jurídica seria constituir uma ordem jurídica universal capaz de reagrupar em um sistema único todas as regras do direito positivo. Isso não se mostra possível.



Teixeira explica o que Kelsen desejava que, no entanto, foi frustrado. O que ele pretendia era criar uma “ordem internacional capaz de fechar e compor com perfeição a sua teoria monista, mas, para tanto, a sua argumentação deveria evitar qualquer sorte de aproximação com conceitos éticos, morais e políticos. O que não ocorreu.” (2018, p. 15). Apesar de fundar seu entendimento na falibilidade do Estado Nacional, “toda a construção teórica de Kelsen termina gerando um ente com as mesmas características do Estado soberano que ele julgava ser a fonte de quase todos os problemas da comunidade política internacional do séc. XX.” (TEIXEIRA, 2018, p. 15).

Não há como fugir da ideia de que, quando Kelsen colocou a Constituição como o instrumento de legitimação do sistema jurídico nacional que ela preside, este sistema pode aceitar e incorporar normas vindas de fora, como as normas jurídicas decorrentes de tratados internacionais ou regras derivantes do direito internacional consuetudinário, “mas então é necessário que elas sejam ‘internalizadas’, em conformidade com os requisitos definidos e aplicados pela constituição nacional” (ROSENFELD, 2018, p. 1177). Porém, em ordenamentos transnacionais mais recentes, tem-se visto a desnecessidade de mediação para essa internalização ou reforma com base na Constituição<sup>8</sup>.

De fato, vê-se que, no contexto dos Direitos Humanos no âmbito do Direito Internacional, ainda se tem uma visão tradicional, estatocêntrica, voltada à responsabilização do Estado. Mesmo porque, conforme Teixeira (2012, p. 29), “o Estado nacional é uma forma de organização política que ainda não conhece um concorrente em condições de substituí-lo nos diversos setores em que está presente”. Porém, quando as crises são inter ou transnacionais, necessário se faz sustentar um reconhecimento recíproco que dá base à subsidiariedade normativa de Zolo (2010). No que diz respeito à União Europeia, por exemplo, os tribunais constitucionais não abandonaram totalmente a regra de que a constituição de um Estado prevalece em

---

<sup>8</sup> Rosenfeld (2018, p. 1177) exemplifica: “A regulamentação da União Europeia pode, assim, ter um efeito direto dentro dos Estados-membros da União Europeia sem que estes tenham que intervir previamente (CJCE, 1963), e as decisões do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos são impostas aos Estados-nações em litígio (JANIS; KAY; BRADLEY, 1995, p. 82-87), embora muitas vezes elas contradigam (e no sentido funcional, embora não formal, anulem) as decisões das cortes supremas dos Estados-nações envolvidos (MEESE, 1986-1987, p. 979-990). Além disso, certas obrigações jurídicas emanadas para além do Estado-nação podem estar em conflito com outras obrigações e, ao mesmo tempo, estar em contradição com aquelas emanadas do Estado-nação. As obrigações impostas, por exemplo, pela União Europeia aos seus Estados-membros podem estar em conflito com aquelas às quais estes últimos estão sujeitos sob a CESDH, colocando assim a CEDH, o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (a mais alta corte da UE) e os tribunais constitucionais nacionais no rumo de uma colisão em potencial (GARLICKI, 2006, p. 205-228).

caso de conflito com o direito comunitário. Há o princípio da primazia do direito comunitário sobre o direito interno, mas é importante ressaltar que as normas que os Estados se submetem, no âmbito comunitário, são as regras que já fazem parte do direito nacional, mesmo porque é preciso o consentimento do Estado na própria incorporação dos tratados.

Por outro lado, é fato que conflitos reais vêm sendo evitados, especialmente em razão de interpretações judiciais contendo possibilidades de se harmonizar as regras constitucionais nacionais com o direito comunitário.

Considerado de um ponto de vista sistêmico, todos os diferentes regimes jurídicos que interagem de maneira significativa se combinam a fim de estruturar o universo jurídico em um edifício agregado em vários escalões, englobando, ao mesmo tempo, normas globais, supranacionais, regionais e nacionais e uma vasta gama de áreas especificamente delimitadas, separadas e “autossuficientes”, como a *lex mercatoria* e a autorregulação da internet. Além disso, as possibilidades de combinações e permutações entre esses ordenamentos em múltiplos níveis e essas áreas diferenciadas e segmentadas parecem quase infinitas. Se, como argumentam alguns, a Carta das Nações Unidas funciona como uma constituição mundial (FASSBENDER, 1998, p. 529), então ela está no topo de um ordenamento constitucional em múltiplos níveis que engloba o mundo inteiro e, sem dúvida, todos os regimes legais existentes em seu âmbito. Em contrapartida, o regime jurídico da OMC também afirma ser global, embora continue segmentado, na medida em que é especialista no comércio, entre todas as outras atividades humanas que podem estar sujeitas à lei (OMC, 1994a, p. 1144; OMC, 1994b, p. 1199-1200). (ROSENFELD, 2018, p.1178-1179).

E não há como se ignorar que há um movimento das organizações internacionais no sentido da própria imperatividade dos tratados internacionais, destacando-se o papel da ONU na questão de direitos humanos e empresas. Ainda há um vasto campo a se pesquisar sobre a possibilidade real de inclusão de empresas como sujeitos formais de deveres inerentes à Pessoa Humana. Neste sentido, apesar de não vinculativos, os princípios de Ruggie já foram elaborados, em tese, com base num mundo sem fronteiras, onde as empresas podem trabalhar concomitantemente em vários países, mas sempre respeitando os direitos humanos de indivíduos e comunidades locais. O tema será retomado em outro capítulo da pesquisa, de forma mais pormenorizada e crítica.

De maneira bastante pertinente, tem-se como um dos caminhos possíveis para vinculação das empresas a tais princípios a construção de um constitucionalismo transnacional, através de um globalismo pluriversalista, com três esferas permanentes de normatividade existindo concomitantemente: nacional, regional e supranacional.

Seria uma obrigatoriedade dos Direitos Humanos imposta de cima para baixo, nesses três campos, tendo o poder público um papel de destaque. Outros caminhos podem ser adotados a esta concepção de um direito impositivo, como a colaboração horizontal concernente a orientações voltadas às empresas, bem como um direito que parte de baixo para cima, como a questão atinente aos princípios de Ruggie.

E para que se dê seguimento ao exame do tema proposto, convém que se analise outras questões preliminares atinentes à pesquisa.

## **2.2 A questão da eficácia de direitos humanos no ramo privado: o caso das empresas transnacionais**

A questão sobre direitos humanos e direitos fundamentais no âmbito de atuação das empresas transnacionais ganha contornos de complexidade: há diversos regimes jurídicos envolvidos, há diversas relações de soberania e autonomia colocadas em xeque. Além disso, há o grande poder político, econômico e jurídico de tais estruturas, dificultando o controle das empresas. Elas atuam em uma conceituação e concepção complexa, com códigos corporativos que não são direcionados nem, diretamente, aos interesses dos seus acionistas, nem a participação dos sindicatos, ou representação social. Teubner entende que estes códigos trazem diferentes instâncias de responsabilidade social corporativa com um potencial que é difícil de avaliar (TEUBNER, 2009).

Por outro lado, diversos episódios evidenciam o descaso com o humano pelas estratégias, especialmente, das empresas transnacionais. De início, convém distinguir o conceito de empresas internacionais, multinacionais e transnacionais, mesmo para fins de precisão, levando em consideração, no entanto, que o trabalho trata da responsabilização, no geral, de ambas.

Por atuarem em condições semelhantes, com afiliadas estrangeiras operando globalmente, tais empresas são rotuladas como sinônimas<sup>9</sup>. Há quem sustente ainda que, dependendo do ramo de estudo, prefere-se uma ou outra nomenclatura, mas referindo-se ao mesmo conteúdo: “O que se percebe, de um modo geral, é que economistas, como John Dunning, preferem o termo ‘multinacional’, enquanto juristas preferiram adotar o termo ‘transnacional’” (CARVALHO, 2007, p. 28). No entanto, apesar da proposta da pesquisa atingir qualquer tipo de empresa, entende-se que

---

<sup>9</sup> Como é o caso do “Vocabulário Jurídico” (SILVA, 2002, p.303).

entre os termos há várias diferenças que aqui têm importância em razão do estudo da vinculação das empresas aos direitos humanos através de um direito impositivo.

As empresas internacionais seriam todas aquelas que possuam filiais em mais de um país, independentemente do ramo de atuação em cada uma das sucursais. Empresa internacional seria o gênero do qual são espécies as corporações multi e transnacionais.

As multinacionais têm instalações em mais de um país, mas dispõem de um escritório central onde a gestão global é coordenada. Neste escritório existe a tomada de decisão que afeta as subsidiárias. Já as transnacionais são empresas que operam em outros países, além do país de origem, mas não possuem um gerenciamento centralizado. Cada zona de atuação toma suas próprias decisões, que não estão focadas no sistema de valores do local de operação, mas somente na expansão dos negócios. Em síntese, no quadro elaborado por Njogu (2019), pode-se apresentar as diferenças nos seguintes aspectos:

Quadro 1 - Empresas multi e transnacionais

<b>Características</b>	<b>Multinacional</b>	<b>Transnacional</b>
<b>Definição</b>	Empresa que possui ativos e instalações em um ou mais países, além do país de origem, e possui um escritório centralizado onde a gestão global é coordenada.	Empresa que opera em outros países, além do país de origem, e não possui um sistema de gerenciamento centralizado
<b>Operações</b>	Há subsidiárias em outros países.	Não há subsidiárias em outros países.
<b>Tomada de decisão</b>	A tomada de decisão em uma multinacional é feita no país da matriz e deve ser efetuada em todas as subsidiárias globalmente.	A tomada de decisão em uma empresa transnacional é feita por empresas transnacionais individuais.
<b>Mercado local</b>	Enfrenta restrições quando se trata de mercados locais, uma vez que possuem sistemas de gerenciamento centralizados	É livre para tomar decisões independentes com base no mercado local.

Fonte: Njogu (2019)

Com a apresentação deste quadro, verifica-se que a principal vantagem da migração da empresa multinacional (EM) para a empresa transnacional ocorre no fato de que as primeiras enfrentam restrições quando se depara com as dificuldades do mercado local, uma vez que o sistema de gerenciamento é centralizado. Já as transnacionais são livres para tomar decisões, adequando-se mais especificamente

às necessidades do mercado local. Isso inclui uma variação dos produtos no âmbito local, diferente do que ocorre, em geral, com as multinacionais.

Num contexto de historicidade do próprio termo, as empresas multinacionais seriam as grandes empresas oligopolísticas que se expandem em escala mundial a partir dos anos cinquenta do século XX. A expressão “Empresa Multinacional”, atribuída ao empresário David E Lilienthal, surge “quando o capitalismo mundial modifica estruturalmente seu caráter e ganha dimensão definitivamente mundial” (BRESSER-PEREIRA, 1978, p. 12). As grandes empresas que já operavam em escala mundial passam a ser assim denominadas.

O termo, no entanto, acabou adquirindo uma conotação negativa, especialmente porque a sua função de explorar mercados externos dava-se maquiando sua origem, com o fim de burlar as leis dos países onde chegava com suas filiais ou subsidiárias (CRETELLA NETO, 2006, p. 20).

Assim, surgiria o termo “Empresas Transnacionais” como fruto da evolução das empresas multinacionais (CARVALHO FILHO, 2011, p. 90)<sup>10</sup>, ganhando contornos de empresas globais, que resultam de um processo histórico de concentração e centralização de capital intrínseco na expansão capitalista (GONÇALVES, 1992, p. 19). “As ETNs nascem não só com o intuito de atenderem outros mercados, a partir de oportunidades oferecidas pelos governantes dos diversos territórios, mas, também, garantirem a sua existência na aldeia competitiva” (CARVALHO FILHO, 2011, p. 91).

Há quem sustente, então, apenas que a empresa transnacional foi a sucessora das empresas multinacionais: “[...] de início, utilizava-se apenas o termo ‘multinacional’ e ele era largamente visualizado”. Porém, teria sido através da declaração da ONU, em 1974, que se iniciou a adoção oficial do termo “transnacional”, para “contextualizar melhor uma estrutura que extrapola qualquer identidade nacional” (CARVALHO, 2007, p. 29).

Identificando-se a diferença entre os termos, adota-se, como base de estudo, as características pelo que se entende por empresas transnacionais: são grandes

---

<sup>10</sup> Seja multinacional ou transnacional, o fato é que a expansão das empresas encontra fundamento, também, no barateamento da mão de obra. “Principalmente as grandes empresas norte-americanas, depois de experimentarem durante alguns anos a concorrência da mão-de-obra barata japonesa, decidem contra-atacar, estabelecendo bases manufatureiras de exportação nos países periféricos. Os países escolhidos para esse tipo de investimento são aqueles que aliam a mão-de-obra barata a uma total dependência política. E o caso de Hong-Kong e de Formosa. O critério da proximidade geográfica é importante no caso do norte do México. [...] Na medida em que se trata de um sistema imperialista, o objetivo alcançado continua sendo sempre o de transferir excedente econômico do país periférico para o central.” (BRESSER-PEREIRA, 1978, p. 15-16).

empresas, compostas por grupo empresarial, atuando em escala mundial, com o fim de dispor de vantagens competitivas em escala global, para a produção e distribuição de bens e serviços. Não fica clara a compreensão da existência de uma sede mundial da empresa que poderia demandar, no contexto do direito pátrio do local onde está localizada sua matriz, sua responsabilização. Ela avança de uma forma que domina, sem apresentar aportes de responsabilidade através de sua estrutura já existente.

Isso se dá em um processo bastante familiar à colonização, porque essa atuação transnacional busca menores custos e maiores lucros. Busca, também, uma transnacionalização dos riscos contratuais, fiscais, trabalhistas e ambientais (DUPAS, 1998), já que as economias menos desenvolvidas se mostram subordinadas a tal regime global, aceitando imposições que acarretam violações de direitos básicos, com o fim de que incremente a própria economia<sup>11</sup>. É como se o crescimento econômico fosse a busca principal de todo país em desenvolvimento, para que o Produto Interno Bruto (PIB) se eleve sob o argumento de que o aumento da riqueza trará qualidade de vida a todos. Se o início da expansão global das grandes empresas trouxe críticas por parte dos países em desenvolvimento, houve um momento que a situação se inverteu e os governos dos Estados iniciaram uma disputa acirrada sobre o investimento “através de concessões de isenções fiscais, garantias trabalhistas e outros benefícios – tudo para ganhar as EM’s em seus territórios e assim gerar mais empregos e dividendos para a economia estatal” (RIBEIRO, 2016, p. 865).

No que concerne exatamente à relação entre as empresas transnacionais (ETNs) e os direitos humanos, empresa alguma nega que atua em consonância com as normas e princípios existentes sobre o tema. Mas questiona-se: a empresa tem sua razão de existir no que se refere aos direitos humanos ou, simplesmente, guarda um compromisso de não os violar? Meyersfeld (2011) questiona: elas são apenas criaturas de lucro ou têm um mandato de desenvolvimento social?

Isso porque, como já exposto, o lucro e a riqueza gerados por grandes corporações internacionais revelam-se como um poder político e governamental significativo. Esse poder é equivalente ao poder do Estado na prática, o que deveria, como consequência, desencadear obrigações semelhantes às do Estado. Na

---

<sup>11</sup> Santos (1997) exemplifica com o fato de que os países do Norte exportam grande parte da poluição industrial para os países do Sul, pela venda de lixo tóxico e principalmente pela transferência das indústrias mais poluentes, pois a fragilidade jurídica e política de alguns países tornam menos eficazes ou mesmo inexistentes controles antipoluição.

realidade, a maioria das EMs e ETNs modernas provavelmente se identifica como uma entidade híbrida, trabalhando tanto como uma entidade com fins lucrativos como também para desenvolver as comunidades afetadas por suas operações (MEYERSFELD, 2011). Porque quando a empresa assume atividades historicamente estatais, é perfeitamente exigível que “parte do lucro da atividade empresarial tenha emprego no atendimento dos direitos sociais, procedendo-se à melhor distribuição de riqueza e permitindo o desenvolvimento humano” (SILVEIRA; SANCHES, 2015, p. 322).

Mas não há como se negar que o objetivo principal de toda empresa é o fim de lucro. Mesmo por isso estão no âmbito privado e tal consideração implica em questões difíceis de aplicação – e especialmente eficácia, quando se trata de responsabilidade social.

As operações além-fronteira das empresas transnacionais mostram um enfraquecimento na responsabilidade moral, já que qualquer benefício trazido pelas empresas implementadas nos países com menos tecnologia ou trabalhadores mais pobres sugere que as responsabilidades que existam em seu local de origem podem ser descumpridas (STIGLITZ, 2007).

Neste sentido, vê-se crescente o número de acontecimentos que, atribuídos a grandes empresas, culminaram com inúmeras violações a direitos humanos, especialmente da população local. É imprescindível pensar-se na forma mais abrangente de sua responsabilização.

### **2.3 Empresas como sujeitos de direito internacional: a responsabilização (in) direta**

Sabe-se que, na ordem jurídica internacional, diferente do que ocorre no âmbito interno de cada Estado, não há definições específicas sobre quem são seus sujeitos de direito, detentores de direitos e sujeitos de deveres jurídicos.

E neste sentido, adotar-se uma posição – a tradicional – de que somente os Estados seriam os sujeitos de direito internacional seria demasiadamente limitado: com o surgimento das Organizações Internacionais, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, a noção de sujeito de direito internacional tomou novos rumos a fim de adequar-se à abrangência destes organismos, cuja relevância para a ordem jurídica internacional mostrou-se inquestionável (MALANCZUK, 1999).

Vem crescendo a superação da concepção tradicional do direito internacional conceber somente os Estados como seus sujeitos primários. Vê-se que, nos últimos anos, o foco maior está sendo projetado, tanto no meio acadêmico como nas Nações Unidas, sobre as obrigações legais de atores não-estatais, tais como organizações não-governamentais, organizações de libertação e empresas (ALSTON, 2005, p. 4-6). “Em particular, dado o poder das empresas de influenciar a realização dos direitos fundamentais, tem havido uma série de iniciativas, principalmente voluntárias, que procuram delinear as responsabilidades das empresas a esse respeito” (BILCHITZ, 2010, p. 2019).

Porém, a inclusão de outros atores, além dos Estados, no âmbito do Direito Internacional, dá-se através de capacidades limitadas, porque as Organizações Internacionais já seriam sujeitos derivados<sup>12</sup>.

Por outro lado, não há como se ignorar que não há argumentos científicos para se afirmar que os Estados seriam os únicos violadores de direitos humanos. Porém, as normas de direitos humanos, hoje existentes, impõem obrigações quase que unicamente a eles.

Os pactos internacionais, por exemplo, que são os documentos mais importantes sobre direitos humanos, deixam claro que os direitos que dispõem dão origem a deveres correlatos de seus Estados-parte. É claro que os direitos humanos podem ser violados por atores não estatais, mas o direito internacional não vem impondo a estes deveres de absterem-se de tais abusos, salvo em casos específicos, como o direito penal internacional.

Em vez disso, exige de cada Estado não só que respeite os direitos humanos ele mesmo, mas também tomem as medidas necessárias para proteger ditos direitos das violações dos atores não estatais. Por exemplo, aos Estados não somente se exige que se abstenham de praticar a escravidão, mas que consigam sua completa abolição em seu território. Em outras palavras, o que se tem de consolidado é que os Estados têm um dever de cuidado para assegurar que os direitos humanos sejam protegidos frente a violações, mais como uma obrigação de meio do que uma obrigação de resultado (ZAMBRANA TÉVAR, 2013).

---

<sup>12</sup> Quando um ente é reconhecido como sujeito de direito internacional, há, pelo menos, três contextos para se considerar: “ao demonstrar capacidade de fazer reclamações a respeito de violações ao direito internacional; ao demonstrar capacidade de celebrar acordos e tratados válidos no plano internacional; e ao aproveitar os benefícios e privilégios internacionais das jurisdições dos Estados” (FARIA JUNIOR e ROLAND, 2014, p. 6).



No entanto, há empresas – e não são poucas – que, diante de sua imensa estrutura e complexidade, gozam de poder maior que os próprios Estados, como dito, onde, geograficamente, desempenham parte de suas funções. Como exemplo, tem-se que, em pesquisa de 2017, das 100 maiores economias do planeta, 31 são países e 69 são empresas transnacionais<sup>13</sup> (GLOBA JUSTICE NOW, 2018). Entende-se assim que muitas empresas são maiores que a economia de países, que partem para a flexibilização de sua legislação em nome da atração de investimento, ou para a manutenção das atividades das empresas em seus territórios. Isso implica a necessidade de se reconhecer que é imprescindível que assumam um papel de destaque na responsabilização de danos causados aos direitos humanos. Porém, como já acentuado, mesmo nas orientações advindas juntamente com os princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas, reconhece-se que o direito internacional dos direitos humanos, em regra, não vincula empresas por enquanto.

Isso, como dito, traz um fracasso anunciado, na medida em que não reconhecer que as próprias empresas também estariam sujeitas à responsabilidade pelas violações dos direitos humanos leva à conclusão de que apenas os estados podem ser responsabilizados e aqueles que, às vezes, causam os danos principais aos direitos fundamentais escapam sem responder pelo que causou. Além disso, nos casos em que o Estado não puder ser considerado culpado ou cúmplice dos danos causados, não haverá ninguém que seja legalmente responsável, apesar da violação ter ocorrido. Por exemplo: quanto ao acesso a um remédio necessário, se não for admitido o entendimento de que as empresas são responsáveis pelas violações que

---

<sup>13</sup> Quando se trata das 200 principais entidades do mundo, a lacuna entre empresas e governos fica ainda mais evidente: 157 são empresas. Walmart, Apple e Shell acumularam mais riqueza até mesmo do que países razoavelmente ricos, como Rússia, Bélgica e Suécia. Tais números foram divulgados pela *Global Justice Now*, com o fim de pressionar o governo britânico, durante as negociações do conselho de direitos humanos da ONU, para forçar as corporações transnacionais a responderem pelas violações de direitos humanos que causam. E o diretor global da instituição destacou que “a vasta riqueza e o poder das corporações estão no cerne de muitos dos problemas mundiais, como a desigualdade e as mudanças climáticas. A busca por lucros de curto prazo hoje parece superar os direitos humanos básicos para milhões de pessoas no planeta. No entanto, existem muito poucas maneiras pelas quais os cidadãos podem responsabilizar essas empresas por seu comportamento. Em vez disso, por meio de acordos comerciais e de investimento, são as corporações que podem exigir que os governos cumpram suas ordens”. Também chamou a atenção que “O governo do Reino Unido facilitou esse aumento do poder corporativo - por meio de estruturas tributárias, acordos comerciais e até programas de ajuda que ajudam as grandes empresas. Lamentavelmente, também se opõe rotineiramente ao apelo dos países em desenvolvimento para responsabilizar as empresas por seus impactos sobre os direitos humanos na ONU. É por isso que hoje estamos nos juntando a campanhas de todo o mundo para dizer ao governo britânico para não bloquear essa demanda internacional por justiça”. (GLOBAL JUSTICE NOW, 2018).

causar, as vítimas não poderiam reivindicar o acesso ao remédio contra a empresa privada que acabou causando a própria necessidade do uso (BILCHITZ, 2016).

Destaque-se que parte da concepção de estudiosos mais progressistas a ideia de que as empresas devem responder, diretamente, sobre os danos aos direitos humanos que causou, especialmente quando se discute a edição de um tratado vinculante sobre direitos humanos e empresas:

No sistema jurídico internacional, não há impedimento formal para que as Transnacionais sejam consideradas sujeitos de deveres. A resistência a esta mudança de paradigma está, na verdade, relacionada à prática tradicional do Direito Internacional, bem como a questões políticas e econômicas. Além disso, apesar das dificuldades formais em se classificar as transnacionais no contexto internacional como sujeitos de direitos ou deveres, o fato é que existem mecanismos dentro do direito internacional passíveis de atingi-las diretamente como, por exemplo, a Convenção Internacional sobre Responsabilidade Civil em Danos Causados por Poluição por Óleo, que estipula que o proprietário de um navio - este podendo ser uma empresa - 'será responsável por qualquer dano a poluição causada por óleo que tenha fugido ou sido descarregado do navio como resultado do incidente'. Além desse, outro instrumento internacional em que pode ser vista a possibilidade de responsabilização de corporações é a Convenção sobre a Responsabilidade Civil pelos Danos Resultantes de Atividades Perigosas para o Ambiente, que prevê que o operador de uma atividade perigosa - que poderia também ser uma empresa - 'deve ser responsabilizado pelos danos causados pela atividade como resultado de incidentes na época ou durante o período em que ele estava exercendo o controle daquela atividade'. Afinal, '[...] as transnacionais já atuam enquanto sujeitos de direitos. Por esta razão, Chen destaca que internacionalistas como Surya Deva e Chip Pitts consideram assimétrica tanto a relação entre direitos e obrigações das corporações no Direito Internacional quanto a relação entre as vítimas de violações de direitos humanos e as empresas violadoras. O Tratado viria, portanto, para balancear esta posição de extremo poder das transnacionais no sistema jurídico internacional'. (DUQUE, 2018, p. 11).

Na mesma linha, há autores que defendem a quebra do paradigma estadocêntrico do direito internacional clássico, que contribui "para a perpetuação de uma arquitetura global incapaz de monitorar as atividades das ETNs, tornando-as sujeitos de direitos sem a exigência de uma contrapartida de deveres - o que atinge, especialmente, a sociedade civil dos países ditos periféricos". Essa quebra de paradigma retira, então, o Estado como elemento central do direito internacional, e afasta a responsabilidade das transnacionais com base em argumentos relacionados à soberania e aos limites de jurisdição, o que se trata "não só de negar a característica de transnacionalidade presente nas relações atuais, mas também de negar o acesso à justiça e à reparação das populações afetadas" (ANGELUCCI; ROLAND, 2016, p. 29).

Além de tudo isso, pelo que já foi exposto, a força das grandes empresas sobre os governos locais é tamanha que não há como escapar da própria manipulação da legislação, ainda que de maneira disfarçada. Dessa forma, o direito internacional não as atingiria nem mesmo de forma indireta, pois seriam entidades somente de direito interno que regulariam as atividades das empresas.

Mas há quem sustente que na mais recente agenda das Nações Unidas, na área de direitos humanos e empresas, as empresas trans e multinacionais são consideradas como sujeito de Direito Internacional, mesmo porque são tidas como detentoras de direitos na esfera internacional. As empresas podem realizar reclamações e denunciar Estados, especialmente no que diz respeito à quebra de normas relativas a investimentos, ao Tribunal Internacional de Arbitragem, e ao Centro Internacional para Arbitramento de Disputas sobre Investimentos (CIADI), “bem como celebrar acordos internacionais, protocolos de intenção, apesar de não serem sujeitos legítimos para celebração de tratados internacionais *stricto sensu*” (FARIA JUNIOR; ROLAND, 2014, p. 6-7). Dessa forma, não haveria razão plausível que, neste mesmo ambiente, não possa ser reconhecida como responsável por violações de regras internacionais.

Não há como se manter um conceito hermético de personalidade jurídica de direito internacional. Mas isso não impede, entretanto, que as empresas tomem o seu lugar tanto no que diz respeito a direito quanto a deveres que estão obrigadas a cumprir; especialmente, quando suas atividades acabam gerando violações a direitos humanos. E isso, infelizmente, tem sido comum, ganhando destaque casos de crimes e tragédias no mundo.

#### **2.4 Direitos humanos no âmbito empresarial: exemplos históricos de violações**

Quando o tema é direitos humanos e empresas, esclareça-se que há violações que ocorrem dentro da empresa, atingindo os seus próprios trabalhadores, e há violações a direitos humanos de outras pessoas que não estão a ela vinculadas, como a população do local onde as instalações físicas da empresa se encontram. Não há uma violação menos grave em um ou outro caso. Ambas demandam atenção e devem ser evitadas. O histórico demonstra ocorrências em ambos os casos e não há como se medir qual o de maior gravidade.

Bangladesh, 24 de abril de 2013, 8h45 no horário local. Rana Plaza, edifício de oito pisos que abrigava fábricas têxteis e um centro comercial na capital Daka, entrou em colapso e desabou. Foram cerca de 1130 mortes e mais de 2.500 pessoas ficaram feridas. No dia anterior, haviam aparecido rachaduras na edificação e sua ocupação recebeu advertência de engenheiros sobre a falta de segurança da estrutura. Mesmo assim, os funcionários foram obrigados a trabalhar, porque os seus superiores entenderam que não havia perigo. Foi considerado o pior desastre em fábrica de roupas já ocorrido.

Pode-se dizer que tal evento foi um marco. A partir dele, o mundo começou a prestar mais atenção no que, de fato, acontecia na produção do que era vendido por grandes marcas, internacionalmente conhecidas. Não só pelas causas do desabamento em si, mas pelo que tantas pessoas faziam lá naquele momento. A questão que foi abordada é que grandes varejistas, especialmente europeus e americanos, compravam parte da produção têxtil feita nesse prédio para baratear as roupas que vendiam em suas lojas. Tudo com base na técnica de terceirização do trabalho de produção que, em tese, traria completa desobrigação de qualquer responsabilidade sobre as condições que o trabalho é desempenhado, aumentando o lucro final. Benetton, Primark e Walmart eram exemplos dessas grandes empresas.

Diante do evento, paralelas às ações estatais, houve uma reação global dos consumidores contra tais lojas, o que implicou em uma conduta que demonstrasse preocupação com o ocorrido por parte das transnacionais. E com essa situação, vários acordos foram firmados<sup>14</sup>, com o objetivo de se prevenir a ocorrência de novas tragédias e de diminuir o impacto negativo causado pela evidência da deplorável condição de trabalho das vítimas. Na verdade, a tomada de providências se deu em razão dessa resistência dos próprios consumidores. Este ponto tomou relevância na tomada de decisão acerca das posturas que as empresas passaram a ter a partir daí.

Por outro lado, as vítimas do desastre também iniciaram a luta para reparação dos danos sofridos. No Canadá, foi proposta ação contra a empresa varejista George Weston Ltd e suas subsidiárias. Na Bélgica, foi apresentada reclamação à *Business Social Compliance Initiative* da *Foreign Trade Association* (FTA), contra a empresa de auditoria *TUV Rheiland*, que também recebeu queixa no Ponto de Contato Nacional

---

<sup>14</sup> Como o Acordo de Segurança Predial e de Prevenção a Incêndios em Bangladesh, assinado em 15 de maio de 2013 e a Aliança (*Alliance for Bangladesh Worker Safety*), um acordo vinculante de 5 anos entre as empresas têxteis de procedência norte americana.

em Berlim. Em Bangladesh, foram inúmeros processos penais e trabalhistas contra os proprietários das fábricas, o dono do prédio e fiscais do estado (TERWINDT; SAAGE-MAASS, 2017). Nesses casos, o uso da legislação existente em cada país fundamentou o pedido de vítima afetada pelo evento.

Passados pouco mais de sete anos da tragédia, tem-se que o desabamento do Rana Plaza se tornou símbolo da exploração inescrupulosa do setor têxtil, apesar da correção das violações à própria dignidade humana, no caso concreto, ter sido agora deixada em segundo plano.

De fato, o horror do desastre associado ao que pode se considerar uma manifestação social de consumidores resultou em melhorias significativas de segurança em várias das três mil fábricas de vestuário do país. Isso, no entanto, não surtiu verdadeira compensação e preocupação eficaz para se evitar outra tragédia. O tempo foi passando e se vê que os empregadores não vêm seguindo a exigência de segurança no local de trabalho, muito por falta de uma ordem de cima para baixo – ou seja, uma norma imposta e fiscalizada. Também, a liberdade para que os trabalhadores tenham seus sindicatos não vem sendo garantida pelo governo, apesar de acordos firmados neste sentido.

Não parece que seja somente o evidente descaso: as compradoras transnacionais pressionaram e conseguiram menos interferência do poder de polícia. Aquela preocupação ao respeito dos direitos humanos parece cair no esquecimento das empresas. Ainda se vê a era do *race to bottom*<sup>15</sup>, que nem sempre está às claras para que os “de baixo” tenham pleno conhecimento do ato entre governo e empresa.

E quanto às vítimas da tragédia que, de início, exigiram no total 71 milhões de dólares de indenizações, conseguiu-se chegar ao valor de 30 milhões, porque abdicaram as indenizações por danos morais (CONNELL, 2018). Notícias mais atuais sobre o caso divulgam que Sohel Rana, proprietário do prédio, foi condenado, em

---

<sup>15</sup> É a chamada “corrida para o fundo”, expressão que descreve, basicamente, o fenômeno pelo qual os governos acabam abrandando suas políticas regulatórias com o fim de atrair ou manter atividade econômica. Isso tem sido usado, por exemplo, por Municípios brasileiros, em larga escala. Governos locais competem pela atração e manutenção de empresas em sua jurisdição mediante a concessão de diversos incentivos fiscais. De acordo com o IBGE: “Intensificada na década de 1990, a concessão de benefícios fiscais e não fiscais para a atração de investimentos é uma prática relativamente antiga. Dessa forma, os governos municipais têm buscado influenciar a decisão de onde serão implantados novos empreendimentos, visando promover o deslocamento de um investimento para dentro de seus territórios. A instalação de novos empreendimentos aumenta a oferta de empregos e tende a dinamizar o mercado de consumo local, estimulando o estabelecimento de novas atividades – em especial aquelas vinculadas ao setor de serviços – que irão gerar aumento na receita própria dos municípios, por meio da cobrança de impostos e do pagamento de taxas pelos novos contribuintes” (IBGE, 2015).

agosto de 2017, em Bangladesh mesmo, a três anos de prisão e multa de seiscentos e vinte e cinco dólares (GUAMÁN, 2018).

Dessa forma, pode-se dizer que nem mesmo uma tragédia dessa dimensão trouxe uma legítima eficácia de direitos humanos no que tange a obrigações de empresas transnacionais a partir daí. Elas continuam utilizando o seu poder para controlar valores nas cadeias produtivas segundo seus próprios interesses, sem que haja um combate à real situação de fato: a falta de responsabilização das grandes empresas é um dos motores que contribuem para as desigualdades e violações de direitos humanos nesse contexto.

O caso do Rana Plaza ganhou destaque em razão do número de vítimas que fez em um único dia, mas outros casos também foram marcantes nessa questão de violação<sup>16</sup> dos direitos humanos por grandes corporações. Os exemplos escolhidos nesta pesquisa relacionam-se à notoriedade que ganharam e as suas menções na doutrina especializada.

Assim, outro exemplo de destaque é o caso da empresa Nike, que foi a pioneira a adotar a terceirização transnacional da sua produção manufatureira. Ela montou empresas japonesas de produção em 1970, migrando para Taiwan e Coréia do Sul na década de 80, expandindo-se para China, Indonésia e Singapura nos anos 90, quando a fábrica da marca já empregava mais de vinte e quatro mil funcionários (RUGGIE, 2014).

Em determinado momento, surgiram diversas denúncias sobre baixos salários, horas extras forçadas, condições impróprias para o trabalho e trabalho infantil<sup>17</sup> que a empresa explorava no Sudeste Asiático, o que acarretou uma grande publicidade negativa da empresa na década de 90. Tanto que as acusações repercutiram em mais

---

<sup>16</sup> “Conforme a definição da ONU, violações são atos de agressão aos direitos humanos e podem ser individuais, coletivas ou sistêmicas. Elas podem ocorrer quando há a intenção de agredir um direito (ato comissivo) ou quando quem tinha a obrigação de fazer algo para impedir a agressão foi omissivo em evitá-la (ato omissivo) (UNITED NATIONS, 2012b). Normalmente, as violações são transgressões dos direitos garantidos por um sistema nacional, regional ou internacional de que o país seja parte. O conceito de violação inclui os atos de omissão diretamente imputados ao Estado pelo fracasso em tornar eficazes as obrigações legais derivadas da legislação internacional. As violações também ocorrem quando a legislação de um país, uma política ou uma prática oficial ou costumeira se contrapõem ou ignoram obrigações assumidas pelo Estado; ou mesmo quando o Estado falha em atingir certo padrão de conduta ou um resultado específico relacionado à proteção ou à promoção dos direitos humanos. Outro tipo de violação acontece quando o Estado diminui ou elimina proteções existentes aos direitos humanos (vedação ao retrocesso).” (JACARANDÁ, 2019, p. 105)

<sup>17</sup> A partir de denúncias feitas, principalmente as apresentadas pelo cineasta Michael Moore em seu documentário *The Big One*, (1997), o CEO da companhia admite a utilização de trabalho infantil na confecção de seus produtos esportivos. A divulgação deste documentário gerou uma enorme queda nas ações da empresa e movimentos, por todo mundo, de boicote à marca. (ROCHA, 2013).

de mil artigos na imprensa e internet, “fazendo com que as ações da Nike, que tinham um histórico de excelente desempenho na Bolsa de Nova York, perdessem mais da metade de seu valor durante o período.” (MELLO, 2010, p.188).

Houve um movimento de boicote da marca, com o apoio de uma Organização Não-Governamental (ONG), que resultou em mais de trinta e três mil cartas enviadas para o diretor da Nike, cobrando uma mudança de postura da empresa (PALAZZO; BASU, 2007).

Isso porque as condições de trabalho mais que degradantes eram reveladas. Fatos chocaram o mundo: um gerente de fábrica de Taiwan enfileirou cento e vinte e cinco trabalhadores da linha de montagem e bateu neles com a sola de tênis; outro gerente de fabricação obrigou os trabalhadores a lambem o chão da fábrica como forma de punição e, ainda, trabalhadores de uma das fábricas foram forçados a correr em torno de três armazéns como punição: uma dúzia deles desmaiou no calor de cem graus (AVERY, 1999).

No início da acusação, a empresa desqualificou seus denunciadores e negou o fato. Afirmou que era líder na melhoria das condições de trabalho no mundo em desenvolvimento e oferecia empregos muito desejáveis. Depois, atacou os críticos com o fundamento de que seria organizações trabalhistas dos Estados Unidos da América que não queriam ver os empregos indo para o exterior, que as informações passadas eram desatualizadas e que quem criticou era suspeito com críticas irresponsáveis. Após, enviou Andrew Young, um líder de Direitos Humanos, através de sua empresa, *GoodWorks International*, que elogiou a aplicação do seu Código de Conduta, identificou alguns problemas e fez algumas recomendações para melhora das condições de trabalho. E, então, a Nike comprou anúncios ocupando a página inteira de grandes jornais, como *The New York Times*, com as conclusões dos relatórios.

Ainda assim, a empresa viu a necessidade de anunciar a mudança: reforçariam a qualidade do ar em suas fábricas no exterior, aumentariam a idade mínima de seus trabalhadores permitindo, ainda, que especialistas locais independentes de trabalho e direitos humanos participassem de inspeções nas fábricas, podendo publicar resumos de suas descobertas. Por fim, após contar com a ajuda de empresas de consultoria para esse fim, alguns defensores dos direitos humanos acabaram reconhecendo o

progresso que a Nike fez em questões de saúde e segurança<sup>18</sup>. Em todo caso, os níveis salariais e forma de monitoramento das condições trabalhistas permaneceu causa de preocupação (AVERY, 1999).

Na verdade, estas condutas são comuns quando se trata de violações de direitos humanos por grandes corporações. Avery (1999) explica, mais detalhadamente, o processo: “A resposta da Nike ao longo do tempo foi, como outras empresas que enfrentaram alegações de desrespeito aos direitos humanos, reativas e lentas”. O autor, utilizando de estudo de Elaine Bernard, diretora executiva do *Harvard Trade Union Program*, mencionou os cinco estágios comuns na resposta de uma empresa às críticas ao seu histórico social e trabalhista nos países em desenvolvimento: I) Negação: de início, a empresa nega qualquer conhecimento de violações de direitos humanos ou nega que as violações estejam ocorrendo. “A maioria de suas negações inclui declarações no sentido de que ‘cumprimos todos os padrões locais e somos bons empregadores’”. II) Culpa dos outros: a empresa acaba atribuindo aos outros da cadeia as deficiências ou o governo local, por suas falhas de execução na fiscalização, ou até mesmo os próprios trabalhadores por não reclamaram. III) Controle de danos: a empresa parte para o controle de danos de forma ofensiva, denunciando os seus críticos, que seriam os caçadores de problema ou que atuam em busca de publicidade, até com ameaça de processá-los. IV) Reafirmação do controle sobre a imagem: geralmente com o apoio de profissionais da publicidade, a empresa se empenha em divulgar um código de conduta ética; V) Dar a aparência de conformidade: ela procura dar a aparência de conformidade e aplicação do código de conduta contratando empresas de auditoria ou monitores especializados. Às vezes, a empresa procura "dividir e conquistar" seus críticos, decompondo a comunidade de Direitos Humanos entre aqueles que apoiam esse tipo de monitoramento e aqueles que insistem em um monitoramento e aplicação mais sistemáticos e independentes.

Diante de tudo isso, não se nega que foi a força da pressão social que fez com que a corporação passasse a assumir uma postura mais transparente com a publicação de relatórios de sua conduta em sua produção (AVERY, 1999).

---

<sup>18</sup> Depois da adoção dos programas de responsabilidade social e de demonstrar que mudou suas práticas através de uma competente equipe de comunicação e relações públicas, segundo a consultoria Econômica, o valor de mercado da empresa superou em quatro vezes o seu valor contábil. “O ranking de 2007 da Interbrand avaliou a marca em 12 bilhões de dólares” (DOMENGHETTI; MEIR, 2009, p. 12-14).



Outro caso emblemático é o da *Royal Dutch Shell* na Nigéria, na região de Ogoniland. O povo Ogoni é um grupo étnico que habita a região do delta do Rio Níger acerca de quinhentos anos, sobrevivente de resistência ao trabalho escravo e relegado à condição mais inferior da sociedade<sup>19</sup>. Hoje a população Ogoni é de cerca de 850.000 pessoas, que vive da economia de subsistência, através do cultivo de mandioca e inhame e práticas pesqueiras. A terra, a água e os recursos naturais integram a cultura, religião e apropriada identidade desse povo (GELBSPAN; PRIOSTE, 2013).

No entanto, a história do povo Ogoni sofreu um grande golpe com a exploração de petróleo em seu território. Em 1956, a Shell começou a operar na Nigéria, “o que impulsionou a aquisição em massa das terras e a sua apropriação pelas companhias petrolíferas. Em nome do ‘progresso’, as casas Ogoni foram demolidas e muitos foram forçados a deixar suas terras”. (GELBSPAN; PRIOSTE, 2013, p. 40).

Além disso, muitos danos ambientais foram causados, inclusive com o vazamento de petróleo, prejudicando o solo e tornando a água não potável. Em razão desses fatos, houve uma grande mobilização social na localidade, mais tarde organizados pelo *Movimento para a Sobrevivência do Povo Ogoni*, em 1992 (RUGGIE, 2014). Em 1993, depois de um protesto que reuniu trezentas mil pessoas da etnia ogoni e, também, de um episódio de espancamento de um funcionário da Shell, a empresa decidiu suspender suas operações.

Por isso, o próprio governo reagiu com uma grande ofensa em Ogoni. “Aldeias foram queimadas, mulheres estupradas e cerca de 2 mil pessoas mortas até 1995. A Shell negou qualquer conluio com o governo na época, apesar de ter admitido depois haver pelo menos uma vez auxiliado os militares” (RUGGIE, 2014, p. 68).

---

<sup>19</sup> “Estereótipos e atitudes depreciativas em relação ao povo Ogoni têm sido amplamente difundidos há muito tempo, quando membros deste grupo foram constantemente tratados com desprezo por integrantes de outros grupos étnicos. Nas décadas após a independência, crianças e jovens de origem Ogoni foram muitas vezes humilhados por meio de insultos étnicos proferidos por estudantes e professores. Servidores públicos de origem Ogoni tiveram acesso negado a oportunidades de promoção para cargos mais altos, reservados a membros de grupos étnicos maiores. Indivíduos de origem Ogoni não tiveram acesso a empréstimos bancários por discriminação étnica. A Política Federal de Línguas concedeu um status especial para os idiomas falados pelos três maiores grupos étnicos, marginalizando outras línguas. Mulheres de origem Ogoni, muitas das quais eram agricultoras tradicionais, foram levadas a plantar culturas menos rentáveis e tiveram que enfrentar maiores obstáculos para obter independência econômica. Em geral elas foram sujeitadas a tratamento degradante tanto em razão de sua etnia, quanto gênero. Até mesmo quando energia elétrica foi instalada no território Ogoni, apesar da unidade de geração de energia estar localizada em território Ogoni, ela foi direcionada para casas e empresas de comunidades não Ogoni, enquanto ‘o povo Ogoni foi deixado totalmente às escuras por décadas.’” (GELBSPAN; PRIOSTE, 2013, p. 38-39)

E estudos para analisar os impactos ambientais na região concluíram que os danos são amplos e afetaram gravemente múltiplas áreas do meio-ambiente, além de destruir a vegetação local e os rios, forçando os pescadores a realocação para que sobrevivessem. Também se teve por conclusão que a população de Ogoni estava com a saúde contaminada em um nível 900 vezes acima do recomendado pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (KONN, 2014). Porém, apesar das multas já impostas à empresa e da instabilidade política da região, a Shell não deixou de desenvolver suas atividades por lá.

Há inúmeros outros casos de grandes violações pelo mundo, como é o caso de vazamento de gás em indústrias da *Union Carbide* (UC), ocorrido em Bhopal. Como um dos mais graves acidentes industriais da história, na noite de 02 de dezembro de 1984, um vazamento em um tanque de armazenamento subterrâneo da UC, fábrica de pesticidas na Índia, lançou ao ar 40 toneladas do gás isocianato de metila. Em poucas horas, uma nuvem letal se dispersou sobre a cidade de Bhopal, matando mais de 8 mil pessoas. O próprio diretor da fábrica disse, na época, que o gás tinha escapado quando uma válvula no tanque quebrou sob pressão. Além dos mortos, meio milhão de pessoas foram expostas ao gás deixando um assombroso legado de doenças crônicas para as pessoas e para as gerações futuras (BBC, 2014).

Importante destacar que existe um centro de pesquisa, *Business & Human Rights Resource Center*, instituição sem fins lucrativos, registrada na Inglaterra e País de Gales, além dos Estados Unidos, monitorando, especialmente, os impactos das empresas transnacionais em relação aos direitos humanos. Somente em 2020, segundo o sítio eletrônico da instituição, foram acompanhados mais de 800 casos de denúncias de abusos de direitos humanos por empresas, inclusive indústrias têxteis brasileiras em São Paulo (BUSINESS; HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTER, 2021). As empresas não se preocupam sequer com a repetição dos atos danosos.

Aliás, no contexto do Brasil, há diversos casos passados, inclusive com repercussão judicial já julgada, que ganharam notoriedade sobre a violação insistente de direitos humanos. O caso de exposição ao amianto<sup>20</sup> é um deles. Estima-se que o país figure entre os cinco maiores produtores e usuários do amianto no mundo. No

---

<sup>20</sup> "Amianto ou asbestos são os termos genéricos ou nomes comerciais de um conjunto de minerais fibrosos, pertencentes a dois grupos: dos anfíbolios, composto pelas variedades amosita, antofilita, actinolita, crocidolita e tremolita; das serpentinas, sendo a crisotila (ou asbesto branco) sua única variedade". (BORGES; FERNANDES, 2014, p. 35)

relatório emitido pela Comissão Internacional de Juristas, aproximadamente 3,5 mil pessoas têm doenças pulmonares causadas pela exposição ao amianto no Brasil, empregado na confecção de telhas e caixas d'água de cimento-amianto, pastilhas de freio, construção de navios, ferrovias, encanamentos, isolamento acústico e mais cerca de outros dois mil e quinhentos produtos. (BRASIL, 2011)

Em razão disso, diversas ações judiciais, individuais e coletivas foram propostas requerendo danos materiais, morais, pensões por morte e com o objetivo de desestabilizar condutas de empresas que empregavam o amianto em suas produções industriais<sup>21</sup>. Por outro lado, ações diretas de inconstitucionalidade foram propostas pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria contra leis estaduais que proibiram o amianto, como é o caso das Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIN) n. 2396<sup>22</sup>, procedente por entender que legislação referente ao trato com amianto é de competência da União, 2656<sup>23</sup>, julgada em

---

<sup>21</sup> Em busca no site do Tribunal Superior do Trabalho, na aba de jurisprudência, pesquisando pelo termo "amianto", há 527 ocorrências (BRASIL, 2020)

<sup>22</sup> EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI PAULISTA. PROIBIÇÃO DE IMPORTAÇÃO, EXTRAÇÃO, BENEFICIAMENTO, COMERCIALIZAÇÃO, FABRICAÇÃO E INSTALAÇÃO DE PRODUTOS CONTENDO QUALQUER TIPO DE AMIANTO. GOVERNADOR DO ESTADO DE GOIÁS. LEGITIMIDADE ATIVA. INVASÃO DE COMPETÊNCIA DA UNIÃO. (ADI 2656, Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2003, DJ 01-08-2003 PP-00107 EMENT VOL-02117-35 PP-07412)

<sup>23</sup> EMENTA: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI PAULISTA. PROIBIÇÃO DE IMPORTAÇÃO, EXTRAÇÃO, BENEFICIAMENTO, COMERCIALIZAÇÃO, FABRICAÇÃO E INSTALAÇÃO DE PRODUTOS CONTENDO QUALQUER TIPO DE AMIANTO. GOVERNADOR DO ESTADO DE GOIÁS. LEGITIMIDADE ATIVA. INVASÃO DE COMPETÊNCIA DA UNIÃO. (ADI 2656, Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2003, DJ 01-08-2003 PP-00107 EMENT VOL-02117-35 PP-07412)

conjunto com a ADIN 2396, 4066<sup>24</sup>, procedente e 3937<sup>25</sup>, julgada improcedente em razão do entendimento de que a competência para legislar sobre o assunto, a partir daquele momento, seria plena dos estados. Com isso, a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) através do argumento de inconstitucionalidade superveniente

---

<sup>24</sup> EMENTA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 2º, CAPUT E PARÁGRAFO ÚNICO, DA LEI Nº 9.055/1995. EXTRAÇÃO, INDUSTRIALIZAÇÃO, UTILIZAÇÃO, COMERCIALIZAÇÃO E TRANSPORTE DO ASBESTO/AMIANTO E DOS PRODUTOS QUE O CONTENHAM. AMIANTO CRISOTILA. LESIVIDADE À SAÚDE HUMANA. ALEGADA INEXISTÊNCIA DE NÍVEIS SEGUROS DE EXPOSIÇÃO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO – ANPT. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. ART. 103, IX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. REPRESENTATIVIDADE NACIONAL. PERTINÊNCIA TEMÁTICA. MÉRITO. AMIANTO. VARIEDADE CRISOTILA (ASBESTO BRANCO). FIBRA MINERAL. CONSENSO MÉDICO ATUAL NO SENTIDO DE QUE A EXPOSIÇÃO AO AMIANTO TEM, COMO EFEITO DIRETO, A CONTRAÇÃO DE DIVERSAS E GRAVES MORBIDADES. RELAÇÃO DE CAUSALIDADE. RECONHECIMENTO OFICIAL. PORTARIA Nº 1.339/1999 DO MINISTÉRIO DA SAÚDE. POSIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. RISCO CARCINOGENICO DO ASBESTO CRISOTILA. INEXISTÊNCIA DE NÍVEIS SEGUROS DE EXPOSIÇÃO. LIMITES DA COGNIÇÃO JURISDICIONAL. QUESTÃO JURÍDICO-NORMATIVA E QUESTÕES DE FATO. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA. ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. FONTE POSITIVA DA AUTORIZAÇÃO PARA EXPLORAÇÃO ECONÔMICA DO ASBESTO CRISOTILA. LEI Nº 9.976/2000. LEGISLAÇÃO FEDERAL ESPECÍFICA E POSTERIOR. INDÚSTRIA DE CLORO. USO RESIDUAL. TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA. SITUAÇÃO ESPECÍFICA NÃO ALCANÇADA PELA PRESENTE IMPUGNAÇÃO. TOLERÂNCIA AO USO DO AMIANTO CRISOTILA NO ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. EQUACIONAMENTO. LIVRE INICIATIVA. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALOR SOCIAL DO TRABALHO. DIREITO À SAÚDE. DIREITO AO MEIO AMBIENTE ECOLÓGICAMENTE EQUILIBRADO. DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, PROGRESSO SOCIAL E BEM-ESTAR COLETIVO. LIMITES DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. COMPATIBILIZAÇÃO. ARTS. 1º, IV, 170, CAPUT, 196 E 225, CAPUT E § 1º, V, DA CF. AUDIÊNCIA PÚBLICA (ADI 3.937/SP) E AMICI CURIAE. CONTRIBUIÇÕES AO DEBATE. JURISPRUDÊNCIA DO ÓRGÃO DE APELAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO COMÉRCIO – OMC. PROIBIÇÃO À IMPORTAÇÃO DE ASBESTO. MEDIDA JUSTIFICADA. ART. XX DO ACORDO GERAL SOBRE TARIFAS E COMÉRCIO – GATT. PROTEÇÃO DA VIDA E DA SAÚDE HUMANA. CONVENÇÕES NºS 139 E 162 DA OIT. CONVENÇÃO DE BASILEIA SOBRE O CONTROLE DE MOVIMENTOS TRANSFRONTEIRIÇOS DE RESÍDUOS PERIGOSOS E SEU DEPÓSITO. REGIMES PROTETIVOS DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. SUPRALEGALIDADE. COMPROMISSOS INTERNACIONAIS. INOBSERVÂNCIA. ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. PROTEÇÃO INSUFICIENTE. ARTS. 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. QUÓRUM CONSTITUÍDO POR NOVE MINISTROS, CONSIDERADOS OS IMPEDIMENTOS. CINCO VOTOS PELA PROCEDÊNCIA E QUATRO VOTOS PELA IMPROCEDÊNCIA. ART. 97 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ART. 23 DA LEI Nº 9.868/1999. NÃO ATINGIDO O QUÓRUM PARA PRONÚNCIA DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. (ADI 4066, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-043 DIVULG 06-03-2018 PUBLIC 07-03-2018)

<sup>25</sup> EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 12.684/2007 do Estado de São Paulo. Proibição do uso de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto. Produção e consumo, proteção do meio ambiente e proteção e defesa da saúde. Competência legislativa concorrente. Impossibilidade de a legislação estadual disciplinar matéria de forma contrária à lei geral federal. Lei federal nº 9.055/1995. Autorização de extração, industrialização, utilização e comercialização do amianto da variedade crisotila. Processo de inconstitucionalização. Alteração nas relações fáticas subjacentes à norma jurídica. Natureza cancerígena do amianto crisotila e inviabilidade de seu uso de forma efetivamente segura. Existência de matérias-primas alternativas. Ausência de revisão da legislação federal, como determina a Convenção nº 162 da OIT. Inconstitucionalidade superveniente da Lei Federal nº 9.055/1995. Competência legislativa plena dos estados. Constitucionalidade da Lei estadual nº 12.684/2007. Improcedência da ação. (ADI 3937, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019)

da Lei 9.055/1995 reconheceu a possibilidade de previsão legal pelos estados da proibição do uso do amianto<sup>26</sup>. O mesmo também ocorreu no Estado de Pernambuco<sup>27</sup>, Rio Grande do Sul<sup>28</sup> e Rio de Janeiro<sup>29</sup>, como exemplos.

---

<sup>26</sup> EMENTA AGRAVO INTERNO NA RECLAMAÇÃO. DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DE LIMINAR PROFERIDA NA ADPF 234. TRANSPORTE DE AMIANTO. DANOS MORAIS COLETIVOS. PERDA DO OBJETO. CONSTITUCIONALIDADE DA PROIBIÇÃO DE USO E TRANSPORTE DO AMIANTO PELA LEI PAULISTA. ADI 3.937/SP. ADERÊNCIA ESTRITA NÃO OBSERVADA. DECISÃO RECLAMADA QUE SE LIMITA AO EXAME DOS PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. SÚMULA Nº 126 DO TST. 1. Superado o parâmetro de controle suscitado na presente reclamação, com perda do objeto. Decisão superveniente do Plenário desta Suprema Corte ao julgamento da ADI nº 3.937/SP alterou a situação fático-jurídica em que alicerçada a cautelar deferida na ADPF 234, confirmada a proibição legal de uso do amianto no Estado de São Paulo. 2. Inexistente exame do mérito da controvérsia no acórdão reclamado, ante a aplicação de Súmula de natureza processual, não configurada a identidade entre o ato reclamado e o conteúdo da decisão desta Suprema Corte proferida na ADPF 234 a inviabilizar o cabimento da reclamação. Agravo regimental conhecido e provido. (Rcl 26003 AgR, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 13/11/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-035 DIVULG 20-02-2019 PUBLIC 21-02-2019)

<sup>27</sup> EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 12.589/2004 do Estado de Pernambuco. Proibição da fabricação, do comércio e do uso de materiais, elementos construtivos e equipamentos constituídos por amianto ou asbesto. Produção e consumo, proteção do meio ambiente e proteção e defesa da saúde. Competência legislativa concorrente. Impossibilidade de a legislação estadual disciplinar matéria de forma contrária à lei geral federal. Lei Federal nº 9.055/1995. Autorização de extração, industrialização, utilização e comercialização do amianto da variedade crisotila. Processo de inconstitucionalização. Alteração nas relações fáticas subjacentes à norma jurídica. Natureza cancerígena do amianto crisotila e inviabilidade de seu uso de forma efetivamente segura. Existência de matérias-primas alternativas. Ausência de revisão da legislação federal, como determina a Convenção nº 162 da OIT. Inconstitucionalidade superveniente da Lei Federal nº 9.055/1995. Competência legislativa plena dos estados. Constitucionalidade da Lei estadual nº 12.589/2004. Improcedência da ação. [...] 9. Ação direta julgada improcedente, com a declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 2º da Lei 9.055/1995, com efeito erga omnes e vinculante. (ADI 3356, Relator(a): Min. EROS GRAU, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019)

<sup>28</sup> EMENTA Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 11.643/2001 do Estado do Rio Grande do Sul. Proibição da produção e comercialização de produtos à base de amianto. Produção e consumo, proteção do meio ambiente e proteção e defesa da saúde. Competência legislativa concorrente. Impossibilidade de a legislação estadual disciplinar matéria de forma contrária à lei geral federal. Lei Federal nº 9.055/1995. Autorização de extração, industrialização, utilização e comercialização do amianto da variedade crisotila. Processo de inconstitucionalização. Alteração nas relações fáticas subjacentes à norma jurídica. Natureza cancerígena do amianto crisotila e inviabilidade de seu uso de forma efetivamente segura. Existência de matérias-primas alternativas. Ausência de revisão da legislação federal, como determina a Convenção nº 162 da OIT. Inconstitucionalidade superveniente da Lei Federal nº 9.055/1995. Competência legislativa plena dos estados. Constitucionalidade da Lei estadual nº 11.643/2001. Improcedência da ação. [...] 9. Ação direta julgada improcedente, com a declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 2º da Lei 9.055/1995, com efeito erga omnes e vinculante. (ADI 3357, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019)

<sup>29</sup> EMENTA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 3.579/2001 DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. SUBSTITUIÇÃO PROGRESSIVA DA PRODUÇÃO E DA COMERCIALIZAÇÃO DE PRODUTOS CONTENDO ASBESTO/AMIANTO. LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PERTINÊNCIA TEMÁTICA. ART. 103, IX, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ALEGAÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL POR USURPAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA UNIÃO. INOCORRÊNCIA. COMPETÊNCIA LEGISLATIVA CONCORRENTE. ART. 24, V, VI E XII, E §§ 1º A

Além do caso do amianto, ganhou notoriedade os desastres ocorridos em barragens no país. Em 05 de novembro de 2015, a barragem de Fundão, pertencente ao complexo minerário de Germano e localizada no município de Mariana-MG, entrou em colapso e se rompeu, causando um desastre ambiental de proporções gigantescas. Ela havia sido construída para depósito dos resíduos gerados no processo de mineração de ferro. A empresa proprietária da barragem era a Samarco S/A, tendo como acionistas majoritários a Companhia Vale do Rio Doce e BHP Billinton.

Com o rompimento da barragem, cerca de 34 milhões de metros cúbicos de minério foram lançados rapidamente no meio ambiente, atingindo a barragem de Santarém, logo a jusante, e causando o seu transbordo. Os 16 milhões de metros cúbicos que ainda restaram na barragem continuaram a ser despejados, vagorosamente, segundo em direção à foz do Rio Doce (BRASIL, 2015).

Com esse desastre, os impactos iniciais foram assustadores: o povoado de Bento Rodrigues ficou totalmente destruído, com a morte de 16 pessoas e mais 3 desaparecidas, o material poluiu cerca de 665 km de cursos d'água, destruiu aproximadamente 1470 hectares de matas ciliares, incluindo as de Preservação Permanente, destruiu a ictiofauna e causou um grande impacto na atividade pesqueira, interrompeu a captação de água em 15 municípios, entre outros enormes estragos causados, como mortes de trabalhadores da empresa e moradores das comunidades afetadas, desalojamento de populações, desagregação dos vínculos sociais das comunidades devastadas, interrupção da geração de energia elétrica pelas hidrelétricas atingidas (Candonga, Aimorés e Mascarenhas) (BRASIL, 2015).

Passados os anos, “nas zonas arrasadas do município de Mariana, em Minas Gerais, restam apenas ruínas de pequenas cidades, uma natureza devastada e milhares de pessoas à espera de indenização” (ESTADO DE MINAS, 2019).

---

4º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. CONVENÇÕES NºS 139 E 162 DA OIT. CONVENÇÃO DE BASILEIA SOBRE O CONTROLE DE MOVIMENTOS TRANSFRONTEIRIÇOS DE RESÍDUOS PERIGOSOS E SEU DEPÓSITO. REGIMES PROTETIVOS DE DIREITOS FUNDAMENTAIS. INOBSERVÂNCIA. ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. PROTEÇÃO INSUFICIENTE. ARTS. 6º, 7º, XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. CONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DA LEI FLUMINENSE Nº 3.579/2001. IMPROCEDÊNCIA. DECLARAÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 2º DA LEI Nº 9.055/1995. EFEITO VINCULANTE E ERGA OMNES. [...]. 8. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente, com declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 2º da Lei nº 9.055/1995 a que se atribui efeitos vinculante e erga omnes. (ADI 3470, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019)

Organizações em defesa das vítimas foram criadas, mas não houve de fato nenhuma penalidade aplicada pela Justiça brasileira.

Já as empresas envolvidas tentam recuperar a imagem perante a sociedade com um caminho que já foi exposto nesta pesquisa: “reconhecimento” do erro e tentativa de dar aparência de conformidade. Em folder disponível no site da Samarco, a capa anuncia: “Retomada Operacional da Samarco. É preciso fazer diferente”. E na contracapa continua: “Em novembro de 2015, as operações da empresa foram paralisadas em razão do rompimento da barragem de fundão. Reconhecer é o primeiro passo para recomeçar” (SAMARCO, 2019). Porém, aparentemente, a empresa não saiu do primeiro passo, mesmo após mais de 5 anos do evento. Em publicação do grupo Conectas Direitos Humanos (2020), exatamente em razão do quinquênio do evento, há depoimentos de vítimas que retratam a situação de abandono da empresa e da completa falta de compromisso com os danos causados:

Eu fui afetada perdendo tudo que tinha. Casa, história, sonho, projeto de futuro, bens materiais e imateriais, amigos... Ou seja, toda a minha vida. O crime não foi só no dia cinco, ele vem se renovando a cada dia, quando vivemos na incerteza do que vai acontecer, enquanto temos os nossos direitos sendo violados. Estamos adoecendo e morrendo sem ser indenizados e sem ver as nossas moradias. Em cinco anos, na minha vida, nada mudou, a não ser a perda do meu irmão, sem ao menos ter nos ajudado com o projeto de nossa casa, e sem ser indenizado. Costumo falar que essa vida não é a minha. Essa vida, que estou nela hoje, foi imposta pelas empresas assassinas, onde vivo o medo, a incerteza... Sem contar as inúmeras reuniões e audiências. Essas, exaustivas, e, muitas vezes, a grande maioria, sem obter êxito. As comunidades não evoluíram muito. O prazo para a entrega dos reassentamentos é para 27 de fevereiro de 2021. As empresas até vão colocar a culpa na pandemia, o que não é verdade. Sendo que em dois anos ela conseguiu fazer duas casas no reassentamento de Bento, imagine quando ela vai terminar as outras duzentas e poucas casas. Isso, no reassentamento de Bento, fora os outros reassentamentos. A verdade é que as empresas que cometeram o assassinato é que estão colocando os preços que elas devem pagar. O que eu não acho justo. É o mesmo que eu matar alguém e eu mesmo estipular a pena que devo pagar. Claro, eu não vou estipular pena alta, ou quase nenhuma, se possível, né? É o que as empresas vêm fazendo a todo momento. O fato é que nesses cinco anos já perdemos muitos moradores, entre jovens e idosos. Às vezes acho que as empresas estão esperando que morramos todos para que elas se isentem de fazer a reparação. Os atingidos que foram indenizados só aceitaram pelo cansaço e por medo de morrer sem ver a cor do dinheiro. Sendo que esses valores foram impostos pelas empresas. Eles até tiveram a opção de entrar na justiça, o que a grande maioria não quis pelo fato da justiça ser muito lenta, da justiça ser demorada. E como a gente tem visto a cada dia um amigo, um morador, um atingido morrer, então, esse medo, ele permanece em toda a comunidade, em todos os atingidos. De morrer sem ser indenizado, de morrer sem ver a sua moradia, de morrer sem ver a sua comunidade junta de novo. É o que mais tem acontecido. Eu não me sinto reparada. Primeiro, porque nem conseguimos fazer o desenho da nossa casa, pois a Renova não nos quer dar o nosso direito. Sendo que eu não acho que sou eu que tenho que provar o que eu tinha. Quem tem que provar é elas, as empresas assassinas.

Segundo, que ainda não fomos chamados para negociação, sendo que o valor que as empresas vir a oferecer, no meu ponto de vista, elas sempre vão estar me devendo. Pois eu tinha coisas que ninguém vai me devolver, e não tem como restituir. E não há dinheiro no mundo que pague o que eu tinha, a vida que eu tinha, o futuro que eu tinha planejado pra mim. Joelma Fernandes Teixeira Ilha Brava (Governador Valadares – MG). (CONNECTAS, 2020).

Não bastasse essa tragédia ambiental causada pela empresa Samarco, em 25 de janeiro de 2019, a Barragem I, no Complexo Córrego do Feijão, da empresa Vale, também entrou em colapso e desabou. As sirenes de segurança, que deveriam ter sido acionadas para alertar funcionários e moradores situados na zona de auto salvamento, acabaram não tocando. A lama, devido à expressiva saturação em água, chegou a atingir a velocidade de 80km/h, causando um rastro gigantesco de destruição. Mesmo com o início imediato do resgate das vítimas e buscas por sobreviventes, o rompimento causou a morte de 252 pessoas, o desaparecimento de outras 18, além dos danos ambientais imensuráveis (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

Foi o maior acidente de trabalho já registrado no Brasil. A busca por responsabilização rapidamente se iniciou por várias frentes, como associações das vítimas, mas, como ocorreu em Mariana, sem condenações. Pela Câmara dos Deputados, foi instaurada uma Comissão Parlamentar de Inquérito cujo relatório de 595 páginas foi apresentado exatamente nove meses após a tragédia. Suas conclusões trazem 5 tópicos: a) apuração da responsabilidade penal pelo rompimento da Barragem B1; b) as medidas de reparação e compensação; c) do aprimoramento da legislação, fiscalização e monitoramento; d) da sugestão de indiciamentos e) dos encaminhamentos (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2019).

E esses dois eventos estão entre os maiores desastres ambientais causados por mineradoras não só no Brasil, mas no mundo (LASCHEFSKI, 2019). Não se perde de vista que, se a empresa trabalha com menores custos para o aumento de lucro<sup>30</sup>, as tragédias são anunciadas, em especial com o que aconteceu nestes casos<sup>31</sup>. E a

---

<sup>30</sup> Em reportagem divulgada pelo *site* UOL de economia, tragédias em mineradoras tendem a ocorrer quando os preços dos minérios estão em alta ou baixa, em razão da pressão das empresas em ganhar mais ou deixar de perder dinheiro: “quando os preços sobem, as mineradoras apressam os procedimentos de licenciamento e construção de barragens para faturar logo. Quando as cotações caem, as empresas cortam custos operacionais, como os de manutenção e segurança. Daí o aumento do risco de rompimentos” (GOITIA, 2019).

<sup>31</sup> “[...] o risco imediato de colapso da barragem do Córrego do Feijão tornou-se do conhecimento geral. Todavia, a questão da súbita corrida para aprovar um grande número de projetos de expansão de minas, em que o descomissionamento de barragens constitui apenas um assunto secundário, ficou aberta (CMI/COPAM, 2018). A resposta pode estar relacionada à compra de soluções sustentáveis da



empresa não sofre com essas gigantes violações ou, pelo menos, não o suficiente para mudar a sua conduta: “No período entre os dois desastres (2015 a 2018), a Vale triplicou o seu lucro. Tudo indica que o desastre de Brumadinho não afetará a imagem da empresa de forma que resulte em perdas econômicas” (LASCHEFSKI, 2019).

O Brasil é um país que possui 769 barragens de mineração, e somente 425 delas estão inseridas na Política Nacional de Segurança de Barragens. Dessas 425 monitoradas, 63 apresentam risco alto ou moderado e 84 foram construídas pelo método de alteamento à montante, considerado pouco seguro ou estável (ANM, 2019). A importância de se estudar a responsabilidade eficaz das empresas no que tange a violações de direitos humanos destaca-se diante dos casos já expostos, particularmente para que não persista uma cultura de impunidade que acaba estimulando a ocorrência de outros desastres semelhantes.

Não menos grave foram os vazamentos de óleo que atingiram o litoral brasileiro, em 2019. A Marinha brasileira considerou que o óleo é uma mistura de petróleo e atingiu uma faixa de quase 4 mil quilômetros do litoral. Pesquisa concluída 100 dias após a primeira ocorrência, indicava a presença do óleo em 942 localidades de 129 municípios, nas regiões Nordeste e Sudeste do país. Nesse tempo, aproximadamente 5 mil toneladas de óleo já haviam sido coletadas (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2019).

Porém, a investigação não foi conclusiva sobre a responsabilidade pelo derramamento. Assim, não há como se atribuir, com certeza, a determinada empresa o dano<sup>32</sup>. Há quem sustente que navios em alto mar deixaram vaziar o óleo que chegou à costa brasileira aproximadamente 50 dias após o vazamento. A Marinha Brasileira e a Polícia Federal declararam que, por meio de geointeligência, “havam identificado uma imagem de satélite do dia 29 de julho relacionada a uma mancha de óleo a 733,2 quilômetros da costa brasileira, na região leste do Estado da Paraíba”. De um dia para o outro, essa mancha teria aparecido na região por onde o navio Boubolina, da empresa grega Delta Tankers, passava (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2019). Mas também há quem sustente que pode ter ocorrido exsudação envolvendo poço ativo ou rompimento de poço anteriormente perfurado e atualmente desativado, ou mesmo

---

New Steel S.A. no mesmo dia da aprovação das licenças para os projetos em Brumadinho, para os quais a Vale S.A. investiu U\$ 500 milhões”. (LASCHEFSKI, 2019, p. 4)

<sup>32</sup> Reportagem televisiva veiculou a informação de que a Marinha concluiu sua investigação, sem atribuição de responsável pelo derramamento, e o respectivo inquérito fora encaminhado para a Polícia Federal (GLOBO, 2020).

afundamentos de navios, bem como vazamento (acidental ou intencional) durante manobra *ship-to-ship* no trânsito de navios petroleiros (GALVÃO, 2019). O próprio Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais traz uma versão diferente da apurada pela Marinha e Polícia Federal: as avaliações indicam que o óleo teria se deslocado da região sul do mar da África, em abril, até chegar à costa brasileira, em setembro (ÉPOCA NEGÓCIOS, 2019). O fato é que, apesar de não terem surgido novas manchas no litoral brasileiro, isso não significa que o risco acabou, porque parte do óleo ainda pode estar estocada no fundo do mar. O prejuízo de pescadores com a sua subsistência já foi grande a ponto de o Governo Federal expedir o Decreto n. 10.080, de 24 de outubro de 2019<sup>33</sup>, para dispor sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional artesanal que exerce sua atividade exclusiva e ininterruptamente. Fora isso, o prejuízo que o ser humano vai sofrer em razão do desastre ambiental vai durar por vários anos.

Todos esses exemplos, principalmente levando em consideração a situação posterior às tragédias, somente comprovam que o poder e o anseio por lucro de empresas multi e transnacionais andam em contramão à uma efetiva garantia de preservação de Direitos Humanos. É indispensável que se pense em uma forma de estabelecer que as empresas fiquem vinculadas à responsabilização no caso de violações de Direitos Humanos.

## **2.5 Direitos Humanos concebidos pela “população de baixo”: diálogo entre Rajagopal e Delmas-Marty**

Especialmente em regiões geográficas excluídas, a globalização como processo inerente à economia<sup>34</sup> gerou sucessivas mudanças que culminaram com exclusões diversas, como ocorre nos países da América Latina, em particular no Brasil, onde as políticas internas e globais mantêm espaços de extrema pobreza e de grande degradação humana (GUSTIN, 2012). Os Estados de economias mais

---

<sup>33</sup> “Art. 1º O Decreto nº 8.424, de 31 de março de 2015, passa a vigorar com as seguintes alterações: ‘Art. 1º.....’

§ 14. Excepcionalmente, nas hipóteses de grave contaminação por agentes químicos, físicos e biológicos, o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento poderá prolongar o período de defeso para as áreas e os grupos específicos atingidos, nos termos previstos na legislação. (BRASIL, 2019).

<sup>34</sup> Não se ignora que a globalização trata de uma complexidade de fatores, ganhando destaque a questão comunicacional e de tecnologia. No entanto, para o desenvolvimento deste capítulo, a sua faceta econômica já justifica as opções adotadas.

avançadas transpuseram fronteiras, sem grandes dificuldades<sup>35</sup>. Em compensação, os excluídos são os que mais sofrem com o fenômeno, exatamente por estarem alijados de proteção e efetivação específica de seus direitos básicos.

A globalização não trouxe isonomia: “A globalização é frequentemente considerada um caminho em direção à homogeneidade. Novamente, isso é exatamente o que a globalização não é”, explica Gray (1999, p. 80)<sup>36</sup>.

Com isso, é indispensável que se pense em uma nova lógica de inclusão e respeito aos direitos humanos, minimizando os efeitos devastadores gerados pelas injustiças decorrentes de políticas globais e neoliberais. Nestes casos, o próprio conteúdo do que se tem em direitos humanos fica esvaziado, porque a sua não aplicação acaba gerando um sentimento de inexistência de proteção. Em contrapartida, abre-se um caminho para que a condição social seja alcançada: “quando o Estado for capaz de responder às reivindicações coletivas para uma inclusão socioeconômica eficaz dos grupos marginalizados” (GUSTIN, 2012, p. 189). Faria (2008, p. 340) entende ser possível uma “globalização justa”: “ampliar os horizontes econômicos sem perder o foco no desenvolvimento humano”.

Para isso, é imprescindível que se dê ouvidos à população do Sul Global, num contexto de cooperação e diálogo com o que já existe sobre o tema. Deve-se valorizar o que os vulneráveis entendem por compensação, no contexto de suas diferenças e particularismos naturais e sociais. O “Sul”, na mesma concepção de Boaventura Sousa Santos (2020, p. 15), “não designa um espaço geográfico. Designa um espaço-tempo político, social e cultural. É a metáfora do sofrimento humano injusto causado pela exploração capitalista, pela discriminação racial e pela discriminação sexual”.

E neste ponto, discorrendo sobre a concepção de Direitos Humanos no Sul Global, ou Terceiro Mundo<sup>37</sup>, Rajagopal (2005) tenta construir uma nova historicidade

---

<sup>35</sup> Especialmente nas cadeias produtivas: “O produto é um composto de projeto, financiamento, componentes, montagem e marketing elaborados por uma rede de unidades produtivas, organizadas em uma empresa multinacional ou em várias empresas ligadas entre si por laços diversos” (LOPES, 1996, p. 1). Essa é uma das consequências da globalização econômica, importante para este trabalho.

<sup>36</sup> “Os mercados globais nos quais o capital e produção transitam livremente através das fronteiras funcionam precisamente devido às diferenças entre localidades, nações e regiões. Se os riscos políticos, a infraestrutura, as qualificações técnicas e os salários fossem os mesmos em todo o mundo, não teria havido crescimento dos mercados mundiais. Não haveria lucros a auferir ao se investir e produzir mundialmente se as condições fossem similares em toda parte. Os mercados globais prosperam quando há diferenças entre as economias. Esta é uma das razões pelas quais a tendência à globalização tem um ímpeto tão irresistível.” (GRAY, 1999, p. 80).

<sup>37</sup> O autor usa a expressão “Terceiro Mundo” ao se referir ao Sul Global, e este trabalho prefere este último termo. Conforme explica Visentini (2015, p.7), “Com o fim do sistema bipolar, o *mainstream*

e um novo futuro para o conceito do direito internacional dos direitos humanos, que não reflita a vontade dos mais fortes, mas a voz do que chama de Terceiro Mundo.

Assim, sustenta a necessidade e o conseqüente surgimento de uma nova concepção sobre o tema, relacionado a uma política progressista e de resistência, a ponto de se ouvir o discurso de uma “era dos direitos”. Segundo o autor, ainda hoje no Ocidente<sup>38</sup>, os Direitos Humanos seriam o guia para a solução de todos os problemas atuais do mau governo, da corrupção e manifestação da violência. Ou seja, o discurso dos Direitos Humanos (Ocidental) se apresentaria como a única linguagem emancipadora de resistência à opressão no Terceiro Mundo. Mas isso traz riscos, conforme explica.

Exemplo disso é a revelação que se tem de forma bastante notável nos movimentos sociais, especialmente os surgidos na América Latina, Ásia e Europa Oriental e, em menor medida, na África, pelo menos desde a década de 1970. Rajagopal (2005) explica que esses movimentos não só foram organizados em torno de identidades tradicionais, como classe, nação ou etnia, mas também em torno do que chama de “novas identidades”, como ser uma mulher, homossexual ou ambientalista. Isso seria uma comprovação do triunfo do discurso dos direitos humanos e da democracia liberal ocidental.

Mas, mesmo assim, o fato é que, no que se tem de historiografia mundial do desenvolvimento dos direitos humanos, a “contribuição” do Terceiro Mundo é vista como marginal, segundo o autor. Nessa perspectiva, o discurso dos direitos humanos é o resultado das respostas benevolentes dos Estados europeus e americanos às atrocidades cometidas durante a Segunda Guerra Mundial, criando um quadro de princípios, tratados e outros documentos legais e instituições. A contribuição de ONGs também é reconhecida por essa historiografia, mas com limitações.

---

acadêmico das Relações Internacionais considerou que o conceito de Terceiro Mundo não possuía mais consistência teórica ou operacional, uma vez que os países do Segundo Mundo (socialistas) estavam se convertendo em ‘Democracias de Mercado’. A expressão Terceiro Mundo fora cunhada pelo demógrafo francês Alfred Sauvy, em 1952, como uma analogia com o Terceiro Estado (povo sem privilégios) da época da Revolução Francesa. O Terceiro Mundo abarcava nações muito distintas, mas que possuíam em comum o fato de haverem constituído a periferia colonial ou semicolonial. Além de elementos objetivos como população jovem e em expansão e abundantes recursos naturais, seu limitado nível de desenvolvimento apontava para potencial expansão econômica e a articulação de organizações políticas como o Movimento dos Países Não Alinhados. Havia a busca do desenvolvimento, a ideologia anticolonialista e neutralista, além da rejeição à adesão a blocos militares e à política de grande potência. Mais do que criar um modismo teórico, a introdução do conceito de Sul Global representou uma estratégia de despolitizar o significado do terceiro-mundismo”.

<sup>38</sup> “Ocidente” é o espaço que não se localiza entre os países considerados de “Terceiro Mundo”.

O caráter distintivo desta historiografia é sua ênfase nas ações empreendidas por Estados ou organizações intergovernamentais compostas por Estados, como a ONU. As ações de Direitos Humanos surgem desses organismos quase que exclusivamente, dizendo pouco sobre o que está acontecendo dentro de diferentes países. Em essência, Rajagopal (2005) explica que se trata de uma "historiografia elitista". Isso porque o autor sustenta que há, também, uma perspectiva do direito internacional construído "de baixo", isto é, construído e transformado com base no ponto de vista de atores subalternos, envolvendo uma grande variedade de movimentos sociais de países em desenvolvimento que, apesar de serem decisivos na definição do conteúdo do direito internacional, não têm lugar nos manuais convencionais dessa disciplina.

Os movimentos sociais estão igualmente ausentes da maior parte da literatura recente sobre globalização, que tende a vê-la "de cima", isto é, como um processo de transplante de modelos econômicos e jurídicos do Norte para Sul Global. Porém, os movimentos sociais podem ser decisivos quando a questão é sobre a imposição de cumprimento dos direitos humanos, conforme se verá mais adiante nesta pesquisa.

Assim, aqueles estudos são principalmente sobre a globalização dos campos jurídicos que envolvem os atores dominantes mais visíveis – cuja visibilidade é, portanto, aumentada – como estados e corporações transnacionais. Isso explica, por exemplo, por que os textos de ensino do direito internacional tratam dos instrumentos internacionais sobre os direitos das comunidades indígenas – da Convenção 169 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) até o projeto da Declaração Internacional de Direitos Indígenas da ONU – sem mencionar o fato de que tais conquistas resultaram de um processo de pressão internacional e mobilização dos povos indígenas que vem acontecendo há décadas, como sustenta Rajagopal (2005).

O mesmo se aplica a outros movimentos sociais que desaparecem da narrativa oficial do direito internacional, dos movimentos de mulheres locais e globais que deram origem a normas internacionais contra a violência doméstica. Isso seria um problema por que os Direitos Humanos podem acabar trabalhando com concepções muito particulares de dignidade humana. É imprescindível que se dê ouvidos a todo o mundo, para, dessa forma, falar-se em caráter universal dos Direitos Humanos.

Há algumas explicações para a exclusão da participação de movimentos sociais e indivíduos comuns. A mais forte delas, segundo Rajagopal (2005), traz a ideia de que direitos humanos são de origem inteiramente ocidental porque as

sociedades não ocidentais não têm concepção de direitos humanos. A noção de direitos humanos somente foi gradualmente desenvolvida em resposta aos problemas gerados pelo mercado moderno e pelo Estado<sup>39</sup>. Ou seja, Direitos Humanos seriam uma espécie de tema alheio ao Terceiro Mundo e ao colonialismo, disseminando a ideia de que a realização dos Direitos Humanos não reproduzirá nenhuma estrutura de poder relacionada ao colonialismo. Porém, Rajagopal sustenta que o próprio discurso dos direitos humanos tem muitos elementos de ideologia e práticas coloniais<sup>40</sup>, exemplificando com a “doutrina da emergência”<sup>41</sup> e a regra que proíbe a tortura.

---

<sup>39</sup> Rajagopal explica de maneira detalhada: “Há pelo menos duas maneiras pelas quais o Ocidente desloca o Terceiro Mundo e que se tornam visíveis na historiografia. A primeira versão (fraca), que poderíamos chamar de processualismo liberal, é proposta por acadêmicos como Louis Sohn, Louis Henkin e Oscar Schachter. Esta versão consiste em duas ideias de alguma forma contraditória. A primeira ideia é que seja qual for a origem dos direitos humanos, foram ratificados por Estados de todo o espectro político. Em segundo lugar, a ideia política de direitos, no entanto, deriva da Teoria dos Direitos Naturais Ocidentais de Locke. Esses acadêmicos, com uma orientação pragmática e ativista, movem-se desconfortavelmente entre seu desejo de erradicar os direitos humanos no consentimento (processo) soberano universal e seu desejo de preservar uma genealogia que se refere ao Ocidente. A segunda versão (forte), que poderia ser chamada de substantivismo liberal, é representada por estudiosos como Maurice Cranston, Jack Donnelly e Rhoda Howard. De acordo com sua abordagem, a ideia de direitos humanos internacionais é de origem inteiramente ocidental e, de fato, as sociedades não ocidentais não têm concepção de direitos humanos. A versão mais complicada deste argumento é apresentada por Jack Donnelly, que sugere que a noção de direitos humanos estava ausente em todas as sociedades pré-modernas, incluindo as ocidentais, e que eles foram gradualmente desenvolvidos em resposta aos problemas gerados pelo mercado moderno e pelo Estado. Como o próprio Donnelly (1989, 50) nos diz, ‘os direitos humanos representam um conjunto distinto de práticas sociais, ligadas a noções particulares de dignidade humana, que inicialmente surgiram no Ocidente moderno em resposta a desafios estados modernos e economias de mercado capitalistas modernas’.” (2005, p. 209).

<sup>40</sup> Vê-se que o autor compreende, como Boaventura Sousa Santos (2018), que o colonialismo não teve fim com as lutas de libertação anticolonial do século XX. Os processos de independência dessa época fizeram encerrar apenas uma das espécies de colonialismo, mas não como fora de dominação: “A forma que terminou foi o que se pode designar por colonialismo histórico caracterizado pela ocupação territorial estrangeira. Mas o modo de dominação colonial continuou sob outras formas. O colonialismo como modo de dominação assente na degradação ontológica das populações dominadas por razões etnoraciais está hoje tão vigente e violento como no passado. Às populações e aos corpos racializados não é reconhecida a mesma dignidade humana que é atribuída aos que os dominam. São populações e corpos que, pese embora todas as declarações universais dos direitos humanos, são existencialmente considerados sub-humanos, seres inferiores na escala do ser, facilmente descartáveis. Foram concebidos como parte da paisagem das terras ‘descobertas’ pelos conquistadores, terras que, apesar de habitadas por populações indígenas, foram consideradas como terras de ninguém. Foram também considerados como objectos de propriedade individual, de que é prova histórica a escravatura. E continuam hoje a ser populações e corpos vítimas do racismo, da xenofobia, da expulsão das suas terras para abrir caminho aos megaprojectos mineiros e agro-industriais e à especulação imobiliária, da violência policial e das milícias paramilitares, do tráfico de pessoas e de órgãos, do trabalho escravo designado eufemisticamente como ‘trabalho análogo ao trabalho escravo’, da conversão das suas comunidades de rios cristalinos e florestas idílicas em infernos tóxicos de degradação ambiental. Vivem em zonas de sacrifício, a cada momento em risco de se transformarem em zonas de não-ser” (SANTOS, 2018, p. 1).

<sup>41</sup> Em situação de emergência nacional, vários direitos humanos podem ser suspensos, mediante o discurso de suspensão dos direitos fundamentais no interesse da ordem pública. Com isso, há uma

E, por isso, se o discurso dos direitos humanos, em concepção particularizada, for o único discurso de resistência, ele pode trazer também a reprodução de muitos dos pressupostos e preconceitos do colonialismo.

Inclusive, neste mesmo sentido, convém destacar que Santos (2018, p. 1) enfatiza a existência de um “colonialismo insidioso”, porque as novas formas de colonialismo que se vê existentes ocorrem nas relações sociais que trazem ideologias do antirracismo, da universalidade dos direitos humanos, da igualdade de todos perante a lei: “O colonialismo insidioso é gasoso e evanescente, tão invasivo quanto evasivo, em suma, ardiloso. Mas nem por isso engana ou minora o sofrimento de quem é dele vítima na sua vida quotidiana”.

O fato é que o conceito de direitos humanos, advindo também da realidade do Sul Global, é uma necessidade porque se vê, até mesmo ostensivamente, apesar de não tão frequente, uma defesa do colonialismo ocidental<sup>42</sup>. Neste ponto, Delmas-Marty (2004), ao discorrer sobre um direito comum (plural e impreciso<sup>43</sup>) no sentido de se buscar a conciliação da multiplicidade de sistemas jurídicos, explica que emerge a necessidade de um direito que não seja imposto de cima para baixo, como uma verdade revelada, mas colocado de baixo para cima como uma verdade compartilhada, que comina na sua relativização e evolução.

E este direito traria uma lógica de um direito comum mundial, através de um pluralismo ordenado, conciliando a universalidade dos direitos humanos com a diversidade cultural, como resposta à complexidade jurídica do mundo. Isso se

---

autorização para regimes autoritários e violentos cometerem atrocidades contra as pessoas. Isso tem sido muito comum, especialmente com a justificativa de controle de crises sucessivas. Nos países do Terceiro Mundo, tais práticas são usadas contra a resistência da massa (RAJAGOPAL, 2005). O autor continua explicando, através do caso concreto: “

<sup>42</sup> Boaventura Sousa Santos (2018) relata exemplos de manifestações saudosas do colonialismo, como o fato de que “um dos últimos números de 2017 da revista científica *Third World Quarterly*, dedicada aos estudos pós-coloniais, incluía um artigo de autoria de Bruce Gilley, da Universidade Estadual de Portland, intitulado ‘Em defesa do colonialismo’. Eis o resumo do artigo: ‘Nos últimos cem anos, o colonialismo ocidental tem sido muito maltratado. É chegada a hora de contestar esta ortodoxia. Considerando realisticamente os respectivos conceitos, o colonialismo ocidental foi, em regra, tanto objectivamente benéfico como subjectivamente legítimo na maior parte dos lugares onde ocorreu. Em geral, os países que abraçaram a sua herança colonial tiveram mais êxito do que aqueles que a desprezaram. A ideologia anticolonial impôs graves prejuízos aos povos a ela sujeitos e continua a impedir, em muitos lugares, um desenvolvimento sustentado e um encontro produtivo com a modernidade. Há três formas de Estados fracos e frágeis recuperarem hoje o colonialismo: reclamando modos coloniais de governação; recolonizando certas áreas; e criando novas colónias ocidentais”. Santos relata que, após a publicação do artigo, 15 membros do conselho editorial da referida revista demitiram-se e o artigo foi retirado, pelo próprio autor, da versão eletrônica.

<sup>43</sup> Para a autora, “a indeterminação das normas prescritas é acompanhada então de uma estrutura normativa plural que depende de vários sistemas não hierarquizados entre si e simultaneamente aplicáveis” (DELMAS-MARTY, 2004, p. 146).

mostraria através de uma construção de um espaço ordenado, sem impor uma unidade jurídica mundial (DELMAS-MARTY, 2006). Para isso, seria necessário pensar-se no múltiplo, sem limites determinados e precisos, o que a autora mesmo reconhece a dificuldade: “O direito tem horror à multiplicidade. Sua vocação é a ordem unificada e hierarquizada” (DELMAS-MARTY, 2003, p. 99). Portanto, não haveria como se pensar num sistema jurídico completo e não contraditório. Mas não há como se negar que, quando se pensa em direitos humanos, não há como traçar contornos nítidos sobre o seu conteúdo.

O que se vê é que tanto Rajagopal quanto Delmas-Marty insistem que os direitos humanos, quanto ao seu conteúdo, devem ser firmados a partir de manifestações de atores “subalternos”, que não sejam, necessariamente, oriundos de concepções elitistas, impostas de cima para baixo, ou da concepção ocidental de mundo. Portanto, a real natureza dos direitos humanos implica no respeito a valores que emergem de minorias e povos periféricos, pois são esses que sofrem as maiores violações.

Neste sentido, não se exclui a concepção que já existe sobre o conteúdo apresentado de Direitos Humanos, mas sim concilia-se. Diante da diversidade cultural, o universalismo dos Direitos Humanos é visto sob o prisma de que é indispensável a verificação, caso a caso, das características da população onde ele será invocado.

No próprio âmbito da ONU, há casos de que a concepção universal é relativizada para que o verdadeiro valor seja respeitado conforme a cultura local. É o que se tem, por exemplo, do mundo muçulmano, que se inseriu após a formulação da Declaração de 1948, no debate internacional sobre a pretensão de universalidade do documento. O povo muçulmano sustentava que aquilo que se pretendia universal era, na verdade, ocidental e não os representava.

Com essa crítica, foi feita uma “leitura islâmica” dos direitos da declaração de 1948, que culminou com a Declaração dos Direitos do Homem no Islã, também conhecida como Declaração do Cairo. Ela traz o reconhecimento da autoridade moral da ONU e as razões dos movimentos sociais de reivindicação e tutela dos direitos humanos presentes em países muçulmanos. E foi o ponto de chegada de uma longa e sofrida caminhada, fruto de uma negociação entre os líderes políticos, empenhados na defesa da Lei corânica e sua interpretação mais moderna (PACE, 2005).

Com a Declaração do Cairo, a ideia de universalidade da concepção de Direitos Humanos veio a ser relativizada, sem modificar a Declaração Universal dos Direitos



Humanos (DUDH), apesar de dissensos entre os documentos<sup>44</sup>. O que cumpre destacar é que no ambiente da ONU há o reconhecimento do relativismo cultural na promoção dos Direitos Humanos, especialmente em países muçulmanos signatários da Declaração do Cairo. Mas tal relativismo é considerado totalmente relacionado com o próprio universalismo: um direito comum, com considerações locais de quem não pertence à concepção ocidental de mundo.

## **2.6 Obrigacionismo ou voluntarismo? Necessidade de pensamentos compatibilizantes**

Ainda que crescente o estudo sobre a vinculação das empresas aos direitos humanos, a matéria demanda uma importante reflexão sobre o que já existe sobre o tema.

Apesar da presença da legislação local que, em grande parte das vezes, pode ser usada quando se demanda a responsabilização pelas violações causadas por corporações, a complexidade de uma empresa que, por vezes, detém poder econômico maior que o próprio Estado, pode fugir da responsabilização na forma devida. Ainda mais quando se trata de ETN, com sua estrutura complexa e de difícil atribuição de responsabilidade local.

Conforme será demonstrado, particularmente durante os próximos dois capítulos, se o país que a empresa tem estabelecimento for signatária de um tratado que obrigue as empresas a respeitarem tais direitos, perde-se a importância na discussão do voluntarismo x obrigacionismo, porque o primeiro deixaria de existir. Porém, apesar dos avanços das tratativas em andamento no âmbito da ONU, o fato é que tal tratado sequer existe. E, depois que existir, ainda faltará a ratificação dos países ao redor do mundo.

Por outro lado, há quem sustente que, diante da especificidade do assunto de direitos humanos e empresas, normas voluntaristas seriam suficientes. E essas

---

<sup>44</sup> “O homem no Islã, de acordo com a Declaração do Cairo, é sujeito de direitos que, em partes não condiz com os direitos dos homens declarados ‘universais’ em 1948. Nesse sentido, vale enfatizar que há dissensos relevantes entre as duas declarações no que diz respeito principalmente às questões de gênero, à liberdade religiosa e à liberdade de expressão. Os direitos à liberdade de religião e os direitos à liberdade de expressão declarados pelas Nações Unidas não são compartilhados, de acordo com a Declaração do Cairo, de forma integral pelo homem no Islã. Apostasia e blasfêmia, que podem ser consideradas crimes de acordo com as leis islâmicas, são dois pontos centrais quando se trata de dissensos entre o documento da ONU e o documento da OCI (CHAVES, 2016, p. 13).

normas voluntaristas já existem, principalmente levando-se em consideração os 31 princípios sobre o assunto, elaborados por John Gerard Ruggie, no âmbito da ONU.

A questão é que “não há nada que sugira estarem as obrigações de sujeitos não estatais aptas a se fazerem valer internacionalmente em juízo contra esses mesmos sujeitos” (ZANITELLI, 2011, p. 40). Importante registrar esta observação porque tais princípios-guias apresentam-se como meros *standarts*, para empresas e Estados, mas não como uma inovação legal. Apesar da já mencionada necessidade de reconhecimento das empresas como sujeito de deveres no âmbito do direito internacional, a responsabilização continua sendo dos Estados e não dos entes privados<sup>45</sup>.

Isso tudo não traz como implicação o fato de que as empresas não serão responsáveis pelos atos violadores de direito que causarem: no entanto, a punição a elas atribuídas dependerão, como já dito, por ora, da legislação nacional e do alcance que suas jurisdições tiverem, para ultrapassar suas fronteiras<sup>46</sup>. Só que punições apenas em âmbito interno têm sido insuficientes para a prevenção de violações, conforme já demonstrado com alguns exemplos e com outros que virão durante as próximas páginas da pesquisa.

O Pacto Global da ONU é um ponto de partida para incentivo do pensamento sobre a conveniência da imposição de sanções a empresas violadoras de direitos humanos, particularmente através de um programa de preservação ambiental de adesão espontânea. Mas tal documento seria apenas um exemplo dessa estratégia de alinhar a atividade empresarial com direitos humanos mediante instrumentos de *soft law*, ou mesmo códigos de conduta, caracterizados pela não-vinculabilidade ou não-sancionabilidade (ZANITELLI, 2011, p. 42).

Assim, as propostas de engajamento de empresas no respeito aos direitos humanos fazem surgir uma discussão sobre a eficácia de instrumentos voluntaristas ou a necessidade de obrigacionais. O grupo que defende a primeira proposta, enfatiza que as corporações se interessariam pela promoção espontânea dos direitos humanos, mesmo para sua boa reputação, e o segundo grupo apresenta a desconfiança sobre a potencial eficácia desses projetos.

---

<sup>45</sup> Sem se considerar a responsabilização penal.

<sup>46</sup> “Chamam a atenção, a esse último respeito, as ações movidas nos Estados Unidos da América (E.U.A.) com base na Lei de Ilícitos Estrangeiros (*Alien Tort Claims Act*), em que se tem pleiteado reparação por ofensas a direitos humanos verificadas fora do território norte-americano por ou em cumplicidade com corporações norte-americanas ou suas subsidiárias” (ZANITELLI, 2011, p. 41).

O primeiro grupo defende que as normas voluntaristas são particularmente de grande validade mesmo porque, de início, já seriam um primeiro passo para que se crie normas obrigacionais, com imposição de sanções (RASCHE, 2009). Além disso, o próprio respeito aos direitos humanos poderia atender, em alguma medida, ao objetivo de maximização do lucro da empresa – que evitaria a reparação financeira quando as violações ocorressem. E a tendência seria a empresa compreender que sua responsabilidade social faz parte do seu próprio rendimento financeiro.

Por outro lado, esse primeiro grupo também entende que “a criação de normas internacionais sancionadoras para os casos de afronta aos direitos humanos por corporações pode se mostrar menos imperiosa do que poderia parecer à primeira vista” (ZANITELLI, 2011, p. 42). Entendem que as proposições com base no diálogo seriam as únicas viáveis para o tema e que, se as empresas estão dispostas a cumprir os direitos humanos através do ajuste de suas atividades a princípios de responsabilidade social, normais obrigacionais seriam desnecessárias e, até mesmo, perniciosas.

Já o segundo grupo, em sua grande parte, sustenta que essas normas não seriam suficientes para uma verdadeira obediência aos direitos humanos, sendo imprescindível a necessidade de uma ordem legal sancionadora (VOGEL, 2010). Essa posição não considera que instrumentos de *soft law* são totalmente desprovidos de eficácia, porém, entende que tais normas voluntaristas não têm sido suficientes para responsabilização das empresas diante das violações a direitos humanos. Zanitelli (2011, p. 44) exemplifica:

No caso do Pacto Global, esse insucesso é evidenciado não só pelo baixo número de corporações participantes, como também pelo fato de, entre essas participantes, a obediência aos princípios do Pacto será legadamente tímida, realizando-se mediante medidas isoladas ou limitadas a áreas nas quais o respeito aos citados princípios imponha menor custo. Além disso, a falta de meios de verificação do cumprimento das disposições anunciadas pelas companhias em seus relatórios não permite sequer assegurar que elas estejam, de fato, atuando em prol dos direitos humanos. Por último, mesmo que a permanência no Pacto requeira o simples envio de uma comunicação anual informando sobre as ações realizadas, uma parte significativa das aderentes tem atualmente o status de ‘inativa’ (‘não-comunicante’) devido ao não cumprimento dessa obrigação – 1.550, para um total de 6.195 em 31 de maio de 2011. Outras 2.434 corporações foram excluídas do Pacto, a maior parte pelo não envio da comunicação durante dois anos seguidos. Esse elevado percentual de corporações ‘não-comunicantes’ seria um sinal de que a adesão ao Pacto Global nem sempre corresponde uma séria disposição de contribuir para a realização dos seus princípios.

Os obrigacionistas entendem que, se a norma voluntária não trazer nenhum tipo de incentivo ao incremento do lucro ou não sejam convenientes, as empresas simplesmente ignorarão as recomendações. E caso as seguir e obter o “prêmio” em razão da obediência aos preceitos voluntários, quando, posteriormente, de fato violar os direitos humanos, usarão o seu prêmio para sustentar que, pelo seu perfil, não seriam responsáveis pela violação.

Na verdade, tanto as recomendações obrigacionais quanto às voluntaristas são importantes para a construção de um marco em que as empresas, de fato, respeitem os direitos humanos em e por suas atividades. Ambos os aspectos serão abordados nesta pesquisa, especialmente, no capítulo dois e três, respectivamente.

Neste momento, não se tem por objetivo concluir a fim de não cair no risco da simplificação do assunto, mas as considerações parciais serão apresentadas quando da análise das normas obrigatórias – na concepção da eficácia de cima para baixo, e quando forem analisadas as questões referentes à eficácia colateral dos direitos humanos em relação às empresas, que se dá, especialmente, através do *soft law*.

No entanto, as falhas de um e outro sistema podem ser compensadas através de um diálogo compatibilizante entre normas voluntárias e obrigatórias. Ambas têm esfera de aplicação – e aceitação – distintas, como se verá, e não são excludentes, mas totalmente compatibilizantes. Uma dá ensejo à aplicação da outra.

### 3 DIREITOS HUMANOS “DE CIMA PARA BAIXO”: O PODER ESTATAL

Considerando humanamente as coisas, à falta de sanção natural, são vãs as leis da justiça entre os homens; fazem o bem do perverso e o mal do justo, quando este as observa com todos, sem que ninguém as observe consigo. É necessário, pois, haja convenções e leis para unir os direitos aos deveres e encaminhar a justiça a seu objetivo. (ROUSSEAU, 2002, p. 19).

Não há como negar o papel de destaque que o direito, através dos tratados e leis que dispõem sobre direitos humanos, exerce em sua proteção. Há uma histórica indispensabilidade das leis. Para Montesquieu (1973), as leis, no seu sentido mais amplo, são relações necessárias que derivam da própria natureza das coisas. E Aristóteles (1973, p.330) assevera que “a justiça existe apenas entre os homens cujas relações mútuas são governadas por leis”.

A busca por instrumentos de coercibilidade ainda tem o poder de fazer com que constantes violações sociais sejam evitadas, desde que o Estado imponha, efetivamente, sanções. “A positividade formal permite o discernimento, pelos indivíduos, do que é lícito, do que é legal”, explica Grau (2009, p. 226). “Por isso a lei é [=deve ser] acessível a todos e, sendo obrigatória para todos, os indivíduos passam a viver em clima de segurança, vale dizer, de certeza jurídica”.

Sabe-se que as leis, manifestadas através do direito, são, pois, criações humanas, da vontade da sociedade de se autorregulamentar. Trazem uma forma de controle social, ou de dominação da sociedade, nos termos defendidos por Weber (1963). E essa dominação dá-se, como dito, pela figura do Estado, que dispõe da violência ou poder de sanção, mas que, autorizado pela vontade geral, ou do corpo político como um todo, tem como legítima sua autoridade.

Independentemente da discussão sobre a natureza de dominação ou autodeterminação existente, o fato é que um povo verdadeiramente livre precisa de leis, nos termos preconizados pelos contratualistas. Para Rousseau (2002, p. 372): “Não há, pois, liberdade sem leis, nem onde alguém esteja acima das leis: pois até mesmo no estado de natureza o homem só é livre de acordo com a lei natural que comanda a todos. Um povo livre obedece, mas não serve”. Essa ideia de subordinação – e não de servidão – traz uma concepção de liberdade imune à interferência arbitrária de sujeitos particulares. A “coerção é libertadora”, como uma condição que protege os cidadãos “de toda dependência pessoal; condição que promove o artifício e o jogo da máquina política e que é a única a tornar legítimas as

obrigações civis, as quais, sem isso, seriam absurdas, tirânicas e sujeitas aos maiores abusos” (ROUSSEAU, 2002, p. 11).

Assim, não há dúvidas de que onde há civilização, há lei. E mais: não há Estado Democrático de Direito sem Constituição e sem leis eficazes e legítimas. O processo de fundação do Estado de Direito baseia-se “na despersonalização do poder, em virtude da qual a imputação da soberania em sentido jurídico tende a afastar-se da soberania em sentido político: nisso se traduz na aspiração a ser governado pelas leis e não pelos homens” (PALOMBELLA, 2005, p. 142).

Mas uma lei somente será eficaz quando efetivamente obedecida; será legítima quando conta com o respaldo social, na medida que se originou de um processo legislativo democrático (HABERMAS, 1997). A presente tese busca seu recorte, também e exatamente, na garantia de eficácia e legitimidade da lei.

Não se ignora que, em muitos casos, as leis têm sido instrumentos meramente retóricos e demagogos, para criar uma sensação de que os problemas estão sendo resolvidos. As leis, muitas vezes, assumem uma função simbólica.

Mesmo assim, a concretização da Constituição Federal pela atividade legislativa é dar conformidade à proteção de direitos fundamentais. Isso porque nem todos os direitos previstos na Constituição gozam de elementos normativos suficientes à sua completa eficácia e imediata aplicação, especialmente no caso de normas de eficácia limitada. Há necessidade de uma conformação: “muitas normas legais pretendem completar, complementar, densificar, concretizar, o conteúdo fragmentário, vago aberto, abstrato ou incompleto, dos preceitos constitucionais garantidores de direitos fundamentais” (CANOTILHO, 1993, p. 1247).

Neste sentido, o papel do legislador é imprescindível. “A sociedade do século XXI deixa explícita sua pluralidade de interesses, a complexidade de suas relações e o antagonismo das classes. Obviamente, as normas jurídicas devem tratar desta realidade [...]”, explica Clark (2014, p. 177). E continua: “Então, torna-se vital que o Legislativo tenha um destacado papel social com uma produção legislativa vigorosa, atendendo aos desejos conflituosos do tecido social”. Assim, novas normas podem surgir, mas isso não deve implicar a utilização de novas leis como instrumento de dominação pelas elites. Isso porque, segundo o mesmo autor, “enquanto as ‘elites políticas’ discutem e aprovam as ‘normas salvadoras’, desvia-se a atenção social e, o pior, desmobiliza-se a minguada parcela da sociedade civil organizada na exigência da eficácia da legislação em vigor” (CLARK, 2014, p. 178).

Não seria, absolutamente, norma elitista a que traz proteção aos direitos humanos contra grandes corporações, especialmente se elaboradas mediante a participação de grupos vulneráveis que sofrem ou sofreram violações. Mas, talvez, esse seja o motivo das poucas leis de vinculação obrigatória existentes sobre o assunto.

E o fato é que, quando a questão é direitos humanos e empresas, surge a discussão sobre a necessidade e o conteúdo de um tratado vinculando as empresas transnacionais, porque “a complexidade relativa à responsabilização não é plenamente sanada por meio da edição de normas de cunho voluntarista”, como seriam os princípios orientadores já existentes e que será objeto de estudo no próximo capítulo, “sendo necessária a complementaridade de um instrumento internacional vinculante para a efetiva responsabilização das ETNs” (ROLAND et al, 2018, p. 394).

Há um reconhecimento generalizado que o voluntarismo e o encorajamento não bastam, mas também não há como se reconhecer a completa eficácia em uma questão binária de “os princípios ou normas vinculantes”. Como o próprio Ruggie (2016, p.25) afirmou, os princípios foram “o fim do começo e não o começo do fim”. Tais preceitos orientadores já existentes não trariam solução a todos os desafios aos negócios e aos direitos humanos, mas marcariam o fim do começo, pois estabelecem uma plataforma global comum de ação, na qual o progresso cumulativo pode ser construído, passo a passo, sem excluir quaisquer outros desenvolvimentos promissores a longo prazo.

Por tudo isso, as leis, através de uma imposição “de cima para baixo”, porque do poder de autoridade ao particular, são importantes e não há como se dispensar no que concerne à busca da eficácia das normas de direitos humanos perante as empresas, especialmente as multi e transnacionais.

E mais: quanto a este tema, leis (em sentido amplo) que venham defender o ser humano contra as corporações, não encontrarão problemas de vigência, especialmente em razão da sua justificação social. Porém, podem encontrar problemas de eficácia<sup>47</sup>, como se sustenta nesta pesquisa. Mesmo com isso, as leis,

---

<sup>47</sup> [...] no sentido técnico-jurídico vigência é a dimensão temporal e espacial da obrigatoriedade do direito, determinável, começando da data em que for publicado a lei no Diário Oficial, ou da data nela prevista, terminando na data de sua revogação total ou parcial, expressa ou tácita, quando lei posterior dispuser em sentido contrário. Vigente, assim, a lei sancionada e publicada no Diário Oficial, enquanto não revogada, ou o tratado internacional, aprovado por decreto legislativo, enquanto não denunciado. A eficácia (Getung) do direito depende do fato de sua observância no meio social no qual é vigente.

nesse caso, são necessárias, exatamente pela constância das violações “chamando atenção o fato de as empresas transnacionais ostentarem, muitas vezes, poder econômico, político e uma influência nos meios sociais onde se inserem superior ao dos Estados que as recepcionam” (HOMA, 2018). E isso é o que conduz à uma “impunidade estrutural” dessas corporações.

Pode-se até afirmar que já existe um arcabouço legislativo mínimo, mas, em tese, suficiente para que não exista mais violações de direitos humanos por grandes corporações. O grande problema é o cumprimento e, para isso, há quem defenda que uma mudança no marco regulatório figura como essencial para garantia dos direitos (ROLAND et al, 2018), especialmente pela necessidade da complementaridade de um instrumento internacional vinculante para a efetiva responsabilização das empresas transnacionais.

E, particularmente, no contexto da busca de proteção de direitos inerentes ao ser humano, a norma jurídica é de grande validade. Não há como se dispensar um comando imposto, mediante aplicação de sanção – real e eficaz – pelo seu descumprimento, ganhando-se destaque o estudo do tema do efeito solapador das normas que impõem sanções.

### **3.1 Direito e economia: efeito solapador (*undermining*) das sanções**

De início, convém esclarecer que esta pesquisa não tem por objetivo passar por todas as complexas nuances do tema de economia e direito. Porém, neste capítulo, trata-se da questão da eficácia da legislação sobre as empresas no que concerne aos direitos humanos. E muito desse tema, está umbilicalmente ligado à questão financeira da empresa, já que as corporações em si visam, de forma eficiente, reduzir os custos de produção mediante a utilização de mecanismos que gerem o máximo de benefícios financeiros (SZTAJN, 2004). O respeito à legislação de direitos humanos compensa ou não compensa?

Com base neste questionamento, pretende-se demonstrar que, dentro da concepção da Análise Econômica do Direito (AED), a resposta afirmativa deve ganhar

---

Eficaz é o direito efetivamente observado e que atinge a sua finalidade. É assim, um fato, consistindo na observância efetiva da norma por parte de seus destinatários e, no caso de inobservância, na sua aplicação compulsória pelos órgãos com competência para aplicá-la (Judiciário, Administração Pública, Polícia etc.). Significa, com palavras de Kelsen, direito que é “realmente aplicado e obedecido. (GUSMÃO, 1998, p. 58-59)



substância, o que demonstra a importância de se tratar sobre o tema neste trabalho e no nível de normatividade que impõe os direitos humanos “de cima para baixo”.

A questão da análise do direito através de uma visão econômica vem ganhando expressão no mundo, especialmente porque revela o “custo” do direito. Nesse contexto, algumas atividades ilícitas seriam justificadas já que a sanção – fraca ou inefetiva – acaba por encorajar o agente a praticar o ato, em vez de desestimulá-lo. Não é uma teoria nova: relata-se que a origem do movimento que acabou ganhando destaque e a referida nomenclatura, parte da Universidade de Chicago, em 1958, que começou a publicar no *Journal fo Law and Economics*, estudos de seus pesquisadores da área de economia e que realizaram também estudos na área do direito. Neste ponto, ganhou destaque o artigo de Ronald Coase, *The Problem of Social Cost*, sobre os custos de transação, que acabou se convertendo em um dos pilares da AED (MACKAAY; ROUSSEAU, 2015). Com o crescente número de trabalhos publicados sobre o tema, tem-se que a AED representa “um campo do conhecimento que fará uso de elementos da ciência econômica para interpretar e criar o direito, sempre tomando por base suas consequências no mundo real” (MACEI; VEIGA; OLIVEIRA, 2019, p. 9).

Afora as críticas às bases conceituais da teoria, no campo das empresas, particularmente as que tem grande poder social, como as transnacionais, a prática de um ato ilícito surge porque, financeiramente, essa conduta compensa e pode ocorrer com certa frequência. Aqui a atuação empresarial fica no âmbito da escolha, elemento essencial à AED, ao lado da incerteza e medição de recursos<sup>48</sup>.

Nessa concepção de ato-consequência, “quanto mais severa a sanção e mais certa sua aplicação, menor a chance que uma violação se verifique” (ZANITELLI, 2011, p. 45). Ou seja, a atividade ilícita não deve compensar à empresa, especialmente porque, se ocorrer o contrário, particularmente no âmbito econômico, o direito – e, conseqüentemente, a sanção – terão se tornado inúteis.

Assim, na prática de uma conduta ilícita da empresa, pode ocorrer de seu benefício ser maior que o seu custo. E nesse custo, engloba-se a gravidade da sanção e a probabilidade que ela, de fato, seja imposta, conforme Becker (1968) analisava

---

<sup>48</sup> Apesar da doutrina utilizar o termo “escassez de recursos”, neste trabalho não se fez esta opção porque a análise econômica do direito no que tange às escolhas realizadas pela empresa não necessariamente estão associadas à sua escassez de recursos, mas sim a maximização dos lucros. Pode haver escassez ou não, mas a escassez, em si, não é determinante para a prática de uma atividade violadora de direitos humanos.

em relação a um olhar econômico sobre o crime<sup>49</sup>. Da mesma forma, chama-se a atenção para a AED, na visão de Posner (2010), que entende que o direito deve ser desvendado sob a perspectiva da eficiência econômica. Os juízes deveriam repensar a missão que tem de ajudar a sociedade a lidar com os seus problemas e se valer, de fato, do que realmente “funciona”, em vez de pensar-se em soluções mais abstratas. Ainda, no que chama de AED normativa, Posner assevera que ela servirá para emitir opiniões sobre a adequação ou não de determinadas regras jurídicas a fins últimos. Porém, a AED também poderia atuar de maneira descritiva, para explicar a norma e sua racionalidade assim como as consequências em decorrência dos comportamentos previstos, não só no momento de decisão.

E sobre essa conduta descritiva da AED, a violação a direitos humanos pelas empresas deve gerar um impacto negativo de tal tamanho que incentive o cumprimento das normas respectivas, ainda que se possa ver, como já mencionado em vários pontos da pesquisa, que isso não vem ocorrendo. Levando em consideração, por exemplo, o que a empresa Ford fez em relação ao seu “Ford Pinto”<sup>50</sup>, há uma demonstração que a mera probabilidade de sanção pode, de fato,

---

<sup>49</sup> “A grande influência de Becker nos pesquisadores que se dedicam ao estudo das causas do crime é indiscutível e ininterrupta desde a publicação do texto de 1968. A partir de Becker foram publicados muitos artigos em renomadas revistas científicas, sobretudo empíricos, com o intuito de identificar as causas do comportamento criminoso. Atualmente, a Economia do Crime é reconhecida como uma importante área de pesquisa nas ciências econômicas” (CONTI; JUSTUS, 2016, p. 3).

<sup>50</sup> “Em 1971, a Ford Motor Company lançou nos Estados Unidos o modelo Ford Pinto, que foi um grande sucesso de vendas. Porém, havia no veículo um grave defeito de fábrica: em colisões traseiras, o tanque de gasolina poderia se romper e incendiar o condutor e os passageiros. Considerando acidentes envolvendo o carro até 1977, estima-se que, não fossem os corpos incinerados em decorrência do defeito, pelo menos 500 pessoas mortas em acidentes registrados não teriam sido sequer gravemente feridas. Em 1977, uma agência governamental estadunidense finalmente determinou o recall dos veículos pelo defeito no sistema de combustível, ocasião em que a empresa enfim realizou as alterações necessárias nos veículos. Ocorre que, nesse mesmo ano, descobriu-se que a Ford tinha conhecimento do defeito desde pelo menos 1973, quatro anos antes do recall. A revelação se deu pela investigação da revista Mother Jones, em reportagem assinada por Mark Dowie (1977). Ao investigar os acidentes envolvendo o modelo Ford Pinto, o jornalista analisou tanto documentos internos da Ford quanto entrevistas realizadas com diretores da empresa. Tudo isso revelou que a Ford estava ciente do risco de incêndios em acidentes acima de 40 quilômetros por hora desde 1973, tendo optado deliberadamente por não promover a reparação dos veículos com base em análises de custo-benefício.” (UCHIMURA; LIMA, 2018, p. 2159). Detalhe é que o valor que seria gasto em cada recall, era de U\$11. Ou seja, aproximadamente 500 vidas foram perdidas por 11 dólares que a empresa se recusou a pagar, consertando um erro seu, que tinha conhecimento. O cálculo que a empresa fez, foi o seguinte: “Benefícios [cenário 1: não reparação dos veículos]. Economia: 180 mortes por queimadura, 180 queimaduras graves, 2100 veículos incinerados. Custo por unidade: \$200.000 por morte, \$67.000 por queimadura, \$700 por veículo. Benefício total: 180 x (\$200.000) + 180 x (\$67.000) + 2100 x (\$700) = \$49.5 milhões. Custos [cenário 2: reparação dos veículos]. Vendas: 11 milhões de carros, 1.5 milhões de caminhões leves. Custo por unidade: \$11 por carro, \$11 por caminhão leve. Custo total: 11.000.000 x (\$11) + 1.500.000 x (\$11) = \$137 milhões” (UCHIMURA; LIMA, 2018, p. 2159).

fazer com que a empresa assuma, deliberadamente, uma conduta de não respeito aos direitos humanos.

Para Posner (2010), a AED reclama que todos os custos e benefícios, inclusive os não pecuniários, devem ser medidos no momento de decidir o que é uma norma, decisão ou prática eficiente. Levando-se isso em consideração, o direito deve evoluir para possuir maior eficiência: o pragmatismo melhora o desempenho judicial. Mas pode, em determinado ponto, ser considerado um retorno ao liberalismo, criando um direito que parte de pressupostos econômicos.

Assim, o grau de críticas doutrinárias a tal entendimento é alto. E as menções perpassam na questão de se desconsiderar o fundamento filosófico de todos os atos sociais e jurídicos, bem como a proteção do ser humano ser colocada de lado, mesmo porque há direitos que não são compensáveis e há direitos que não são negociáveis. Inclusive há autores que questionam se a AED possuiria respaldo no texto compromissório-principiológico da Constituição Federal (STRECK, 2017).

Porém, não há como se negar que a AED cresce no reconhecimento e espaço como disciplina jurídica:

Antes sucessivamente rotulada, ideologicamente, como conservador, reacionária e neoliberal, se revelou, aos poucos, ferramenta indispensável em diversos campos da experiência jurídica. As mudanças no padrão estatal de regulação econômica, o surgimento das agências reguladoras e de seu direito, a afirmação do sistema brasileiro de defesa da concorrência, a retomada do crescimento econômico, a incorporação de milhões de brasileiros ao mercado consumidor, a estabilidade da moeda, das instituições e da democracia, os investimentos em infraestrutura e inovação tecnológica, os esforços de inserção internacional das empresas brasileiras e a globalização são fatores que impuseram rápidas transformações na metodologia jurídica. [...] Vejo *análise econômica do direito* como instrumento de acesso e comunicação do jurista com a complexidade econômica. Seu aparato conceitual, recepcionado com indispensável cautela crítica, aproxima juristas formados em sistemas jurídicos diversos e pode representar compromisso entre as amplas categorias das ciências sociais e os modelos de tipificação específicos do direito. *Estudos empíricos econômico-jurídicos* podem 'baixar a guarda' dos juristas tradicionais e apresentar, com argumentos menos ideológicos e mais racionais, ferramentas que expandam e combinem eficiência e justiça. (CAMPILONGO, 2014, p. 8)

Ponderar os efeitos econômicos de uma lei ou decisão judicial vem sendo uma prática nos tribunais, especialmente diante da postura que o Poder Judiciário vem adotando de implantação de políticas públicas e mesmo em contratos privados<sup>51</sup>.

---

<sup>51</sup> Há diversos julgados do Superior Tribunal de Justiça (STJ), por exemplo, mencionando expressamente a teoria da análise econômica do direito: “[...] 5. No cumprimento de sentença, a fiança bancária e o seguro-garantia judicial são as opções mais eficientes sob o prisma da análise econômica

Porém, tal tema foge ao objeto desta pesquisa, razão pela qual a AED aqui mencionada refere-se mais à questão da eficácia da norma no que concerne ao respeito devido a elas do que às decisões judiciais que analisam os custos do direito, especialmente mediante a aplicação de recursos públicos para o cumprimento de direitos sociais garantidos na Constituição Federal<sup>52</sup>.

---

do direito, visto que reduzem os efeitos prejudiciais da penhora ao desonerar os ativos de sociedades empresárias submetidas ao processo de execução, além de assegurar, com eficiência equiparada ao dinheiro, que o exequente receberá a soma pretendida quando obter êxito ao final da demanda. [...]” (REsp 1838837/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, Rel. p/ Acórdão Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 12/05/2020, DJe 21/05/2020). Também: “[...]”

7. Dois aspectos merecem ser observados quanto a matérias com grande potencial de judicialização, como a tributária e a previdenciária. O primeiro, sob a ótica da análise econômica do direito, quando o Estado brasileiro realiza grandes despesas para financiar o funcionamento do Poder Executivo e do Poder Judiciário para que o primeiro deixe de exercer sua competência legal de examinar os pedidos administrativos em matéria tributária; e o segundo, em substituição ao primeiro, exerce a jurisdição em questões que os cidadãos poderiam ver resolvidas de forma mais célere e menos dispendiosa no âmbito administrativo. Criam-se, assim, um ciclo vicioso e condenações judiciais a título de honorários advocatícios cujos recursos financeiros poderiam ser destinados a políticas públicas de interesse social. [...]” (REsp 1734733/PE, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/06/2018, DJe 28/11/2018)

<sup>52</sup> Há um importante julgado, por exemplo, que não trata de implementação de políticas públicas, mas que o STF deixou claro que não levou em consideração, somente, a dogmática jurídica, mas as consequências financeiras que teria o mercado financeiro se as taxas de juros ficassem a cargo de regulamentação por lei ordinária. Segue a ementa do julgado: EMENTA: CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. ART. 5º, XXXII, DA CB/88. ART. 170, V, DA CB/88. INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. SUJEIÇÃO DELAS AO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, EXCLUÍDAS DE SUA ABRANGÊNCIA A DEFINIÇÃO DO CUSTO DAS OPERAÇÕES ATIVAS E A REMUNERAÇÃO DAS OPERAÇÕES PASSIVAS PRATICADAS NA EXPLORAÇÃO DA INTERMEDIÇÃO DE DINHEIRO NA ECONOMIA [ART. 3º, § 2º, DO CDC]. MOEDA E TAXA DE JUROS. DEVER-PODER DO BANCO CENTRAL DO BRASIL. SUJEIÇÃO AO CÓDIGO CIVIL. 1. As instituições financeiras estão, todas elas, alcançadas pela incidência das normas veiculadas pelo Código de Defesa do Consumidor. 2. "Consumidor", para os efeitos do Código de Defesa do Consumidor, é toda pessoa física ou jurídica que utiliza, como destinatário final, atividade bancária, financeira e de crédito. 3. O preceito veiculado pelo art. 3º, § 2º, do Código de Defesa do Consumidor deve ser interpretado em coerência com a Constituição, o que importa em que o custo das operações ativas e a remuneração das operações passivas praticadas por instituições financeiras na exploração da intermediação de dinheiro na economia estejam excluídas da sua abrangência. 4. Ao Conselho Monetário Nacional incumbe a fixação, desde a perspectiva macroeconômica, da taxa base de juros praticável no mercado financeiro. 5. O Banco Central do Brasil está vinculado pelo dever-poder de fiscalizar as instituições financeiras, em especial na estipulação contratual das taxas de juros por elas praticadas no desempenho da intermediação de dinheiro na economia. 6. Ação direta julgada improcedente, afastando-se a exegese que submete às normas do Código de Defesa do Consumidor [Lei n. 8.078/90] a definição do custo das operações ativas e da remuneração das operações passivas praticadas por instituições financeiras no desempenho da intermediação de dinheiro na economia, sem prejuízo do controle, pelo Banco Central do Brasil, e do controle e revisão, pelo Poder Judiciário, nos termos do disposto no Código Civil, em cada caso, de eventual abusividade, onerosidade excessiva ou outras distorções na composição contratual da taxa de juros. ART. 192, DA CB/88. NORMA-OBJETIVO. EXIGÊNCIA DE LEI COMPLEMENTAR EXCLUSIVAMENTE PARA A REGULAMENTAÇÃO DO SISTEMA FINANCEIRO. 7. O preceito veiculado pelo art. 192 da Constituição do Brasil consubstancia norma-objetivo que estabelece os fins a serem perseguidos pelo sistema financeiro nacional, a promoção do desenvolvimento equilibrado do País e a realização dos interesses da coletividade. 8. A exigência de lei complementar veiculada pelo art. 192 da Constituição abrange exclusivamente a regulamentação da estrutura do sistema financeiro. CONSELHO MONETÁRIO NACIONAL. ART. 4º, VIII, DA LEI N. 4.595/64. CAPACIDADE NORMATIVA ATINENTE À CONSTITUIÇÃO, FUNCIONAMENTO E

E, destaque-se que não há impedimento de que a AED coexista com outras concepções filosóficas sobre o melhor desempenho das normas jurídicas no geral<sup>53</sup>. Porém, afora as considerações sobre uma devida eficiência no e do direito, as empresas têm tomado uma postura de que, diante de uma situação de violação respeito aos direitos humanos *versus* incremento de seus lucros, preferem optar pela primeira e arriscar as consequências. Porque, financeiramente, podem, ainda, compensar.

Neste ponto, a economia – privada – pode estar se sobrepondo a direitos fundamentais, demonstrando que o aspecto econômico do direito pode, até mesmo, estar o aniquilando. Muito dessa análise dos custos-benefícios se verifica pela empresa no que tange à violação dos direitos humanos.

Isso traduz a necessidade de se pensar no efeito solapador das sanções, na forma que Zanitelli (2011, p. 44/45) expõe e demonstra sua importância. “Uma hipótese para o efeito das sanções, a hipótese de dissuasão, é que a frequência de um comportamento desviante varia de acordo com a magnitude e a certeza da punição”. Quanto mais severa a sanção e mais certa a sua aplicação, menor a chance de que uma violação se verifique, num ponto de convergência com a AED.

O efeito solapador, no entanto, conforme explica o autor, é o contrário: “ao invés de desestímulo à violação, a sanção desestimularia a obediência”.

Uma descrição mais precisa do efeito solapador apresenta-o não necessariamente como efeito que se substitui ao dissuasório, mas que pode ter lugar junto com esse e, por conseguinte, arrefecê-lo. Para ilustrar, suponha-se um agente A que, à falta de uma norma sancionadora que assim o prescreva, esteja propenso a realizar a conduta x. Com a superveniência de uma norma pela qual a conduta oposta –x se sujeite à punição, o efeito solapador corresponde à redução – ou até eliminação – da propensão

---

FISCALIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. ILEGALIDADE DE RESOLUÇÕES QUE EXCEDEM ESSA MATÉRIA. 9. O Conselho Monetário Nacional é titular de capacidade normativa --- a chamada capacidade normativa de conjuntura --- no exercício da qual lhe incumbe regular, além da constituição e fiscalização, o funcionamento das instituições financeiras, isto é, o desempenho de suas atividades no plano do sistema financeiro. 10. Tudo o que exceda esse desempenho não pode ser objeto de regulação por ato normativo produzido pelo Conselho Monetário Nacional. 11. A produção de atos normativos pelo Conselho Monetário Nacional, quando não respeitem ao funcionamento das instituições financeiras, é abusiva, consubstanciando afronta à legalidade. (ADI 2591, Relator(a): CARLOS VELLOSO, Relator(a) p/ Acórdão: EROS GRAU, Tribunal Pleno, julgado em 07/06/2006, DJ 29-09-2006 PP-00031 EMENT VOL-02249-02 PP-00142 RTJ VOL-00199-02 PP-00481)

<sup>53</sup> Como, por exemplo, a AED com a Crítica Hermenêutica do Direito (CHD). Giannakos (2018) expõe tal entendimento: “[...] tanto a Crítica Hermenêutica do Direito, quanto a Análise Econômica do Direito, podem ser utilizadas de forma complementar uma à outra, no sentido de evitar o ativismo judicial por parte do juiz (utilizando-se da Crítica Hermenêutica do Direito) e, com base na Análise Econômica do Direito, buscar os meios economicamente mais viáveis às partes, como forma de solucionar os litígios existentes em sociedade”.

anterior de A executar x. Ao mesmo tempo, é possível que, pelo temor à sanção, A realize x ainda assim, o que constitui o efeito dissuasório. Uma maneira de definir o efeito solapador é, pois, apresentando-o como diminuição ou supressão da propensão não coagida (mais exatamente, não coagida pela norma sancionadora) a ter certo comportamento. Esse efeito pode ser contrabalançado pelo efeito dissuasório, de tal maneira que o agente acabe atuando do modo desejado, mas agora motivado exclusivamente (ou, ao menos, em maior medida) pelo receio de sofrer a sanção. (ZANITELLI, 2011, p. 45).

Inclusive, se uma sanção é tida como iníqua, “ela pode ser entendida como sinal da perversidade ou falta de disposição a cooperar da autoridade que a institui e, por conseguinte, influenciar negativamente a conduta dos que a ela estão sujeitos” (ZANITELLI, 2011, p. 46). O efeito solapador ocorre, portanto, quando há um efeito contrário ao cumprimento de uma norma sancionadora, “isto é, o fato, paradoxal, de a cominação da sanção dificultar a obediência à norma que essa sanção acompanha” (ZANITELLI, 2014, p. 271).

Pela via regulatória, Zanitelli (2011, p.38) entende que pode ser visto tal efeito, especialmente no sentido de que a imposição de sanções às empresas “pode constituir um embaraço à evolução de práticas mais genuínas (no sentido de desinteressadas) de responsabilidade social corporativa”.

Pode-se dizer que o efeito solapador é aquele que faz a empresa “não ter vontade” de realizar determinada prática, apesar de sua obrigatoriedade determinada pela existência de sanção. Ele deve ser evitado, razão pela qual a sanção deve ser analisada com cuidado no momento da estipulação da norma coercitiva.

### **3.2 A inflação legislativa: (des) necessidade de mais leis específicas**

“Há lei para tudo e para todos os gostos” (STRECK, 2013, p. 29).

De fato, em estudo realizado em comemoração aos trinta e um anos da Constituição Federal de 1988, chegou-se ao número de, após sua promulgação, mais de seis milhões de leis brasileiras (AMARAL et al., 2019). O gigantesco número de leis é uma realidade, o que não implica a conclusão de que direitos vêm sendo rotineiramente respeitados.

Isso porque, na busca de responder os problemas de todas as ordens que o Brasil vive, leis e mais leis são aprovadas e publicadas, como se a solução para as questões de todas as ordens somente disso dependesse: “a fantasia absurda de modificação [das leis] para transformar as bases genocidas de uma sociedade

majoritariamente de excluídos é um engodo social [...]”. E essa prática de inflação legislativa vem se afirmando desde o surgimento do Estado Social. Porém, o excesso de leis, como se tem visto, não é o excesso de direito. O direito abrange muito mais do que leis, apesar de parecer que isso não se compreende no contexto nacional:

Ainda não conseguimos acautelar-nos contra o fetiche da lei. Acreditamos que a lei resolva tudo. Bastaria, contudo, uma consistente reflexão para saber que não é assim. Os romanos já afirmavam, com inegável razão: ‘Summum ius, summa injuria’ — ou seja, o excesso de direito conduz à mais profunda injustiça. E um escritor francês, Jean Cruet, chegou a escrever um livro, *A Vida do Direito e a Inutilidade das Leis*, com epígrafe eloquente: ‘Sempre se viu a sociedade modificar a lei; nunca se viu a lei modificar a sociedade’. Mais direta e corajosamente, Stanislaw Ponte Preta vaticinava que, se a lei de fato funcionasse, bastaria uma para corrigir o Brasil: ‘Artigo 1º - Todo brasileiro passa a ter vergonha na cara. Artigo 2º - Revogam-se as disposições em contrário’. (NALINI, 2014, p.1).

No entanto, se a sociedade não é preparada, especialmente através de políticas públicas de conscientização, a lei não é a solução, notadamente quando regulamenta casos concretos e determinados. Pelo contrário, o excesso de leis sobre inúmeros temas<sup>54</sup> traz um descrédito no legislativo já que essas normas não acompanham as mudanças dos problemas, que estão cada vez mais técnicos. “Se as bases da sociedade são de exploração, segregação e ganância, em nada adianta modificar a lei, já que esta se transformará em fetiche, ou em documento ilusório, usado para legitimar a permanência dos ‘donos do poder’”, explica Clark (2014, p. 181). “As normas legais, isoladamente, não possuem a magia de fazer o milagre da transformação”.

Na verdade, há quem sugira que a excessiva legislação existente seja, inclusive “um dos grandes vilões da caótica realidade brasileira” (CLARK, 2014, p. 176). De fato, o excesso de leis acaba por dificultar a própria aplicação do direito, porque ninguém, nem o cidadão, nem o jurista e nem o legislador as conhecem (PERES LUÑO, 1996). Não as conhecem, por ser impossível, mas a própria lei dispõe que ninguém pode se escusar alegando seu desconhecimento, como previsto no §1º, do artigo 3º, do Decreto-Lei n. 4.657, de 1942 (BRASIL, 1942). “A grande quantidade de leis e normas jurídicas torna a interpretação dos dispositivos mais complexa e, por

---

<sup>54</sup> Inclusive, no Brasil, tem-se até mesmo leis sobre como se faz um churrasco gaúcho: Lei Estadual – RS, número 11.929, de 20 de junho de 2003. No parágrafo único da referida lei, tem-se: “Parágrafo único - Para os efeitos desta Lei, entende-se por churrasco à gaúcha a carne temperada com sal grosso, levada a assar ao calor produzido por brasas de madeira carbonizada ou *in natura*, em espetos ou disposta em grelha, e sob controle manual” (RIO GRANDE DO SUL, 2003).

que não dizer, praticamente inacessível ao cidadão comum” (LAURENTIIS; DIAS, 2015, p. 169).

Claro que a “inflação legislativa”, nos termos adotados pelo Carnelutti (2001) não é exclusividade do Brasil, porque a contínua mudança da legislação é fenômeno mundial. No entanto, a profusão legislativa tem ganhado mais destaque nos países subdesenvolvidos (CLARK, 2014). Há várias justificativas para esse fenômeno, ganhando destaque o fato de que os responsáveis pela apresentação de projetos legislativos estão em constante corrida eleitoral. O interesse não é mais de representar os preceitos e as normas de uma realidade imutável e perene, mas sim de impor a vontade do grupo de interesses que, no momento, apresenta maior força política (LAURENTIIS; DIAS, 2015).

A questão é, como dito, que já se tem um mínimo de legislação sobre direitos humanos suficiente para que a sua proteção seja integral, mesmo diante das grandes empresas. Mas não tem sido suficiente. E se há um contexto de impunidade, isso também pode ocorrer, exatamente, em razão da existência de normas que possibilitam a exclusão de qualquer responsabilidade.

Estas considerações, no entanto, não se apresentam como forma de reprovação da necessidade de criação de um diploma legislativo vinculante sobre o tema, mesmo para combater um ciclo de impunidade histórica existente. Um marco regulatório específico sobre direitos humanos e empresas seria bastante importante, mesmo como uma concentração da normatividade do assunto. Seria uma técnica de combate, exatamente, à inflação legislativa, especialmente levando-se em consideração a reunião de todas as normas sobre isso. Todos os esforços, portanto, de um marco regulatório sobre direitos humanos e empresas, ganham destaque no combate às violações.

Mas também é importante considerar que se busca uma mudança de paradigma no contexto da vinculação de todo o mundo a tratados de direitos humanos. Não há razões que justifiquem a não vinculação de todos os Estados, especialmente para que seja efetiva a responsabilização, de forma internacional e além das fronteiras, das empresas multi e transnacionais. Isso porque a sociedade deste século evidencia sua pluralidade e complexidade de interesses e de relações existentes. Assim, as leis devem tratar dessa realidade, sujeitas às mutações tecnológicas, ambientais, culturais. “Então, torna-se vital que o legislativo tenha um destacado papel social com uma produção legislativa vigorosa, atendendo aos desejos conflituosos do



tecido social” (CLARK, 2014, p. 177). A alteração dialética da lei é necessária, mas não para favorecer os interesses de apenas alguns. Quanto ao mencionado instrumento vinculante de direitos humanos e empresas, há diversos desafios neste sentido, que serão melhor explicitados adiante. Mas, destaque-se que, do ponto de partida adotado nesta pesquisa, defende-se que o que já existe, de forma alguma, autoriza que as empresas violem, sucessivamente, direitos humanos<sup>55</sup>. “Não nos falta lei, mas sim uma cultura de direitos humanos que a todos alcança, de forma indistinta” (CONNECTAS, 2018, p. 9). O que se exige vai além da existência dessas leis: a sua eficácia.

Praticamente em todos os campos das relações sociais em que temos de intervir, legislativamente, para contribuir na transformação de nosso quadro socioeconômico, possuímos numerosa legislação capaz de ‘vedar’ e ‘modificar’ a selvageria implantada no Brasil desde quando fomos invadidos em 1500. O que realmente necessitamos é de que as leis sejam vividas, ou melhor, tenham eficácia no mundo real do ser e, não continuem no universo do imaginário legal do dever ser. (CLARK, 2014, p. 179).

Se o mundo fosse movido ao devido respeito à lei, viveríamos num mundo ideal. Há inúmeras leis vigentes que trazem regras sobre as mais diversas condutas que implicariam grande melhora nas condições de vida de todas as pessoas do Estado<sup>56</sup>.

A própria Constituição Federal brasileira consigna que todos os direitos fundamentais têm aplicação imediata – isso inclui a dignidade da pessoa humana. Ou seja, não é a ausência de uma lei específica que justifica a inaplicação de seus dispositivos garantidores de direito, pelo menos no contexto brasileiro. Aliás, “esta cláusula também auxiliou a superar uma tradicional doutrina do direito constitucional e do direito internacional dos direitos humanos, de que os direitos sociais e econômicos deveriam ser vistos como programáticos e incrementais” (BRASIL, 2011, p. 5). Isso nos leva à conclusão da adoção da eficácia direta dos direitos fundamentais,

---

<sup>55</sup> Neste sentido: “Por essa razão, parece equivocada a discussão que se estabeleceu em vários países, e também aqui, entre ‘planos nacionais’ e ‘tratado internacional’, como se não houvesse arcabouço normativo suficiente para exigir das empresas respeito aos direitos humanos, sob pena de responsabilidade administrativa e judicial”. (CONNECTAS, 2018, p. 9).

<sup>56</sup> “A título de exemplificação, para reforçar a nossa argumentação, encontramos no plano infraconstitucionais inúmeras leis que poderiam, caso a eficácia fosse plena, ‘remodelar’ a nossa realidade e levar o país às trilhas da justiça social e econômica. Dentro do Direito Econômico, temos: para vedar os abusos do poder econômico (cartel, venda casada, divisão do mercado pelos oligopólios) as Leis: nº 8884/94 e nº 8137/90; para a repressão das ilicitudes no mercado de consumo possuímos o famoso e avançado Código de Defesa do Consumidor; já para combater os preços astronômicos e abusivos, podemos usar a Lei Delegada nº04/62. Os exemplos multiplicam-se, nos diversos ramos do Direito, seja ele no penal (efetivar a segurança pública), ambiental (proteção da natureza) ou tributário (combate à sonegação fiscal). (CLARK, 2014, p. 180).

nos termos já expostos no primeiro capítulo deste trabalho. E a proteção do ser humano, como dito, especialmente de sua dignidade, vida e saúde encontra-se entre tais direitos de aplicação imediata, independente de lei que a discipline. Mesmo porque tais direitos, em regra, não se encontram positivados em normas de eficácia limitada.

Porém, dadas as premissas que se firmam neste trabalho, o recorte feito menciona somente o principal arcabouço existente sobre direitos humanos e empresas no âmbito legislativo. Não se tem por objetivo a enumeração de leis específicas que se relacionam ao assunto, como por exemplo, inúmeras leis trabalhistas de proteção ao trabalhador exatamente para preservação dos direitos humanos. Busca-se, assim, apenas a legislação que trata, genericamente, em seu tema principal, direitos humanos e empresas. A próxima parte da pesquisa trata, especificamente, sobre esse aspecto.

### **3.3 Legislação brasileira sobre empresas e direitos humanos**

Desde já, destaque-se que, ainda que não se defenda a necessidade de edição de muitas outras leis sobre o tema, considera-se imprescindível a atualização da legislação, ao tempo de garantir sua eficácia. “O Direito não é revolucionário por si próprio, ele reflete as relações produtivas, culturais, educacionais, econômicas travadas no tecido social”, explica Clark (2014, p. 180).

Ainda, há de se anotar que, nem sempre, a violação de um direito humano deve ser tratada como violação de um direito comum, resguardado pelas normas de eficácia interna. Em determinados casos, as violações exigem uma resposta além do que se daria a um dano comum. E isso ocorreria, especialmente, quando há falha na resposta do Estado, seus agentes e parceiros, ou quando há envolvimento de agente do Estado no evento de agressão<sup>57</sup>. Isso ganha extrema importância porque, reconhecendo-se

---

<sup>57</sup>Jacarandá (2019, p. 106) exemplifica a questão, com “um homicídio de um advogado que trabalha como defensor de direitos humanos ou uma agressão grave contra uma mulher; tais condutas já são devidamente observadas na legislação comum brasileira. No entanto, a diferença entre classificar um homicídio como crime comum ou como violação de direitos humanos depende da correta avaliação dos critérios assinalados anteriormente, ou seja, depende de averiguar se as respostas do Estado diante do ocorrido foram satisfatórias ou se houve envolvimento direto de agente do Estado na agressão. A importância da especificidade jurídica da definição de uma violação de direitos humanos, mesmo quando a legislação nacional já inclui tal evento como crime (homicídio) ou dano (responsabilidade civil), reside na diferença de tratamento dos episódios de violação definido pelo sistema normativo próprio”.

a natureza jurídica de direitos humanos, tem-se, no âmbito brasileiro, a prevalência dessas normas sobre a legislação comum, em razão da supra legalidade das normas de direitos humanos. (JACARANDÁ, 2019)<sup>58</sup>.

O ordenamento jurídico brasileiro que se tem por base, por exemplo, regula as empresas levando em consideração uma sociedade empresarial constituída de forma isolada, como centro autônomo de relações jurídicas e detentora de seu próprio patrimônio (NEGRI et al., 2015)<sup>59</sup>. A reconfiguração do clássico é indispensável, especialmente no contexto de EM e ETNs e que vinculam o seu funcionamento a uma cadeia de produção para obtenção de seus lucros.

Porém, ainda se mostra necessário abordar o que se tem à disposição referente à violação de direitos humanos pelas empresas no contexto do Brasil. Integrar a ordem jurídica interna e externa na questão de direitos humanos é importante para o estado brasileiro, que consagra, em sua Constituição Federal, que as relações de direito internacional com a República Federativa do Brasil regem-se pela prevalência dos direitos humanos<sup>60</sup> (BRASIL, 1988). E a imunidade que se existe no que tange à jurisdição das cortes internacionais não significa que as violações de direitos humanos pelas empresas permanecerão impunes, “mas sim que a punição depende das legislações nacionais e também do alcance que se dê às jurisdições nacionais para fazer frente a abusos ocorridos além dos limites territoriais de cada país” (ZANITELLI, 2011, p. 41)<sup>61</sup>.

---

<sup>58</sup> Tem-se ciência de entendimentos sobre o fato que a legislação específica de direitos humanos é imprescindível, como por exemplo: “A responsabilização de empresas violadoras de direitos humanos, portanto, é viabilizada pela legislação nacional nesses âmbitos. Reconhecemos aqui, entretanto, que isto ocorre indiretamente- as sanções são administradas como fruto de transgressões cíveis (por exemplo), não como, de fato, efeito direito de violações de direitos humanos. Isso importa, pois este ramo possui regras processuais próprias, tal como a imprescritibilidade, irrenunciabilidade, dentre outras”. (GASPAR; BUSTILLO, 2015, p. 88). No entanto, considera-se, nesta pesquisa, como já exposto no primeiro capítulo, que os direitos humanos são assim considerados pela sua natureza própria, independentemente do diploma legal que o menciona. Por exemplo: se uma lei dispor que o trabalho escravo é crime, ela não será, quanto ao conteúdo, somente uma lei criminal. Será, também, uma lei que protege direitos humanos e assim deve ser considerada.

<sup>59</sup> “A regulação destinada a tratar de grupos de empresas surgiu na década de 60, com o II Plano de Desenvolvimento Nacional (II PDN), sendo criada em seguida a lei que trata das sociedades anônimas (Lei 6.404/76). É este o diploma normativo responsável pela regulação dos grupos de empresas, através do instituto de concentração empresarial de grupos, sendo este utilizado em poucos casos na prática, e de forma artificial, inspirado no modelo dual alemão (grupos de fato e de direito)”. (HOMA, 2016).

<sup>60</sup> A Constituição Federal dispõe, em seu art. 4º: “A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: [...] II - prevalência dos direitos humanos;” (BRASIL, 1988)

<sup>61</sup> O próprio autor exemplifica tal afirmação: “Chamam a atenção, a esse último respeito, as ações movidas nos Estados Unidos da América (E.U.A.) com base na Lei de Ilícitos Estrangeiros (Alien Tort

O objetivo deste tópico não é mencionar todas as normas existentes que possam repercutir no âmbito do estudo de direitos humanos e empresas, como já anotado. Há milhares de leis que poderiam ser aplicadas no caso concreto, como leis ambientais, trabalhistas, consumeristas, penais, civis etc. Há importantes leis que dispõem sobre sanções a quem viola direitos considerados humanos e leis que impõem obrigações positivas no cumprimento de tais direitos<sup>62</sup>.

E ao mesmo tempo que as empresas se sujeitam à responsabilização no âmbito interno, existe a responsabilização do país em nível internacional. Há, também tratados, que o Brasil é signatário que trariam consequências diretas ao tema, como o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto n. 591/1992), Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Decreto n. 592/1992) e o Pacto de São José da Costa Rica (Decreto 678/1992).

Tem-se por objeto, aqui, no entanto, como já mencionado, apresentar legislação tão somente e exatamente voltada para esse tema, especialmente em razão do recorte metodológico utilizado, apesar de não se fugir à consideração das normas constitucionais aplicáveis ao contexto trabalhado.

Iniciando-se, então, pela Constituição Federal de 1988, pode-se dizer que a reação democrática ao governo arbitrário que assolou o país até 1985 veio, também, através da proposição de direitos que objetivam melhorar a desigualdade social existente. Ela trouxe um grande elenco de direitos civis, culturais, políticos, econômicos, destacando grupos vulneráveis, como crianças, indígenas e idosos, além de promover direitos ambientais. Houve uma valorização do ser humano em suas

---

Claims Act), em que se tem pleiteado reparação por ofensas a direitos humanos verificadas fora do território norte-americano por ou em cumplicidade com corporações norte-americanas ou suas subsidiárias". (ZANITELLI, 2011, p. 41).

<sup>62</sup> "Uma medida positiva interessante é estabelecida pela Lei 8.899 de 1994, que obriga as empresas de transporte coletivo interestadual a conceder passe livre às pessoas portadoras de deficiência. A ABRATI- Associação Brasileira das Empresas de Transporte Interestadual, Intermunicipal e Internacional de Passageiros- ajuizou uma ação direta de inconstitucionalidade (ADI30 nº 2649), mas foi julgada improcedente. A ABRATI sustentava que a lei não indicava fonte de custeio da despesa, deixando-a a cargo da empresa de transporte, violando assim princípios da ordem econômica, a livre iniciativa e o direito à propriedade. Em contraposição, levou-se em conta que a ordem econômica tem a finalidade de assegurar a todos existência digna, e que tal lei seria um instrumento de realização de justiça social (citada no texto constitucional). Apesar de, ao longo do julgamento, considerarem o fato de que tais serviços de transporte funcionavam sob concessão pública, acredita-se que esta seja uma importante decisão para a construção de consenso e equilíbrio da relação entre empresas, seus deveres, e direitos humanos, além de zelar sobre os princípios do Art. 1º e 3º da Constituição Federal." (GASPAR; BUSTILLO, 2015, p. 94).

variadas dimensões, especialmente porque já traz a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil<sup>63</sup>.

Frise-se que a Constituição Federal utilizou a expressão dignidade da pessoa humana e não, somente, dignidade humana. Isso porque ela se refere à dignidade de cada um, não à dignidade da humanidade em geral. A inclusão do termo “pessoa” no que concerne à dignidade, tem sua razão de ser, porque não se refere a uma dignidade da “maioria”, mas de cada um. Miranda (1998, p. 169) explica que, assim como não são conceitos idênticos “direitos do homem” e “direitos humanos”, também não o são “dignidade da pessoa humana” e “dignidade humana”: “Aquela expressão dirige-se ao homem concreto e individual; esta à humanidade, entendida ou como qualidade comum a todos os homens ou como conjunto que os engloba e ultrapassa”.

Não há dissonância entre a Constituição Federal de 1988 e a Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, documento base para se pensar os direitos humanos a todos os povos. Isso deveria dar um maior grau de efetividade à preservação dos direitos humanos e, especialmente, da dignidade da pessoa humana.

Vê-se que o artigo 4º da Lei Maior do Brasil, como já mencionado, dispõe que o governo brasileiro deve guiar suas relações internacionais pela prevalência dos direitos humanos, já demonstrando a importância do assunto no âmbito além fronteiras. Também, o artigo 5º, parágrafo 2º<sup>64</sup>, orienta que os direitos nela expressos não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. E, a partir da Emenda Constitucional n. 45/2009, com a inclusão do parágrafo terceiro ao artigo 5º<sup>65</sup>, os tratados internacionais de direitos humanos têm equivalência de norma constitucional se aprovados pela maioria qualificada de 3/5 dos votos em ambas as casas do Congresso Nacional.

Além disso, a Constituição Federal, também pela Emenda 45/2009, dispõe que nos casos de grave violação a direitos humanos, o Procurador-Geral da República pode suscitar, perante do Superior Tribunal de Justiça, incidente de deslocamento da

---

<sup>63</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; [...] (BRASIL, 1988).

<sup>64</sup> Art. 5º [...] § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL, 1988).

<sup>65</sup> Art. 5º [...] § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (BRASIL, 1988).

competência<sup>66</sup>. Com isso, demonstra a preocupação política que a Constituição tem em relação à proteção integral dos direitos humanos. E nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ainda prevê que o Brasil lutará pela defesa da formação de um tribunal internacional de direitos humanos<sup>67</sup>, demonstrando a intenção de se dar plena aplicabilidade aos tratados dos quais o país faça parte.

Por outro lado, também a Constituição Federal de 1988 traz alguns princípios aplicados às empresas quando trata da atividade econômica em geral. Em primeiro lugar, indica como fundamento a valorização do trabalho humano, livre iniciativa e existência digna conforme a justiça social. Também traz como fundamentos a função social da propriedade, a defesa do consumidor, defesa do meio ambiente e redução das desigualdades regionais e sociais<sup>68</sup>. Na conjugação de tais previsões, firma-se, até mesmo, a tese de que a empresa também tem uma função social a ser por ela cumprida<sup>69</sup>

Diante disso, quaisquer violações a direitos humanos nos sentidos mencionados já podem ser consideradas violações a direitos constitucionalmente

---

<sup>66</sup> Art. 109 [...] § 5º Nas hipóteses de grave violação de direitos humanos, o Procurador-Geral da República, com a finalidade de assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes de tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil seja parte, poderá suscitar, perante o Superior Tribunal de Justiça, em qualquer fase do inquérito ou processo, incidente de deslocamento de competência para a Justiça Federal. (BRASIL, 1988).

<sup>67</sup> ADCT, Art. 7º. O Brasil propugnará pela formação de um tribunal internacional dos direitos humanos. (BRASIL, 1988).

<sup>68</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] III - função social da propriedade; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; [...] (BRASIL, 1988).

<sup>69</sup> Sobre o tema, Comparato (1996, p. 44-45) explica que, no que concerne a deveres negativos da empresa, sua função social, nos termos da legislação vigente, deve ser aplicada, especialmente em relação à comunidade que a empresa atua. Já no que concerne a deveres sociais positivos, o autor tem entendimento diferente, o que, a seu ver, implicaria um alcance nulo da função social da empresa: “Na verdade, a ideia de as empresas serem obrigadas, de modo geral, a exercer uma função social *ad extra* no seio da comunidade em que operam, apresenta o vício lógico insanável da contradição. A empresa capitalista – importa reconhecer – não é, em última análise, uma unidade de produção de bens, ou de prestação de serviços, mas sim uma organização produtora de lucros. É esta a chave lógica para a compreensão de sua estrutura e funcionamento. O objeto da empresa, ou seja, o exercício de uma atividade econômica de produção ou distribuição de bens, ou de prestação de serviços, está sempre subordinado ao objetivo final de apuração e distribuição de lucros. [...] É imperioso reconhecer, por conseguinte, a incongruência em se falar numa função social das empresas. No regime capitalista, o que se espera e exige delas é, apenas, eficiência lucrativa, admitindo-se que, em busca do lucro, o sistema empresarial como um todo exerça a tarefa necessária de produzir ou distribuir bens e de prestar serviços no espaço de um mercado concorrencial. Mar é uma perigosa ilusão imaginar-se que, no desempenho dessa atividade econômica, o sistema empresarial, livre de todo controle dos Poderes Públicos, suprirá naturalmente as carências sociais e evitará os abusos; em suma, promoverá a justiça social”.

previstos, dada a generalidade das normas destinadas à proteção do ser humano no âmbito nacional, internacional e das empresas.

Em compensação, justificando a necessária atualização do que se tem no âmbito infraconstitucional, vê-se que o caráter voluntarista é predominante, o que retira a coercibilidade em relação à imposição de respeito aos Direitos Humanos pelas empresas. E o mais famoso documento legal brasileiro sobre o tema é o Decreto n. 9.571/2018.

Referida norma, editada em novembro de 2018, é de caráter não obrigatório. Logo no §2º, do seu art. 1º, já há a menção ao fato de que as diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas<sup>70</sup>. Isso se justifica porque a base do Decreto são os Princípios Orientadores de Ruggie, que também contém o caráter de facultatividade. Em razão disso, sua utilidade, enquanto diploma legislativo dotado de coercibilidade, inexistente. Não se desconsidera que a *soft law*, como é o caso do referido decreto, tenha importância para a constituição de uma proteção mais efetiva dos direitos, o que será melhor abordado também nessa pesquisa, no próximo capítulo. Porém, não se deve deixar de mencionar que normas brandas, como essa, além da não obrigatoriedade, são formuladas em termos vagos, criando uma zona de indeterminação e também de incerteza.

Porém, o maior problema do Decreto ocorre em sua própria legitimação. Em primeiro lugar, não houve consulta à sociedade civil ou vítimas de violações a Direitos Humanos por empresas, nem mesmo a grupos de estudos sobre o tema que já funcionavam, como é o caso do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos na Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão e o Grupo de Trabalho Corporações que, inclusive, já haviam realizado audiência pública sobre o assunto em novembro de 2017 (HOMA, 2018). O foco do Decreto deveria ser não em quem a ele está vinculado, mas quem, por ele, está protegido.

Outra questão que não foi levada em consideração quando da elaboração do Decreto, é a da primazia dos direitos humanos sobre as empresas. Ocorreu o contrário. Vê-se, nitidamente, uma intenção de amoldar os direitos humanos às atividades empresariais e não de responsabilização por violações cometidas pelas empresas.

---

<sup>70</sup> Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País. [...] § 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

Além disso, como de praxe em documentos voluntaristas voltados às empresas, o Decreto preocupa-se em determinar as obrigações do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais, mas não dos sujeitos diretamente responsáveis pela violação: as empresas.

A crítica principal sobre tal questão é que as empresas não seriam obrigadas, mas beneficiadas pela legislação, porque o Estado tem a incumbência de “premiar” com um “selo de qualidade” aquelas que respeitam os direitos humanos, como se isso se tratasse de um “plus” na atividade empresarial e não a própria obrigação da empresa<sup>71</sup>. Isso apenas teria de pôr fim a promoção publicitária da empresa que, no entanto, não estaria, de fato, preocupada com o implemento e incremento dos direitos humanos, mas sim com a sua visão performática na sociedade e, por fim, o aumento de seu lucro. No lugar da ética, a cosmética: “ética não é cosmética” (CORTELLA, 2018, p. 44).

Além disso, frise-se que o Decreto, para alguns autores, pode ter um efeito reverso ao devido respeito aos Direitos Humanos, em razão da existência do “selo”, que premia as empresas: há um receio de que tal selo seja até mesmo utilizado como um salvo conduto ou isenção de responsabilização prévia, quando surgirem normas vinculantes de fato (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 8).

No mais, como já mencionado, seus dispositivos seguem a lógica dos Princípios de Ruggie para empresas e direitos humanos. No primeiro capítulo, traz disposições gerais e preliminares, especialmente seu caráter voluntário, a instituição do Selo “Empresas e Direitos Humanos” e seus eixos orientadores: proteção do Estado, responsabilidade das empresas, acesso à reparação e remediação e verificação do cumprimento das diretrizes.

No segundo capítulo, trata da obrigação do Estado com a Proteção dos Direitos Humanos em atividades empresariais, com diretrizes voltadas à capacitação de servidores; fortalecimento de políticas públicas; incentivo à efetivação da transparência, prestação de contas, canais de contato para denúncia e compromisso público das empresas. Também dispõe sobre a prioridade de sua aplicação a setores com alto potencial de impacto nos direitos humanos, alterações no ordenamento jurídico para que a responsabilidade atinja, também a cadeia de fornecimento,

---

<sup>71</sup> Art. 1o [...] § 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto (BRASIL, 1988).



proteção especial de grupos em situação de vulnerabilidade, estímulo a *due diligence*, orientações quanto à gestão de riscos do negócio e de parcerias que estabeleça.

Dentre as diretrizes, também se inclui o incremento de diálogo entre a administração pública, empresas e sociedade, bem como ligação ao investimento social como um todo para as comunidades impactadas. Em relação ao ambiente de trabalho, tem como diretriz condições dignas e combate a discriminações de todos os tipos, ao trabalho infantil e análogo ao escravo, bem como incentivo à negociação a fim de se evitar litígios. Ainda dispõe sobre o estímulo às empresas que contratam com o Estado para que criem códigos de conduta, bem como de garantia à negociação equilibrada, inclusive com apoio da Defensoria Pública e de criação de comitês para combates a desastres, com monitoramento da recuperação dos impactos causados.

O Capítulo III do Decreto trata da responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, com indicações de medidas e atividades voltadas à sua promoção. Como já dito, o diploma legal traz as orientações, mas nenhuma penalidade em caso de descumprimento.

No capítulo quarto, tem-se a previsão de que o Estado deve garantir o acesso a mecanismos de reparação e remediação, depois das violações já consumadas, reiterando as diretrizes do segundo capítulo.

Por fim, o capítulo V trata da implementação, do monitoramento e da avaliação das diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, especialmente mencionando os órgãos públicos responsáveis pelas diretrizes e suas atribuições. O sexto capítulo traz, somente, como disposição final, que o decreto entrou em vigor na data de sua publicação.

Como assentado, normas de caráter voluntarista pecam exatamente em razão de que são meros conselhos, recomendações, que não trazem qualquer penalidade para o seu descumprimento.

Também com força normativa, no entanto dentro do que se lhe tem por competência, a Resolução n. 5, de 12 de março de 2020, do Conselho Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), após a Resolução n. 04, do dia anterior aprovar o Relatório da Missão ao Estado do Rio de Janeiro, realizada entre os dias 02 e 04 de setembro de 2019, trouxe Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas.

Com trinta e oito considerados, utilizados como premissas das suas disposições, ela é dirigida ao Estado e às empresas brasileiras que atuam no âmbito

internacional e empresas estrangeiras, ou instituições financeiras, com atuação no território nacional. Traz questões que são bastante importantes como os atributos dos Direitos Humanos, especialmente a sua supremacia sobre qualquer acordo de natureza econômica (art. 1º). Também explicita a responsabilidade estatal sobre a questão, com enfoque no pleno acesso à justiça, no princípio da centralidade do sofrimento da vítima e princípio da autodeclaração (art. 2º), bem como a responsabilidade das empresas, extensiva à toda sua cadeia de produção, e a menção à ausência de minimização da responsabilidade pelo fato de controles pulverizados nas empresas e vedação a qualquer tipo de perseguição a que, atue na luta por seus direitos (art. 3º e art. 4º).

Em seguida, a resolução enfatiza os eixos orientadores das Diretrizes, passando pelo conteúdo dos dispositivos já mencionados:

#### DOS EIXOS

Art. 5º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas:

I - A supremacia dos Direitos Humanos frente a quaisquer acordos de natureza econômica, de comércio, de serviços e de investimento;

II - A obrigação do Estado com a implementação de medidas de prevenção e reparação que coibam violações de Direitos Humanos no exercício da atividade empresarial, assim como a obrigação de proteção aos Direitos Humanos, exigindo que as corporações respeitem esses mesmos direitos no exercício de suas funções, garantindo, ainda, mecanismos de reparação integral aos atingidos e atingidas em caso de ocorrência de violações de Direitos Humanos;

III - a obrigação das empresas de efetuarem medidas que coibam violações de Direitos Humanos no exercício de suas atividades, abarcando toda a sua cadeia de produção, assim como a observância obrigatória de direitos e garantias fundamentais, previstos no ordenamento jurídico nacional e em tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos, colaborando, ainda, para o alcance por parte de atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos, ocorridos no desempenho de suas atividades, a uma reparação rápida e integral;

IV - O direito dos atingidos e atingidas à reparação integral pelas violações de Direitos Humanos cometidos por empresas, com observância do princípio da centralidade do sofrimento da vítima;

V - a implementação, o monitoramento e a avaliação periódica das Diretrizes. (BRASIL, 2020)

Após, traz medidas de proteção quanto ao tratamento e prevenção de violações de Direitos Humanos cometidos por empresas (art. 7º), as obrigações do Estado e das empresas com respeito aos direitos humanos, especialmente na questão da legislação, quanto ao Estado, ao passo que as empresas devem promover, respeitar proteger e assegurar os Direitos Humanos em suas atividades (art. 8º). Por fim, menciona os mecanismos de reparação, inclusive com regras processuais sobre a

necessidade de se garantir uma efetiva contraprestação aos que sofreram as violações, com ampla participação das pessoas atingidas, isoladamente, ou mediante representação por ente coletivo.

Este documento detém maior legitimidade que o Decreto de 2018, especialmente porque foi concebido através de uma consulta democrática a diferentes seguimentos sociais, levando-se mais em consideração a perspectiva dos que foram atingidos pelas violações.

Mas, apesar do conteúdo de extrema relevância e tecnicidade, além da generalidade que configuraria um pressuposto de lei como espécie normativa, o fato é que a resolução não tem força de lei, porque não emana do poder legislativo. Assim, como foi construída dentro do órgão do CNDH, não há representatividade suficiente para que se conceba como diploma legislativo vinculante, a todos aplicáveis<sup>72</sup>.

Porém, deve-se esclarecer que, nos termos da Lei nº 12.986/14, cabe ao CNDH expedir recomendações a entidades públicas e privadas envolvidas com a proteção dos direitos humanos (art. 4º, IV), bem como aplicar sanções de advertência, censura pública, recomendação de afastamento de cargo, função ou emprego público, além de “recomendação de que não sejam concedidos verbas, auxílios ou subvenções a entidades comprovadamente responsáveis por condutas ou situações contrárias aos direitos humanos” (art. 6º) (BRASIL, 2014). Ou seja, ainda que não detenha força de lei, a resolução mencionada, como regulamentação da Lei nº 12.986/14, pode impor sanções às empresas que contrariem a sua recomendação, o que se mostra uma importante conquista do âmbito da imposição vertical de cumprimento dos direitos humanos pelas empresas, no âmbito brasileiro.

---

<sup>72</sup> Em estudo sobre as resoluções expedidas pelo Conselho Nacional de Justiça e pelo Conselho Nacional do Ministério Público, Streck, Sarlet e Clève explicam: “Com efeito, parece um equívoco admitir que os Conselhos possam, mediante a expedição de atos regulamentares (na especificidade, resoluções), substituir-se à vontade geral (Poder Legislativo) e tampouco ao próprio Poder Judiciário, com a expedição, por exemplo, de “medidas cautelares/liminares”. Dito de outro modo, a leitura do texto constitucional não dá azo a tese de que o constituinte derivado tenha “delegado” aos referidos Conselhos o poder de romper com o princípio da reserva de lei e de reserva de jurisdição. Como se sabe, o que distingue o conceito de lei do de outros atos é a sua estrutura e a sua função. Leis têm caráter geral, porque regulam situações em abstrato; atos regulamentares (resoluções, decretos, etc.) destinam-se a concreções e individualizações. Uma resolução não pode estar na mesma hierarquia de uma lei, pela simples razão de que a lei emana do poder legislativo, essência da democracia representativa, enquanto os atos regulamentares ficam restritos às matérias com menor amplitude normativa” (2006).

### 3.4 Tratados sobre direitos humanos e empresas

Não se tem por objetivo, na presente pesquisa, dissertar sobre qual âmbito de normatividade seria mais importante ou eficaz: nacional ou internacional. Ambos, do ponto de vista deste trabalho, são tidos como o direito que parte do órgão estatal legitimado a impô-lo, com o fim de respeito aos direitos das pessoas, apesar da já assentada importância de se normas que obriguem as empresas no contexto além fronteira.

Porém, é necessário reconhecer que, no âmbito do Estado Nacional, a aplicação de penalidades pelo descumprimento da lei é menos problemática, quando se trata de empresa de atividade local. Mas no que tange às empresas transnacionais, já passa a ser real o temor de que as sanções em relação a violações de direitos humanos, instituídas pelos sistemas jurídicos nacionais, sejam insuficientes para a prevenção de violações por elas cometidas (ZANITELLI, 2011). Ainda assim, pense-se que o Estado nacional tem o dever de ajustar suas políticas e o ordenamento jurídico interno aos instrumentos internacionais de direitos humanos (MEYERSFELD, 2016).

Por isso, o direito internacional é chamado com evidente necessidade para participação da temática que transcende o local, especialmente diante de questões políticas já expostas no primeiro capítulo deste trabalho, que trazem o que Meyersfeld (2016) chama de “brechas de governança”, que seriam causadas, em parte, pela desigualdade de renda entre o Norte e o Sul Global. Isso porque, embora os princípios orientadores imponham obrigações a todos os estados para proteger contra abusos corporativos, não é levada em consideração a realidade de estados em desenvolvimento, que têm a necessidade de atrair investimentos diretos estrangeiros, desconsiderando normas de proteção de direitos humanos para isso. Deve ser levado em consideração o fato de que “os países mais pobres, precisamente aqueles nos quais o risco de abusos é maior”, estão, geralmente, “pouco propensos a estabelecer normas capazes de inibir a atividade de grandes companhias em seus territórios” (ZANITELLI, 2011, p. 41).

Mas não só isso. A existência de um tratado poderá impedir que, especialmente os estados de *common law*, apliquem a tese do *fórum non conveniens*, para declinar jurisdição a respeito de determinada matéria. “A referida doutrina consiste na recusa por determinados tribunais em tomar jurisdição sobre assuntos onde reputa-se que

haja um fórum mais apropriado disponível para as partes” (HOMA, 2017, p. 4). De modo geral, através dela, o juiz opta, livremente, por não conhecer da questão apresentada sob o fundamento de que outra jurisdição teria mais condição de analisar o litígio. E quando se trata da questão de violações de direitos humanos por Empresas, o *forum non conveniens* acaba por protelar o devido julgamento das violações e em impunidade (CORREA, 2016).

No que diz respeito ao direito internacional no contexto pátrio, pode-se dizer que o Brasil é signatário da maior parte dos tratados internacionais de direitos humanos adotados em âmbito global ou regional. Na questão abordada nesta pesquisa, ganham destaque o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, porque ambos contêm a ideia central de que os direitos nele contidos derivam da dignidade inerente à pessoa humana.

Embora os tratados geralmente sejam específicos, a responsabilidade estatal não se limita aos deveres ali anunciados expressamente, mas engloba também o dever de impedir que esses direitos sejam violados por empresas privadas. Na verdade, pouco importa quem cometeu a infração: os Estados têm a obrigação de investigar e punir. Caso o Estado não cumpra tais obrigações, deve ser responsabilizado, especialmente no caso brasileiro, já que o país está sujeito à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

No ano de 2000, a Organização das Nações Unidas lançou o Pacto Global que, apesar de não vinculativo, mostrou-se um passo importante em que empresas, voluntariamente, comprometeram-se a alinhar suas atividades respeitando dez princípios sobre direitos humanos<sup>73</sup>. Ademais, destaque-se que os tratados de direitos humanos são muito importantes para que a responsabilização ocorra: “[...] o processo

---

<sup>73</sup> O Pacto Global advoga dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção: Direitos Humanos: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente; e Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos; Trabalho: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; A abolição efetiva do trabalho infantil; e Eliminar a discriminação no emprego. Meio Ambiente: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e incentivar o desenvolvimento e difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis. Anticorrupção: As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (REDE BRASIL, 2020).

de elaboração do tratado corresponde justamente a uma reabertura da janela de oportunidade para a inserção da responsabilidade das corporações por violações de direitos humanos” (DUQUE, 2018, p. 10).

Assim, tem sua relevância a existência de um tratado sobre o tema. Mesmo porque os tratados de direitos humanos têm características importantes e distintas: embora sejam acordos entre estados, os direitos que eles reconhecem, são direitos de indivíduos que fluem de sua própria dignidade. A existência desses direitos implica o surgimento de obrigações não apenas para os estados, mas para todas as pessoas com capacidade de afetá-los. Estados, como dito acima, de fato, assumem um papel especial em relação a esses direitos, mesmo porque também devem fazer cumprir as obrigações de terceiros, ou seja, os Estados são obrigados em razão do direito internacional e, então, obrigam que terceiros – inclusive as empresas, cumpram requisitos obrigatórios de direitos humanos (BILCHITZ, 2016).

Um tratado sobre o tema pode, também, balancear a assimetria existente entre as ETNs e as populações por elas afetadas, se estabelecer obrigações diretas às empresas. Seria um meio capaz de dar voz a Estados com menor força no cenário internacional, mesmo porque as obrigações de proteção dos direitos humanos não recairiam isoladamente sobre eles (ROLAND *et al*, 2018). Trata-se de uma forma mais abrangente de buscar a responsabilização perante as vítimas.

A importância da edição de um tratado específico sobre direitos humanos e empresas também se relaciona com a complementação do que já se tem, em âmbito internacional, sobre a questão. O instrumento mais conhecido é a compilação dos chamados *Guiding Principles*, de John Ruggie, mas que, em razão de seu caráter voluntarista, não têm trazido tanta eficácia quanto deveria trazer. Destaque-se que não se dispensa sua importância, porque eles “tiveram importante papel como precursor das discussões acerca da temática e abriram o campo para a elaboração de um tratado vinculante que terá, justamente, a função de complementar as lacunas existentes na legislação” (HOMA, 2017, p. 2). A relevância da existência dos enunciados será tratada no próximo capítulo do trabalho, mas isso não implica a negativa de relação dos princípios com o tratado que se espera, principalmente em razão de que eles “preparariam o ambiente”.

Um exemplo-chave é a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Décadas antes de sua adoção, havia resistência por parte da comunidade internacional. Porém, através do desenvolvimento de

princípios e argumentos fundamentados, foi-se aceitando que as violações dos direitos humanos sofridas por mulheres, de forma genérica, não garantiam a proteção aos direitos das mulheres (MEYERSFELD, 2010). Portanto, emergiu a necessidade de especificar essas violações, com a identificação concomitante de remediação específica e proporcional, que resultou na citada Convenção.

Isso também pode ser visto no caso de tráfico de pessoas, que hoje conta com mais de uma dezena de instrumentos internacionais sobre o tema. E a história do desenvolvimento dessa questão no direito internacional é relacionada às empresas multinacionais: em 1904, a Liga das Nações adotou o Acordo Internacional para a Supressão do chamado Tráfico de Escravos Brancos; em seguida, no ano de 1910, surgiu a Convenção Internacional para a Supressão do Tráfico de Escravos Brancos. Em 1927, a Convenção da Escravidão obrigou os Estados a impedir e suprimir o comércio de escravos, que incluía trabalho forçado: em 1930, isso foi instituído pela Convenção do Trabalho Forçado. Em 1934, a Convenção Internacional para a Supressão do Tráfico de Mulheres trouxe a obrigatoriedade da punição para quem tenha adquirido, seduzido ou levado, mesmo com seu consentimento, uma mulher (em qualquer idade) para fins imorais a serem realizadas em outro país<sup>74</sup> (MEYERSFELD, 2016).

Assim, o contexto de tratados internacionais de importância para a proteção de direitos humanos tem surgido de uma necessária especificação e detalhamento de

---

74 Apenas a fim de complementação, quase 20 anos depois, em 1951, a Convenção Internacional para a Supressão do Tráfico de Escravos Brancos foi atualizada, ampliando as obrigações dos Estados em relação a vários atos que constituem tráfico. Em 1957, a Convenção Complementar sobre a Abolição da Escravidão, o comércio de escravos e as instituições e práticas semelhantes à escravidão foi adotada para "intensificar os esforços nacionais e internacionais" com o fim da abolição da escravidão e do tráfico de escravos. Embora a palavra "tráfico" não tenha sido incluída nesta Convenção, a lista de proibições os atos incluem práticas que equivalem a tráfico. Em 1979, a palavra foi incluída na Convenção, obrigando os Estados-partes a tomar todas as medidas apropriadas, inclusive adaptando a sua legislação, para suprimir todas as formas de tráfico de mulheres. Em 1990, na Convenção sobre os Direitos da Criança, os Estados foram obrigados a adotar todas as medidas possíveis para se evitar o tráfico de crianças e, em 2000, houve um Protocolo Facultativo à Convenção no sentido de se impedir venda de crianças, prostituição infantil e pornografia infantil. No mesmo ano, o Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças, complementou a Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional. E a Convenção destaca que os instrumentos internacionais contra a escravidão, em geral, não refletiam a realidade do que realmente acontecia. Houve, então, uma definição específica de tráfico, como "o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas" não apenas pela força, mas também como resultado da decepção, do abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou da entrega ou recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tem controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. A Convenção também é muito específica sobre as obrigações dos estados, que incluem a criminalização da participação, organização e direção do tráfico (MEYERSFELD, 2016).

configurações gerais sobre um determinado tema. Isso é necessário porque as violações de direitos humanos ultrapassam as fronteiras, gerando impunidade das empresas ao mesmo tempo que aumentam seus lucros, especialmente no contexto do Sul Global. Por isso, é compatível, e recomendável, a existência dos princípios orientadores como precursores de um instrumento vinculante sobre direitos humanos e empresas.

O que importa é que, com a edição do tratado, ainda que possa, ou não, reconhecer-se as empresas como sujeito de direito internacional<sup>75</sup>, se elas não se obrigam por esta via, estariam obrigadas pelo Estado que se sujeita ao direito internacional e à obrigação no próprio tratado.

No aspecto de vinculação, devem ser considerados: I) Estados de origem de empresas que operam de forma transnacional; II) Estados anfitriões que hospedam as operações dessas empresas e III) empresas multinacionais que operam fora da jurisdição de seu estado de origem (MEYERSFELD, 2011).

No que concerne à formulação de tal documento, o tema já tem sido pensado por grupos de estudo sobre a questão há algum tempo, como é o caso das ideias e propostas para avançar em direção a um Tratado Internacional dos Povos para o Controle das Empresas Transnacionais, de 2014.

Este documento contém uma sistematização das “propostas sobre regulações e políticas que surgiram das lutas de organizações e movimentos sociais e povos afetados para colocar fim à impunidade e dismantelar o poder corporativo” (REBRIP, 2014, p. 60). Desde o início da ideia sobre o documento, seus integrantes tinham desenvolvido várias propostas, reunindo muitas ideias para lutar contra o poder das transnacionais, controlá-lo e limitá-lo. O objetivo central da iniciativa trata da submissão de uma arquitetura jurídico-política que sujeita o poder das empresas transnacionais às normas e regras de proteção dos direitos humanos.

---

<sup>75</sup> A orientação que se dá com base nos Princípios de Ruggie insiste no fato de que o direito internacional dos direitos humanos, em regra, não vincula empresas. Assim, um papel fundamental para um tratado internacional seria o reconhecimento expresso de que as empresas têm, sim, obrigações legais decorrentes de acordos internacionais de direitos humanos. O fracasso em não reconhecer que as próprias empresas também estariam sujeitas a violações dos direitos humanos leva à lacuna de que apenas os estados podem ser responsabilizados e aqueles que, às vezes, causam os danos principais aos direitos fundamentais escapam sem qualquer forma de responsabilização. Além disso, nos casos em que o Estado não puder ser considerado culpado ou cúmplice dos danos causados, não haverá ninguém que seja legalmente responsável, apesar da violação ter ocorrido. (BILCHITZ, 2016).



É um tratado desenhado fora da lógica jurídica clássica do Direito Internacional. São numerosas as fontes institucionais, sociais, sindicais, de tribunais de opinião e das próprias comunidades afetadas, que constataram a persistência das sistemáticas violações dos direitos humanos em um regime de permissividade, ilegalidade e impunidade generalizada nos comportamentos das empresas transnacionais. O Tratado pretende reunir a experiência acumulada das diferentes lutas contra as empresas transnacionais, contra os Estados e instituições financeiras cúmplices. É um trabalho coletivo. As propostas dos movimentos sociais e das comunidades devem ter preeminência nos debates jurídicos assim como devem poder interpretar e propor normas ao Direito Internacional dos Direitos Humanos “desde baixo”. O debate entre o técnico e o político é bastante atual na caracterização do controle das empresas transnacionais. A linguagem dos conhecimentos especializados dos advogados oculta o caráter político de sua intervenção e da representação dos interesses hegemônicos e tende a rebaixar ou usar de evasivas para a menor participação das organizações sociais, movimentos e comunidades. A simplificação da realidade baseada em capacidades técnicas, competências e processos efetivos junto com o controle do conhecimento não pode determinar o devenir do Tratado. Portanto as propostas alternativas de controle das multinacionais não podem ser assunto exclusivo de escritórios de advogados, nem de especialistas em questões internacionais, mas, fundamental, propostas desde a base. Avançar na direção de um Tratado de controle das transnacionais exige confrontação e uma lógica normativa constituinte muito diferente, lógica que no Tratado dos Povos se reflete nas seções de contexto, antecedentes e na justificativa do mesmo. A dificuldade de estabelecer obrigações precisas e de harmonizar em um Tratado as diferentes normas implicadas é evidente: o Direito Laboral, os direitos humanos, o Direito Humanitário, o Direito referido ao Meio Ambiente, os direitos dos consumidores, os direitos corporativos; o reconhecimento da obrigação das empresas transnacionais de respeitar as normas internacionais em matéria de direitos humanos e da sua responsabilidade civil e penal no caso de incorrer em violações aos mesmos; a responsabilidade civil e penal de seus dirigentes; a primazia dos direitos humanos e do interesse público sobre o interesse econômico; a obrigação das empresas transnacionais de pagar aos seus provedores e subcontratantes preços razoáveis pelos seus produtos e serviços; a aprovação de uma Corte Internacional e a regulação da extraterritorialidade são temas muito diversos e respondem a lógicas jurídicas. Não são dificuldades insuperáveis do ponto de vista técnico-jurídico, embora requeiram decisões políticas e uma correlação de forças a favor dos povos. A atual conjuntura internacional exige que se decida entre dois caminhos ou vias possíveis: aprofundar um marco radicalmente distinto, onde os povos e as comunidades pressionam para um marco obrigatório de controle das transnacionais, ou manter a via da voluntariedade condescendente com as transações e apostar em instrumentos como a responsabilidade social corporativa, o Pacto Mundial (ou *Global Compact*) e o marco Ruggie, entre outros. (REBRIP, 2014, p. 04).

Essa iniciativa, no entanto, foi paralela às discussões no âmbito da ONU sobre a aprovação, definitivamente, de um tratado sobre direitos humanos e empresas, que teve seguimento especialmente depois da aprovação da Resolução 26/9, pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, em junho de 2014, que criou o Grupo de Trabalho Intergovernamental Aberto (*Open-Ended Intergovernmental Working Group – OEIGWG*) para a elaboração de um documento vinculante sobre o tema. Até o ano de 2020, o grupo teve cinco sessões, sendo que, antes da última, a Missão

Permanente do Equador, em nome da Presidência do OEIGWG, divulgou um prospecto de instrumento juridicamente vinculante sobre atividades comerciais e direitos humanos. Este projeto, já revisado, serviu de base para negociações intergovernamentais substantivas diretas durante a quinta sessão do OEIGWG, realizada de 14 a 18 de outubro de 2019, em Genebra. No relatório apresentado, consignou-se que várias delegações relataram desenvolvimento do tema no âmbito doméstico, como alterações legislativas e planos nacionais de ação, mas destacaram, também, a importância de normas internacionais para incremento do respeito aos direitos humanos, especialmente para se ter uma segurança jurídica com relação à questão da prevenção e mitigação das violações cometidas por empresas. Organizações não-governamentais também enfatizaram que a temática deve ser vista sob o ângulo das pessoas que foram ou que correm risco de ser atingidas, especialmente as mais vulneráveis.

Apesar dos participantes elogiarem a melhoria que o projeto do tratado já teve em relação ao anteriormente apresentado, bem como o seu alinhamento aos Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU, ainda houve preocupação com a necessidade de uma linguagem mais precisa, como nos termos “vítimas”, “violação ou abuso de direitos humanos”, “relação contratual”, além de medidas mais concretas. (UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL, 2020).

Inclusive, durante a reunião, foram repassados cada um dos artigos do projeto apresentado, com opiniões de especialistas sobre o tema e, no final da sessão, o próprio Presidente-Relator ofereceu algumas reflexões e respostas preliminares a várias das questões levantadas (IZQUIERDO MIÑO, 2020). A proposta de um instrumento vinculante está significativamente madura e passível de implementação.

Assim, em conclusão, o relatório acabou revelando um consenso no fato de que as empresas devem ter um impacto positivo nos direitos humanos, e uma regulamentação obrigatória é recomendada, mesmo para atuar ao lado das normas voluntaristas. Por isso, a sua conclusão, a caminho, conta com colaborações de diversos ambientes de fala.

Por tudo isso, vê-se que não há como se negar que o referido instrumento pode ser mais uma arma para se combater a violação aos direitos humanos pelas empresas. Seu conteúdo deve ser amplo, não limitando o seu alcance a somente questões de maiores impactos, ainda que isso possa não ser de fácil aceitação pelos Estados: “aceitar que o Tratado inclua somente a responsabilização por *gross*

*violations* pode ser tanto uma maneira de garantir maior adesão dos Estados quanto uma forma de perpetuar a impunidade das empresas” (HOMA, 2015. p. 6). Porém, não se ignora que, em tese, não se justifica a exclusão de qualquer direito que uma pessoa tenha sofrido violação em razão de atividade das corporações, mesmo porque, além de universais, os direitos humanos são indivisíveis.

Mas esse método de abordagem de apenas uma parte mais eficaz e mais realista para o direito corporativo internacional, traz uma visão pragmática, na forma presente na elaboração dos Princípios Orientadores de Ruggie. Consigna-se que “aposta em uma conciliação entre os interesses empresariais e um lento processo de reformulação da responsabilidade internacional das empresas” (HOMA, 2015, p.6). Contudo, mesmo pela característica híbrida que algumas ETNs se identificam, em razão do lucro e do desenvolvimento social na comunidade que causa impactos, o instrumento vinculativo não deve se limitar a uma lista fechada de direitos (MEYERSFELD, 2011).

Meyersfeld (2011) explica que, no entanto, isso não significa que todas as empresas multinacionais e transnacionais devam ser obrigadas a cumprir todos os direitos, porque isso seria uma tarefa impossível. A autora propõe um teste que vincule razoavelmente o direito e a corporação no caso concreto, relacionado à segunda parte dos princípios orientadores. Primeiro, quando uma empresa causa uma violação, ou se beneficia diretamente dela, independentemente do direito a ser violado, essa empresa deve ser responsável. A segunda parte do teste traz o questionamento se as operações da empresa, atuando em um setor específico, devem promover os direitos humanos. Se é provável que as suas operações afetem um conjunto específico de direitos, é indiscutível que a empresa terá a responsabilidade de garantir a proteção e o cumprimento de tais direitos. E, ainda, questiona-se se a responsabilidade e/ou dever corporativo inclui a obrigação de melhorar um conjunto de direitos. Neste caso, haveria que se levar em conta o argumento de que essa é uma responsabilidade de um governo e não de atores corporativos, além do fato de que a finalidade das empresas se traduz na obtenção de lucros, apesar da realidade da função social da empresa.

Ainda assim, não há razão para que se descarte, de plano, a responsabilização da empresa mesmo no caso de incremento de direitos humanos<sup>76</sup>, especialmente diante da existência de uma reconhecida responsabilidade social corporativa<sup>77</sup>, na busca de uma satisfação equilibrada dos grupos de interesse que a circundam.

Como já dito, as empresas têm um grau de poder e recursos que geralmente excedem os dos governos, especialmente no contexto do Sul Global. Portanto, é apropriado e coerente que o papel das empresas no avanço dos direitos humanos seja consistente tanto com seu poder quanto com seu impacto.

Também é importante destacar que as empresas não são receptivas à vinculação de instrumentos normativos sobre o direcionamento de suas atividades, por motivos relacionados ao seu próprio objetivo lucrativo. Também em razão de que um tratado pode trazer alterações até mesmo em contratos em andamento, como aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*, que justifica a alteração nas obrigações assumidas pelas partes em razão da modificação das circunstâncias que os pactos foram firmados.

Isso porque, no caso de mudanças de governo ou quando exigido pela vontade popular, o Estado tem o direito de alterar leis e contratos com empresas transnacionais sempre que estas violem a soberania nacional e dos direitos fundamentais da maioria.

---

<sup>76</sup> Meyersfeld (2011, p. 8), explica e exemplifica a questão na África do Sul: “Em que circunstâncias, no entanto, uma empresa deve ser responsável pelo avanço dos direitos humanos? Existe um precedente para este teste na Constituição da África do Sul, que possui uma Declaração de Direitos que vincula o estado a cidadãos (aplicação vertical) e que vincula indivíduos, incluindo pessoas jurídicas e pessoas físicas (horizontal). A Declaração de Direitos ‘vincula uma pessoa singular ou jurídica se, e na medida em que for aplicável, levar em conta a natureza do direito e a natureza de qualquer dever imposto pelo direito’. Para determinar se um direito é aplicável a uma pessoa jurídica, como uma corporação, é preciso fazer duas perguntas: (i) Qual é a natureza do direito; e (ii) Qual é a natureza de qualquer dever imposto por esse direito. Não se pergunta: quem é o responsável pelo certo, mas sim: que dever esse direito exige para que seja cumprido. A entidade capaz de afetar esse direito é a entidade com o poder de afetar seu cumprimento. Essa análise é apropriadamente silenciosa sobre o agente responsável pelo direito; direitos humanos não são sobre o agente responsável por seu cumprimento, mas sobre o indivíduo cujos direitos devem ser cumpridos”.

<sup>77</sup> Não se trata de igualar respeito aos direitos humanos com responsabilidade social. A menção apenas é feita em razão da relação existente entre as duas situações que, inclusive, é tratada no próximo capítulo da pesquisa. Por exemplo, para Melo e Brendan (2004), a empresa adota políticas de responsabilidade social quando dá um sentido público às suas atividades empresariais; assume uma responsabilidade pelos interesses públicos; paga os impostos; cria empregos; cumpre as leis; estabelece padrões éticos mais elevados; contrata, retem e promove talentos; propicia maior engajamento dos funcionários com os objetivos da empresa; adota práticas empresariais e gerenciais socialmente responsáveis; promove e assegura uma boa imagem institucional, como uma empresa ética e socialmente responsável; adota de fato e de forma séria e consistente a gestão socialmente responsável, e atua como parceira na construção de uma sociedade. E, “como os direitos humanos e as liberdades fundamentais são indivisíveis, a realização dos direitos civis e políticos sem o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais resulta impossível. A realização de um progresso duradouro na aplicação dos direitos humanos depende de boas e eficientes políticas internacionais de desenvolvimento econômico e social” (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1968, p. 1);

Na realidade, a segurança jurídica é um princípio jurídico internacional não vinculado apenas a considerações econômicas: a verdadeira segurança jurídica coloca o direito internacional dos direitos humanos acima da *lex mercatoria*, priorizando os interesses das maiorias sociais e não das minorias (numéricas) que controlam o poder político e econômico. A recusa das empresas transnacionais em aceitar um código externo vinculativo na estrutura das Nações Unidas ou um tribunal internacional para supervisionar suas operações, juntamente com sua oposição à criação de um centro de auditoria de suas práticas, análise de infrações e elaboração de reclamações, confronto com os direitos humanos. E elas claramente preferem definir a esfera de suas próprias responsabilidades, opondo-se a qualquer forma de controle externo e preferindo o termo e as correlações de “responsabilidade social” ao direito internacional (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016).

Por todas essas razões e com essas considerações, mostra-se importante o surgimento do tratado, como mecanismo para evitar o uso de estruturas corporativas ou contratuais complexas, pelas empresas, para escapar à responsabilidade pelas violações de direitos humanos (CORREA, 2016). Ou seja, o tratado pode trazer grande ajuda na responsabilização judicial das empresas, com a exclusão de defesas com base em argumentos excludentes de responsabilidade exatamente em razão da estrutura da corporação.

### **3.5 A relativização da soberania estatal**

Como já asseverado algumas vezes nesta pesquisa, há uma grave dificuldade no plano de eficácia dos direitos humanos. O grande problema que se impõe a adotar a existência de instrumentos vinculantes, como suficientes para o respeito dos direitos humanos pelas empresas, é que a questão da legislação, direitos humanos e empresas vão além da mera existência de um diploma normativo específico e disponível sobre o tema.

Como visto, apesar da existência de projeto, ainda não há tratado específico sobre o assunto. Mas há leis. Especificamente no âmbito interno do Brasil, como já demonstrado, há legislação suficiente que deveria proteger todos as pessoas humanas, embora careça de um sistema interno eficaz. Ainda assim, “os órgãos executivos de Estado, o Poder Legislativo e, especialmente, o Poder Judiciário devem

compreender sua função diante da tarefa de dar validade às normas atualmente ainda carentes de eficácia” (JACARANDÁ, 2019).

Ainda que se encontre no Estado nacional o maior grau efetivo de coercibilidade, não há como se negar que mesmo ele tem dificuldade na imposição de suas normas, especialmente pela sua soberania relativizada por alguns motivos. Isso aconteceria com a própria previsibilidade de sua atuação perante os seus nacionais, além da soberania econômica por agentes não comprometidos com perspectivas políticas e jurídicas, nas chamadas “brechas de governância” já mencionadas. Os termos firmados entre empresas transnacionais e Estados não se preocupam, de fato, com o respeito aos direitos humanos porque a ambas as partes o interesse maior é no recebimento de investimentos. Em razão disso, o Estado não está preocupado com a proteção de sua soberania e do verdadeiro interesse público (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016)<sup>78</sup>. Não há de se desconsiderar, também, que em alguns casos os contratos e investimentos são bases de processos grandes de corrupções governamentais.

Assim, haveria essa relativização em dois campos específicos e distintos: o econômico e o político-jurídico que, no entanto, não retira a sua condição de ente público impondo regras coercitivas a todas as pessoas a ele subordinadas, sejam físicas ou jurídicas.

No primeiro aspecto, é fato que os investimentos nas e das empresas, especialmente, recebem, cada vez menos, influência do poder estatal. A decisão sobre os aspectos econômicos foi passada para os próprios agentes privados que não

---

<sup>78</sup> Os autores relacionam a operação aos preceitos do Estado Liberal: igualdade formal perante a lei para as partes em um contrato, liberdade de escolha por essas partes. O Estado seria o garante do cumprimento dos negócios. Isso estaria ligado à lógica jurídica formal em que se baseia o direito societário global, com o contrato transnacional como um dos seus principais elementos. E, neste momento, surge o conflito entre os Estados que recebem investimentos, mas tinham o dever de proteger sua soberania e interesse público, e, de outro lado, as empresas multinacionais, cujos únicos interesses são: estabilidade do negócio e aumento dos lucros. E neste contexto, os Estados devem procurar fazer com que os contratos de investimento cumpram sua legislação, permitindo que seus tribunais resolvam as disputas que surgirem. Mas o que é procurado pelas grandes corporações, com o argumento de minimizar riscos e com o objetivo de proteger-se de quaisquer mudanças futuras na legislação nacional, é o encaminhamento de quaisquer disputas a tribunais internacionais de arbitragem. Ou então, as próprias empresas conseguem compensações generosas sem precisar recorrer aos tribunais, como no caso do projeto Castor: quando, em 2014, o reservatório de gás natural criado por uma subsidiária da ACS, das províncias de Castellón e Tarragona, foi abandonado por se ter encontrado uma ligação entre as injeções de gás e centenas de tremores de terra na área, o governo espanhol simplesmente compensou a empresa com 1,35 bilhão de euros. O conceito de “segurança jurídica”, conforme foi progressivamente estabelecido, é utilizado como base para disposições e acordos bilaterais, multilaterais e regionais, apoiados pela OMC, o FMI e o Banco Mundial, com o único objetivo de proteção dos contratos e defesa dos interesses privados de empresas multinacionais, mantendo-se o argumento do *pacta sunt servanda*. (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2016).

se submetem, necessariamente, às diretrizes que orientam a política socioeconômica do Estado. Pelo contrário, porque é o Estado que faz grandes concessões para que empresas multinacionais ou transnacionais sejam instaladas em seu território, especialmente diante de contextos em desenvolvimento. Os Estados devem dar suporte interno para que tais empresas possam competir no mercado internacional e aumentar a sua lucratividade. Teixeira (2012, p. 25) explica:

As últimas décadas do século XX se caracterizaram por uma série de propostas voltadas ao livre-comércio, à desregulação, à privatização das atividades vinculadas ao Estado, à liberalização dos mercados de capitais e, sobretudo, à minimização – ou extinção – da carga tributária imposta pelos Estados nacionais, propostas estas que foram definidas por J. Stiglitz como *Washington Consensus*, e implementadas com uma fé catequizadora pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial diante dos países em desenvolvimento. Zygmunt Bauman sustenta que ‘abrir todas as portas e abandonar qualquer ideia de autonomia na política econômica é, todavia, a precondição, que docilmente se aceita, para ser admitido à assistência financeira dos bancos mundiais e dos fundos monetários’.

Há que se concluir, portanto, que neste aspecto, ao Estado fica somente a competência de definir políticas que possam atrair investidores externos e que estes encontrem condições adequadas para que atinjam seus fins – que sempre acaba desencadeando no crescimento econômico e no aumento de lucros. Ainda assim, no aspecto econômico, o Estado manteria sua soberania na atividade regulatória e de fiscalização do cumprimento dos contratos (TEIXEIRA, 2012, p. 134), ainda que isso leve em consideração todo o contexto de manutenção dos investimentos que as empresas realizaram. Neste sentido que a manifestação de vontade do Estado, persistiria para alguns autores, especialmente na busca de uma “adoção, em escala mundial, de normas compartilhadas ou convergentes”, que “poderia permitir a superação dos impasses impermeáveis às soluções estruturais” (ROSENFELD, 2018, p. 1175).

Não se ignora a existência do pluralismo ideológico cada vez maior, mais diversificado e facilmente irritável. As concepções do bem são diferentes e, muitas vezes, conflitantes, competindo tanto em nível nacional quanto em nível transnacional. Há uma “desordem global dos sistemas normativos” (WALKER, 2000, p. 45-73), mas que pode ser conciliada pelo próprio pluralismo, conforme sustenta Rosenveld (2018, p. 1175). Isso se daria através do pluralismo ordenado de Delmas-Marty (2006), como conciliador do pluralismo jurídico com o pluralismo ideológico, que se daria através de

um direito único, universal, mas considerando as particularidades de cada cultura, dentro do que se concebe como possível de se realizar neste sentido.

Isso porque, para a implementação eficaz dos direitos humanos, também se faz importante a relativização da soberania estatal com o fim de proteção além-fronteira. Sabe-se que o modelo de estado-nação exerce sua soberania nos limites das fronteiras territoriais, tanto com o direito que exerce dentro de sua área geográfica, como o respeito que exige dos outros estados em relação a isso.

Porém, para implementação da internacionalização dos direitos humanos, tem-se que atentar à realidade de que: a) os direitos humanos devem ser reconhecidos como normas que dependem de adesão de todos os Estados, independentemente de suas leis próprias; b) as fronteiras territoriais sucumbem diante de armas nucleares e de destruição em massa; c) há inúmeras ameaças de impacto global, como ao meio ambiente e imigrações; d) houve expansão dos regimes econômicos (como já demonstrado); e) e a tecnológica, especialmente a internet e avanços na informática fizeram surgir uma nova comunicação global (BOBBITT, 2003), sem fronteiras.

No aspecto político-jurídico, não se ignora que há uma perda de parte da soberania em favor de grandes grupos de integração supranacional, especialmente em razão de uma constante e crescente pressão por regulações normativas<sup>79</sup>. E a própria conjuntura internacional espera tal relativização em favor de instituições supranacionais, que tem por objetivo transcender as vontades políticas circunstanciais das grandes potências e dar representatividade a indivíduos e países mais excluídos tanto do mercado quanto do cenário político internacionais (TEIXEIRA, 2012). Especialmente após a Segunda Guerra, consolidou-se a ideia de que a soberania do Estado nacional deveria ceder frente a violações de caráter mais amplo, como acontece com a violação a direitos humanos.

Ainda assim, como dito, o maior grau de coercibilidade sobre os direitos humanos que as empresas estariam vinculadas ocorre dentro do âmbito local, ganhando destaque o dever de reparação diante da ocorrência de violação. Neste aspecto, a decisão estatal é importante, apesar de se vislumbrar que, no contexto

---

<sup>79</sup> A Organização Mundial do Comércio (OMC), por exemplo, como a *lex mercatória*, protegem as relações comerciais entre agentes que não se encontram sob a mesma jurisdição nacional, inclusive aplicando sanções comerciais, ainda que, de certa forma, seja imprescindível o reconhecimento de sua validade perante o Estado nacional.



brasileiro, mesmo sendo possível a responsabilização da empresa, não há um documento legal específico e coercitivo, de amplitude geral.

Por outro lado, especialmente diante da dissonância econômica global, não haveria como se confiar, exclusivamente, nos sistemas jurídicos nacionais para regular a atividade corporativa transnacional. O desenvolvimento do direito internacional é necessário para que se leve a sério a atenuação das violações de direitos humanos que ainda não foram resolvidas devido às diferenças existentes no mundo como um todo. E quanto mais precisa, certa e oficial a lei internacional se tornar, mais fácil será atenuar as violações dos direitos humanos causadas por empresas multi e transnacionais que desempenham suas atividades também no Sul Global (MEYERSFELD, 2016).

Ou seja, a tal soberania relacionada ao poder absoluto e incontestável do Estado também sofre adequações para que se garanta a dignidade da pessoa humana independentemente de fronteiras territoriais. Neste ponto, chega-se até mesmo a se admitir um novo conceito de soberania que, afastada de sua noção tradicional, “aponta para a existência de um Estado não isolado, mas incluso numa comunidade e num sistema internacional como um todo” (MAZZUOLI, 2002, p. 173). Isso não descarta, portanto, uma relativização, mas os Estados levarão em consideração que todos, ou pelo menos grande parte, participarão deste processo, o que traria, também, benefícios àquele que relativizou a sua própria soberania.

Dentro do contexto desta pesquisa, no primeiro nível de normatividade, chamado de esfera “de cima para baixo”, haveria fortalecimento, no entanto, para além do nacional, chegando-se aos espaços regionais de integração política e regulação jurídica. Esses espaços regionais seriam “instâncias de regulação internacional capazes de manter a figura do Estado-nação – e o seu princípio de soberania, agora relativizado ou ‘temperado’ [...]” (TEIXEIRA, 2012, p.12). Tais espaços regionais levariam em consideração “fatores históricos, culturais, políticos antropológicos e étnicos responsáveis pela atribuição de identidade e de reciprocidade entre os membros dos espaços (comunidades) regionais” (TEIXEIRA, 2012, p. 282). Mesmo porque, nos termos do que entende por direitos humanos, Delmas-Marty (2006) os coloca como articulações entre os conjuntos jurídicos nacionais, regionais e internacional, desempenhando uma dupla função: estática, de ligação e fixação e dinâmica, de controle do fluxo normativo. Pensando no múltiplo, ordena-se os direitos humanos como um direito comum, e um direito comum estaria

situado em cruzamentos de conjuntos jurídicos, como o nacional/internacional, regional/mundial, geral/especial.

Em âmbito supranacional, seria considerada, portanto, a existência de uma pluralidade de espaços regionais, e um direito supranacional, como “última instância político-jurídica da ordem internacional, a qual fecharia um sistema internacional centrado não mais na ideia de Estado nacional” (TEIXEIRA, 2012, p. 292). Tal construção teórica mostra-se coerente com o papel do Estado na importância de se considerar a existência de um arcabouço jurídico que tenha por fim impor a vinculação das empresas aos direitos humanos.

Quanto à eficácia dos direitos humanos perante os próprios Estados, convém destacar que, além do caso nacional, já haveria justificativa internacional de proteção, mesmo antes do esperado tratado específico sobre o tema. A partir da Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, houve uma multiplicação de documentos para garantir a eficácia dos Direitos Humanos que, no entanto, na mesma medida de sua concentração na edição, apresenta inúmeras deficiências na eficácia. Mas nem por isso, deixam de existir, deixam de ser reais.

Como exemplo, a nossa Constituição Brasileira de 1988. Como já mencionado quando analisado seus tópicos sobre direitos humanos e empresas, ela incorporou em seu texto os direitos da DUDH e, apesar de expressamente previstos, principalmente no que se refere aos direitos sociais e econômicos, a maioria da população do Brasil não tem acesso. Ou seja, não basta o reconhecimento pela legislação para que, de fato, os direitos humanos sejam efetivados. Eles são promessas não cumpridas, especialmente no que concerne à questão de desigualdade, como bem assevera Santos (1997, p. 98), que chama a atenção para o fato de que as “[...] desigualdades que deixam largos estratos da população aquém da possibilidade de uma vida decente ou sequer da sobrevivência”. Mesmo no fortalecimento do que já se tem previsto no âmbito interno, como no caso do Brasil, vê-se que é necessário o estudo sobre uma superação do Estado Internacional Clássico, fundado na perspectiva estatocêntrica (ROLAND, 2018).

Não se trata, no entanto, de dar garantia de que os instrumentos internacionais, ou mesmo as leis locais surtam o efeito esperado no que tange a se evitar as constantes violações de direitos humanos cometidas por empresas. Há vários fatores enfraquecedores da coercibilidade, e a questão da soberania estatal também está ligada a isso. Há necessidade de se buscar um caminho que alinhe a obrigatoriedade

de respeito aos atributos e bens maiores inerentes ao ser humano que, no entanto, não se limite à existência de diplomas normativos sobre o tema, apesar da importância de tê-los à disposição.

### **3.6 Ineficácia das normas de direitos humanos e empresas**

No caminho dessa pesquisa, tem-se mostrado que, apesar da importância da existência de instrumentos normativos, especialmente vinculantes, as disposições existentes não têm refletido, na prática, os objetivos que apregoam, porque não atingem os resultados previstos.

Há um grande paradoxo nos Direitos Humanos reconhecidos pelos Estados: “Estados nacionais institucionalizam os Direitos Humanos, assumem protocolos internacionais, princípios constitucionais, criam organismos e programas de implantação, enquanto atuam na contramão do que apregoam” (VIOLA, 2005, p. 1). E o maior reflexo desse paradoxo é que mesmo que os direitos humanos sejam admitidos através de tratados internacionais reconhecidos, pela jurisprudência nacional, sua execução acaba por esbarrar em uma forma de estrutura socioeconômica que privilegia as elites internacionais (SANTOS, 1997), incluindo-se as grandes empresas. Mesmo porque, especialmente em países emergentes, “as instituições são frágeis e o Estado é frequentemente conivente com os abusos das empresas” (DUQUE, 2018, p. 10), pois a excessiva fiscalização e controle pode ir de encontro com os interesses das transnacionais, e o rigor na aplicação das leis afasta futuros investimentos locais (DEVA, 2013). Já foi demonstrado que isso não é o objetivo dos Estados na atualidade, que buscam, a todo custo, a chegada e manutenção de empresas em seus territórios.

Mesmo por isso, não se pode afirmar que há, no âmbito de coerção estatal, mecanismos disponíveis para a prevenção das violações ou mesmo sua reparação efetiva, de forma constante. No âmbito brasileiro, por exemplo, ainda não há um sistema preparado que permita a qualquer pessoa acionar o Poder Judiciário por violações de direitos humanos, mesmo com a existência do Incidente de Deslocamento de Competência, previsto no artigo 109, parágrafo 5º, da Constituição Federal. “Na maioria dos casos, as normas de direitos humanos ainda são tratadas no país como diretrizes, princípios, declarações de vontade, mas não como ‘rights’ exigíveis pelos afetados por agressões” (JACARANDÁ, 2019, p. 100). Raramente, há

decisões judiciais fundamentadas exclusivamente em normas de direitos humanos. Inclusive, a falta até mesmo de metodologia da utilização dos instrumentos de direitos humanos é uma das justificativas para a ausência de proteção de seus direitos no âmbito judicial<sup>80</sup>.

No âmbito trabalhista, tem surgido decisões que mencionam, por exemplo, o Decreto n. 9.571/18, mas não como fundamento da condenação da empresa. Ou, se utilizado como fundamento, o referido decreto é utilizado como mais um motivo para a condenação, além da lei, constituição e princípios<sup>81</sup>. Um exemplo de como tem se

---

<sup>80</sup> Em estudo que realizou sobre a temática da metodologia de direitos humanos para decisões judiciais, Jacarandá (2019, p. 100), explica: “As conclusões da pesquisa apontaram para a reconhecida lentidão de aplicação pelo Poder Judiciário das normas de direitos humanos, mas acrescento pelo menos um motivo diferente daqueles comumente reconhecidos – a falta de uma correta metodologia jurídica para uso e aplicação das normas de direitos humanos no Brasil. [...] Proponho, portanto, uma metodologia para utilização do vasto conjunto normativo de direitos humanos no Brasil com a finalidade de judicializar, quando for o caso, demandas de direitos humanos para analisar e julgar eventos de violações, consideradas graves ou não, individuais, coletivas ou sistêmicas. Não defendo aqui o reconhecimento de que os direitos humanos sejam ineficazes no Brasil apenas por falta de metodologia jurídica ou de boas intenções dos aplicadores da norma. A consolidada história de desigualdades, corrupção e opressão que define nossa identidade não nos permite cometer equívocos quanto a isso. Argumento, contudo, que o avanço pelo qual trabalhamos depende também de clareza de propósitos específicos e de rigor jurídico”.

<sup>81</sup> EMENTA MANDADO DE SEGURANÇA. DESPEDIDA DE TRABALHADORA DOENTE. PRESUNÇÃO DE DESPEDIDA DISCRIMINATÓRIA. APLICAÇÃO DA SÚMULA 443 DO TST. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTALIZADOS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988 A SEREM RESGUARDADOS PELO ESTADO, MORMENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. 1. A trabalhadora e impetrante, quando da dispensa, estava acometida de neoplasia de mama, CID10 C50, encontrando-se em tratamento com hormonioterapia (com duração de 5 anos). Desligamento em condição de fragilidade (enfermidade), a configurar dispensa presumivelmente discriminatória. 2. Aplicação da teoria do Enfoque de Direitos humanos como novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientadas por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são vistos em sua gênese, como Direitos Humanos, com vistas à sua efetividade, destacando-se o valor social do trabalho e a pessoa como ser humano nas relações de trabalho. Neste sentido, a Declaração do Centenário da OIT recomenda a centralidade do trabalho nas pessoas. 3. A Constituição da República estabelece como mandato imperativo a não discriminação, sendo que dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, a melhoria das condições sociais do trabalhador e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, caput, e 170, III e VIII), não é possível outra interpretação que não a da impossibilidade de discriminação de trabalhadores e trabalhadoras em razão de doenças, sejam elas de ordem física ou mental e quaisquer sejam as limitações delas derivadas. Leitura, também, da Convenção 111 da OIT e da Convenção Americana de Direitos Humanos, ambas ratificados pelo Brasil, além do disposto no Decreto 9571/18 (Princípios Diretores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. 6. Entendimento que também encontra amparo na legislação ordinária (Lei 9.029/95), a qual prevê proibição de discriminações sob diversos aspectos, elencadas de forma meramente exemplificativa, e no art. 118 da Lei 8.213/91, que garante estabilidade provisória a trabalhadores portadores de doenças de origem ocupacional. 7. A função social da propriedade, como princípio constitucional, está diretamente atrelada ao respeito do valor social do trabalho, devendo ser cumprida através da observância de direitos e garantias fundamentais, dentre os quais, o de melhoria das condições sociais do trabalhador (art. 7º, caput, CRFB) e do direito social à saúde (art. 6º da CRFB), como na espécie. 8. Direitos humanos, princípios, direitos e garantias constitucionais são aplicáveis nas relações jurídicas estabelecidas entre todas as pessoas, especialmente nas relações de trabalho, consoante sua eficácia erga omnes. 9. Segurança concedida. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021796-16.2020.5.04.0000 MSCIV, em 24/09/2020, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

dado os julgamentos em que há menção ao decreto, é o Mandado de Segurança n. 0021796-16.2020.5.04.0000 (RIO GRANDE DO SUL, 2020). O caso trata de uma funcionária, doente, com câncer de mama, que foi demitida no primeiro dia útil seguinte ao retorno de sua licença médica que, inclusive foi custeada pelo Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), através do pagamento do “auxílio-doença”. Em razão de sua demissão sem justa causa, propôs ação judicial requerendo reintegração e demais consectários legais. O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 4ª Região reconheceu a dispensa como ato discriminatório, violador de Direitos Humanos Fundamentais (de não ser discriminada) e à seguridade no trabalho (não ser despedida doente).

No início, a decisão tem por base a Lei 9.029/95 que dispõe, no seu art. 1º, que ser proibida qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros [...]” (BRASIL, 1995).

Depois, menciona a Convenção 111 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1968, que traz, em seu art. 1º, um conceito de discriminação especificamente nas relações de trabalho. Em seguida, trata da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), e o dever de não discriminação. Somente após isso, faz uma breve menção ao decreto 9.571/18, colacionando alguns incisos dos arts. 3º e 8º, e enfatizando que seriam normas imperativas e cogentes.

Em continuidade, a decisão menciona a função social da propriedade prevista na Constituição Federal, também como justificativa para proteção do direito da funcionária, já que a função social da propriedade se relaciona aos objetivos constitucionalmente previstos para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e promoção do bem de todos, sem quaisquer preconceitos e outras formas de discriminação. Portanto, destaca-se que, a partir dessa concepção, a empresa é responsável pelos direitos individuais e sociais, pela promoção dos princípios da dignidade, valores sociais do trabalho e solidariedade humana. Portanto, a empresa não é responsável por causa do decreto. É responsável por causa da constituição e seus princípios.

E, por fim, a decisão ainda se fundamenta numa súmula, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de número 443:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. (BRASIL, 2012).

Não se trata de crítica à decisão, que trouxe todos os fundamentos de direito para a conclusão de que direitos humanos devem ser aplicados no caso concreto. A questão é outra: o Judiciário não pode se limitar a aplicar as normas de direitos humanos apenas como uma forma de incremento do argumento da motivação decisória ou nos casos de controle de constitucionalidade difuso ou diante de controle de convencionalidade. “Sobretudo, as normas internas de direitos humanos (provenientes de TIDH ou não) gozam de independência para servir de fundamento jurídico para qualquer demanda em que se busque a reparação por um direito humano violado” (JACARANDÁ, 2019, p. 104). E a menção aos tratados internacionais de direitos humanos não deve ser performativa ou apenas como referência para argumento de suporte da legislação nacional.

Tem-se o fato, também, que muitas vezes as empresas transnacionais ostentam poder econômico, político e social onde se inserem, compatível ou até superior ao dos Estados que as recebem. Nisso constrói-se uma consolidada impunidade estrutural sobre os seus atos que violam os direitos humanos.

Destaque-se que, no entanto, como já mencionado na questão da importância de um tratado de direitos humanos, não só os Estados são os sujeitos de direito internacional. Após a Era Hitler, corporações e indivíduos também foram colocados no sistema internacional enquanto sujeitos de deveres. “Um momento de mudança de paradigma foi o Tribunal de Nuremberg, em que, pela primeira vez, indivíduos foram responsabilizados em um Tribunal Internacional, expandindo a noção tradicional de sujeitos de direito internacional” (DUQUE, 2018, p. 8). Mesmo a eficácia de cima para baixo em âmbito extranacional vê a empresa transnacional como sujeito de deveres internacional – ainda que o marco tenha se dado em questão, afeta ao direito penal. Esse, inclusive, é um entendimento recente, mas que ganha destaque entre autores mais progressistas, conforme já exposto no capítulo anterior deste trabalho<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup> Conforme anotado, a resistência a mudança de paradigma de responsabilidade somente estatocêntrica está muito relacionada à prática tradicional do Direito Internacional, a questões políticas e a questões econômicas.

A razão da resistência acerca de se considerar as empresas como sujeitos de direito internacional existe mesmo por parte da doutrina, “pois na realidade fática, as empresas são de importância fundamental nas relações internacionais, possuindo grande poder econômico e político” (ROLAND; FARIA, 2014). O poder que as empresas têm, portanto, faz com que essa força na decisão sobre temas de seus interesses acabe lhes dando ainda mais poderes.

Por outro lado, quando se trata do âmbito estatal, muito tem sido levado em consideração que a inobservância dos direitos humanos, tem como justificativa a falta de orçamento para que os direitos sejam realizados. Mediante o discurso de “escolhas trágicas”, o Estado acaba por deixar muita gente alijada de seus direitos fundamentais, justificando sua ação em uma impossibilidade física orçamentária<sup>83</sup>, ainda que haja o reconhecimento de que tal ato viola direitos humanos. E então os Estados cedem no que concerne à pressão diante das empresas. Mas também, neste ponto, destaca-se que Estado e empresa estão em posições diferentes.

Empresas pequenas sofrem, de forma mais sistemática, com as limitações de recursos, especialmente para uma diligência devida – *due diligence*. Porém, na verdade, as pequenas empresas também “frequentemente têm maior flexibilidade na formulação e implementação de políticas e podem ter menos impactos ou fornecedores para gerenciar em comparação com empresas maiores” (OCDE, 2018, p. 46).

Mas não é o que acontece nas empresas, especialmente nas transnacionais, com o resultado de lucros absurdos com gastos cada vez menores, ganhando destaque a evasão fiscal corporativa. Tais empresas mudam, com muita facilidade, seus escritórios e fábricas para qualquer jurisdição que cobre impostos mais baixos, ou mesmo alteram o modo de registro da receita em documentos. Stiglitz (2019) explica:

Este tipo de evasão fiscal tornou-se uma arte, na qual as empresas mais inteligentes, como a Apple, se destacam. Os custos são enormes. Segundo o Fundo Monetário Internacional, os governos perdem pelo menos US\$ 500 bilhões por ano por causa das transferências de impostos das corporações.

---

<sup>83</sup> Tem-se, como exemplo, a falta de implementação dos direitos fundamentais justificada por Daniel Sarmiento (2012, p. 410): “a escassez obriga o Estado em muitos casos a confrontar-se com verdadeiras ‘escolhas trágicas’, pois, diante da limitação de recursos, vê-se forçado a eleger prioridades dentre várias demandas igualmente legítimas. Melhorar a merenda escolar ou ampliar o número de leitos na rede pública? Estender o saneamento básico para comunidades carentes ou adquirir medicamentos de última geração para o tratamento de alguma doença rara? Aumentar o valor do salário-mínimo ou expandir o programa de habitação popular? Infelizmente, no mundo real nem sempre é possível ter tudo ao mesmo tempo”.

Gabriel Zucman, da Universidade da Califórnia, e seus colegas calculam que cerca de 40% dos lucros obtidos no exterior, por multinacionais norte-americanas, sejam transferidos para paraísos fiscais. No ano de 2018, 60 das 500 maiores companhias — incluindo a Amazon, a Netflix e a General Motors — não pagaram impostos nos EUA, apesar de terem lucros conjuntos (em nível mundial) de cerca de 80 bilhões de dólares. Essa tendência está causando um impacto devastador nas receitas fiscais nacionais e arruinando o sentido público de justiça.

Há uma luta contra essa estrutura, inclusive com a existência do projeto de Erosão de Base e Mudança de Lucro que vem produzindo alguns benefícios, como a restrição de práticas de subsidiárias que “emprestam” dinheiro umas às outras. Mas isso ainda é muito pouco diante do poder monetário que tais empresas possuem. Por isso, já tem se falado sobre a criação de um imposto global sobre as empresas transnacionais<sup>84</sup>. “Dado o tamanho do problema, fica evidente que precisamos de um imposto mínimo global para acabar com a corrida fiscal atual (que não beneficia ninguém, além das corporações)” (STIGLITZ, 2019).

Por isso, a justificativa que o ente estatal usa repetidamente, que nem todos os direitos humanos são respeitados por falta de recurso, não se aplica às empresas transnacionais, onde os lucros e a receita crescem em patamares geométricos, mesmo porque constam com uma estrutura que até mesmo o poder público colabora, de forma bastante explícita, para esse crescimento.

Diante disso, havendo normas acerca da vinculação das grandes empresas ao respeito pelos direitos humanos, não haveria como as mesmas se desvincularem de suas obrigações. No entanto, isso permanece ocorrendo, o que demanda apontar-se a outros caminhos que direcionem as corporações à obediência que tanto se faz necessária no mundo, de forma global.

A existência de uma legislação, um direito imposto de cima para baixo, é imprescindível para erosão da estrutura de impunidade existente nas empresas multi e transnacionais no que diz respeito a violações sistemáticas dos direitos humanos. Há que se pensar numa complementação aos diplomas normativos existentes e que

---

<sup>84</sup> Stiglitz (2019) é um dos precursores da ideia e compõe a Comissão Independente para a Reforma do Imposto Internacional sobre Empresas. Nos termos da Declaração emitida pela comissão em 06 de outubro de 2019 (ICRICT), a OCDE entende que é necessária uma reforma justa e abrangente para tributar as empresas multinacionais como empresas únicas, com um imposto corporativo mínimo de 25%. Isso porque cerca de 40% dos lucros obtidos por tais empresas são transferidos para paraísos fiscais, atingindo sobremaneira os países de baixa renda. Então, haveria uma distribuição equitativa do direito sobre o tributo através de uma fórmula equilibrada, incluindo fatores de oferta e demanda,



virem a existir, para que, de fato, haja uma mudança de paradigma quanto à relação que deve existir entre direitos humanos e grandes empresas.

#### **4 DIREITOS HUMANOS “DE UM LADO PARA O OUTRO” – NATUREZA CONSENSUAL E ORIENTADORA DOS PRINCÍPIOS DE RUGGIE**

Antes de se chegar à enunciação dos princípios orientadores sobre direitos humanos e empresas, foi a partir da década de 70 que as Nações Unidas passaram a se preocupar com a responsabilização de agentes econômicos. Isso se deu, especialmente, em razão da conscientização crescente do público em geral sobre o envolvimento de empresas em violações de direitos humanos<sup>85</sup>. Assim, em 1973 foi criada uma comissão na ONU, sobre empresas transnacionais, que acabou culminando com a elaboração de um projeto de Código de Conduta da ONU neste assunto.

No entanto, o processo de elaboração deste Código enfrentou fortes resistências de parte dos governos influentes do Norte, onde estavam sediadas várias empresas transnacionais. “Apesar do apoio de muitos governos do Sul Global, este projeto de Código de Conduta foi, primeiro, posto de lado e, com o passar do tempo, cancelado” (FEENEY, 2009, p. 176). Depois disso, os países ricos socorreram-se da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que protegia, primordialmente, investidores internacionais contra discriminação e expropriação dos governos dos países que atuam. E, em 1976, surgiram as diretrizes da OCDE para empreendimentos multinacionais como parte da “Declaração e Decisões sobre Investimento Internacional e Empreendimentos Multinacionais”. Mas esta declaração não tinha por objeto a proteção de direitos humanos, senão alguns direitos trabalhistas.

Ainda assim, tal documento foi um instrumento formal para que se atendesse, simbolicamente, as preocupações da sociedade civil: apesar de revisado diversas vezes, continuou sendo pouco utilizado por duas décadas (SALZMAN, 2005).

E essa luta para o reconhecimento da necessidade de responsabilização das empresas por violações a direitos humanos ocorria em paralelo a reuniões de cúpula e conferências da ONU, nos anos 90, o que acabou gerando um estreitamento de laços entre ONGs e movimentos sociais, além de levar o assunto ao âmbito internacional. “As mais importantes destas conferências foram a ECO 92 realizada no Rio de Janeiro (1992), a Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena, 1993)

---

<sup>85</sup> Entre acontecimentos que geraram impacto sobre a população, na época, dois casos ganharam destaque: o envolvimento de empresas americanas no golpe chileno em 1973 e os subornos pagos pela empresa Lockheed a oficiais japoneses em troca de contratos militares (FEENEY, 2009).

e a Cúpula sobre a Mulher (Beijing, 2006)". Foram nesses encontros que "as tensões entre ativistas de direitos humanos, ambientalistas e desenvolvimentistas começaram a se dissolver gradualmente na medida em que novas alianças foram sendo constituídas". (FEENEY, 2009, p. 178).

O que se tem de concreto é que a busca acerca da responsabilização das empresas pelas violações de direitos humanos não teve início somente nos princípios orientadores, que ganharam destaque sobre o assunto. Há algum tempo se pensa, pelo menos, em medidas voluntárias sobre a responsabilidade das empresas perante os direitos humanos.

Tanto que, buscando dar maior efetividade à questão que já vinha sendo levantada há tempo, em 1998, foi estabelecido um grupo de trabalho, na ONU, sobre atividades de corporações transnacionais que, em 2001, foi chamado a contribuir para a elaboração de normas relevantes em matéria de direitos humanos e empresas transnacionais. Em três anos, o grupo de trabalho, composto por organizações governamentais e não governamentais, corporações transnacionais e outros interessados, apresentou um projeto, aprovado pela Subcomissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos, chamado Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Empresas Transnacionais e outros Empreendimentos Privados, como uma forma imperativa às empresas.

As Normas basearam-se, em síntese, em quatro princípios gerais: I) não só os Estados, mas também os agentes empresariais, possuem obrigações em relação aos direitos humanos; II) tais obrigações tem caráter universal e referem-se a uma grande extensão de direitos; III) apesar da responsabilidade das empresas, os governos ainda devem atuar de forma que proteja os indivíduos contra os abusos perpetrados por empresas; IV) como o problema é transnacional, o monitoramento de práticas empresariais e mecanismos de controle das normas internacionais deve ir além do âmbito nacional, para assegurar o respeito a normas nacionais e internacionais, mesmo quando atuem em outros países (FENNEY, 2009).

A partir daí, começou-se a falar, verdadeiramente, em responsabilidade das empresas perante os direitos humanos. As normas também traziam "os contornos de um regime jurídico internacional que regeria as empresas transnacionais e outras empresas privadas nessa área" (BILCHITZ, 2010, p. 211).

Porém, houve problemas quanto à reação da área empresarial, que se mostrou contrária. "Rapidamente, as Normas foram objeto de intenso lobby, encabeçado por

diversos grupos empresariais. Além das empresas, muitos governos incomodaram-se profundamente com o documento”. (FEENEY, 2009).

Em razão das pressões de diversos Estados, a própria comissão acabou por reconhecer que as normas não teriam base em lei e que não serviriam para desempenhar qualquer monitoramento sobre o tema. Ou seja, não teriam caráter vinculante. Mas ainda assim, diversos Estados continuaram entendendo que a responsabilidade das empresas quanto aos direitos humanos deveria ser tratada no âmbito da ONU, o que fez com que a Comissão de Direitos Humanos pedisse para que o Secretário-Geral escolhesse um Representante Especial para explorar mais profundamente o assunto.

Nesse momento, o professor John Ruggie<sup>86</sup>, da Universidade de Harvard, foi nomeado como Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos (RESG), para um mandato de dois anos, com diversas referências sobre as atividades que deveria desempenhar. Seu trabalho teve início em 2005 e as recomendações seriam as seguintes:

- (a) Identificar e esclarecer padrões de responsabilidade empresarial e de prestação de contas para corporações transnacionais e outras empresas no que diz respeito a direitos humanos;
- (b) Identificar o papel dos Estados na efetiva regulação e atribuição do papel das corporações transnacionais e de outras empresas no que diz respeito aos direitos humanos, inclusive por meio da cooperação internacional;
- (c) Pesquisar e esclarecer as implicações para corporações transnacionais e outras empresas de conceitos como ‘cumplicidade’ e ‘esfera de influência’;
- (d) Desenvolver materiais e metodologias para a realização de avaliações de impacto sobre os direitos humanos das atividades das empresas transnacionais e outras empresas;
- (e) Elaborar um compêndio das melhores práticas dos Estados e corporações transnacionais e outras empresas (NAÇÕES UNIDAS, 2005, §1).

Nota-se a importância do mandato conferido, especialmente para que fossem esclarecidas questões tão complexas sobre direitos humanos e empresas. O destaque é que, diante do contexto em que Ruggie foi chamado para o seu mandato que trazia o fracasso das normas anteriores sobre direitos humanos e empresas, a abordagem desenvolvida por ele muito se baseou na construção de um consenso. Ele

---

<sup>86</sup> “A nomeação de Ruggie para o cargo demonstra a influência excessiva norte-americana, que pressionou por um perfil favorável a cláusulas compromissórias mais brandas, uma vez que ele havia sido Conselheiro-Chefe de Kofi Annan na formulação do Pacto Global. Conforme Deva e Bilchitz (2013, p.8), o mandato de Ruggie poderia ser chamado de ‘Pragmatismo Principiológico ou Empresas no Banco do Motorista’. O Trabalho de John Ruggie como Representante Especial teve início em 2005 e se diferencia das iniciativas anteriores por ter sido influenciado diretamente pelo setor empresarial, que se fortalece política e economicamente a cada dia, contando com um amplo processo de consulta a stakeholders, que seriam aqueles entes interessados, apesar de não ter contemplado as vítimas de violações de direitos humanos de maneira abrangente (FARIA JUNIOR; ROLAND, 2014, p. 13-14).

realizou, de fato, muitas consultas e oficinas sobre o assunto, com ampla participação de interessados – com exceção das vítimas das violações de direitos humanos, em sentido amplo, frise-se.

Assim, em 2008, como Representante Especial da ONU, John Ruggie, propôs uma estrutura ao Conselho de Direitos Humanos da ONU relacionada à atividade das empresas e o respeito aos direitos humanos. Tal estrutura trouxe uma abordagem abrangente, baseada em 3 pilares, que incluía o dever dos Estados de proteger, o dever das empresas de respeitar e o acesso a soluções eficazes, tornando-se conhecida como “Marco Ruggie”.

O marco Ruggie assenta-se sobre o que ele chama de ‘responsabilidades diferenciadas, mas complementares’ (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 9) e compreende três princípios fundamentais. Em primeiro lugar, o relatório ressalta a obrigação do Estado de proteger os direitos individuais contra abusos perpetrados por atores não-estatais. Para esse fim, os Estados são incentivados a adotar medidas reguladoras visando reforçar o marco legal que rege os direitos humanos e empresas, bem como propiciar mecanismos para impor o cumprimento dessas obrigações (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 18). Em segundo lugar, pressupõe que as empresas devam ter a responsabilidade de respeitar os direitos humanos. Ruggie afirma em seu marco que a responsabilidade empresarial deve se estender a todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos. Ele também assevera que é necessário concentrar a atenção nas responsabilidades específicas das empresas em relação aos direitos fundamentais e distingui-las da responsabilidade dos Estados. ‘Respeitar os direitos significa essencialmente não infringir os direitos dos outros – dito de forma mais simples, não causar danos’ (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 24.). O relatório propõe uma abordagem baseada na ‘devida diligência’ pela qual se espera que as empresas garantam que suas atividades não causem impactos adversos nos direitos humanos. Por fim, o terceiro princípio é que deve haver acesso a recursos quando surgirem litígios relativos ao impacto das corporações sobre os direitos fundamentais (NAÇÕES UNIDAS, 2008a, § 26, 82). Isso significa assegurar que ocorram processos de investigação onde houver denúncia de violações, bem como tomar medidas de reparação e punição, quando necessárias. O relatório propõe uma série de mecanismos judiciais e extrajudiciais para aperfeiçoar e reforçar a execução dessas medidas. (BILCHITZ, 2010, p. 213).

Ruggie (2006, p. 81) destacava que tinha um compromisso inabalável com o princípio de fortalecer a promoção e proteção dos direitos humanos no que se refere aos negócios, juntamente com um apego pragmático ao que funciona melhor na vida diária das pessoas. Ou seja, daria ênfase ao que de fato possuiria maiores chances de ser efetivado. Em suas justificativas, enfatizava que tudo foi pensado como um início da implementação da garantia dos direitos humanos pelas empresas.

Durante esse período de pesquisa, Ruggie produziu diversos relatórios, estimulando a discussão sobre o assunto, com a exposição de problemas e a

proposição de mudanças. Enfim, apresentou seu trabalho, e o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou, por unanimidade, a sua estrutura principiológica e, subsequentemente, formalizou os princípios orientadores da ONU para as empresas e Direitos Humanos em 2011, final de seu mandato. Em número de 31 Princípios Orientadores, houve a expedição do guia para as empresas, de todo o mundo, com a finalidade central de respeito aos direitos humanos.

Os princípios marcaram uma terceira fase do histórico de direitos humanos e empresas no ambiente da ONU. A primeira fase teria início em 1972, com o discurso de Salvador Allende e a criação da Comissão de Empresas Transnacionais, perante o Conselho Econômico e Social, com a criação do referido Código de Conduta. O início da segunda fase teria ocorrido entre 1997 e 1998, no surgimento do grupo de trabalho na Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, que culminou com a criação das Normas sobre Responsabilidade das Corporações Transnacionais e Outros Empreendimentos Privados com Relação aos Direitos Humanos, que seriam vinculantes, mas, como demonstrado, foram rejeitadas em 2004. Também nesta segunda fase, tem-se o Pacto Global, como conjunto de princípios genéricos sobre direitos humanos e atividades empresariais, de adesão voluntária das empresas. E a terceira fase começa com Ruggie assumindo o mandato na ONU, culminando com o lançamento dos princípios orientadores (HOMA, 2020).

#### **4.1 A necessidade do consenso para aprovação dos princípios orientadores**

Apresentar-se os princípios, porém, exige uma alocação do tema quanto ao seu processo de elaboração e o contexto que se teve que tomar como base. Como explicitado, chamado a elaborar orientações sobre direitos humanos e empresas, Ruggie demonstrou que o caminho exigido para a construção de recomendações implicaria necessário consenso e convergência de interesses. Caso contrário, nada afetaria a situação que se apresentava, mesmo em razão do histórico de negociações sobre o tema no âmbito da ONU.

Ou seja, o seu objetivo principal foi o de criar um consenso mundial sobre as obrigações empresariais no que concerne aos direitos humanos. Bilchitz (2010) concluiu que isso aconteceu porque se o mandato não tivesse funcionado de forma

consensual, com posições contrárias à Comissão, ele poderia ter sido encerrado<sup>87</sup>. Além disso, levando em consideração que as normas, amplamente trabalhadas e pesquisadas sobre o assunto, anteriormente não foram aprovadas, o consenso seria indispensável para que uma maior parte da comissão fosse convencida da aprovação dos princípios de Ruggie.

Neste sentido, a crítica à postura de Ruggie inicia o seu trabalho com o reconhecimento de que as responsabilidades das empresas, de início, seriam uma questão de expectativa social. Bilchitz (2010) destaca, assim, a consequência desta postura:

Entendida à luz do desejo de alcançar um consenso, é provável que a proposta mínima de Ruggie consiga angariar mais apoio do que um reconhecimento de deveres vinculativos e mais amplos, como os que estavam contidos nas Normas. No entanto, os custos envolvem a aceitação de uma redução muito séria do que podemos esperar das empresas ou daquilo pelo qual podemos responsabilizá-las. E, de fato, em relação a um mundo que sofre de grave desigualdade econômica e privação, isso pode causar um impacto negativo sobre os direitos humanos e o bem-estar de milhões de indivíduos. Trata-se de um custo com o qual os defensores dos direitos humanos não devem concordar.

Diante de várias defesas neste sentido, Ruggie (2017) respondeu algumas, especialmente destacando que não haveria que se conceber os princípios como um processo de gestão de riscos, mesmo porque isso não seria o objetivo primordial deles. Não seria só uma questão de diligência, (*due diligence*), ou de auditoria, mas algo muito mais complexo nas questões de proteger, respeitar e reparar. Os princípios atingiriam os Estados, as empresas e os indivíduos, além das comunidades afetadas, cada um de maneira diversa.

Para os Estados, a ênfase estaria em suas obrigações legais sob o regime internacional de direitos humanos, protegendo terceiros dentro de sua jurisdição, sem desconsiderar os negócios existentes, e a política, desde que confluam para o cumprimento dessas obrigações.

Para as empresas, além do cumprimento das obrigações legais, os Princípios Orientadores guardariam concentração na necessidade de prevenir e abordar o envolvimento em impactos adversos nos direitos humanos, tomando decisões que possibilitariam a proteção dos direitos.

---

<sup>87</sup> E, de fato, o mandato não se encerrou nos dois primeiros anos. John Ruggie teve um mandato de seis anos como representante especial do Secretário-Geral da ONU para empresas e direitos humanos (RUGGIE; SHERMAN, 2017).

Para indivíduos e comunidades afetados, seriam incluídos meios pelos quais os vitimados poderiam ter mais poderes para buscar remediar a situação através de meios judiciais e não judiciais. Caminhos seriam apresentados, de forma que haveria uma maior proteção, em sentido amplo, das vítimas.

Ou seja, Ruggie acabou reconhecendo que a *due diligence* existiria, de fato, mas dentro de um sistema mais complexo. Esse conceito de devida diligência descreveria as medidas que uma empresa deve adotar para tornar-se consciente, prevenir e combater impactos adversos sobre os direitos humanos (NAÇÕES UNIDAS, 2008, § 56).

Ele enfatizou que a *due diligence* mencionada pela crítica à força vinculante dos princípios não diria respeito somente à compreensão de impactos que a atividade pode causar. Os componentes da *due diligence* de direitos humanos sob a visão principiológica incluíram avaliar os impactos reais e potenciais dos direitos humanos, integrando e agindo sobre os resultados, rastreando as respostas e comunicando como os impactos são abordados, como tratado no Princípio Orientador n. 17. A *due diligence* trazida pelos princípios abordaria muito mais do que um cuidado que uma pessoa razoável exerceria para evitar danos a outrem: iria além do simplesmente razoável e envolveria, também, a remediação quando os danos empresariais foram causados sobre os direitos humanos (RUGGIE; SHERMAN, 2017).

Mas, apesar da previsão sobre uma responsabilização que não se baseia numa mera diligência, os princípios não possuem eficácia vinculante. O próprio Ruggie reconhece que adotou o significado literal de "respeito" como "não-infração" dos direitos humanos e que modelar a responsabilidade corporativa de respeitar a lei baseada no Estado teria sido inteiramente fora da sua concepção principiológica<sup>88</sup>. Eis a estrutura de *soft law*, que justificaria, especialmente, uma cooperação colateral para eficácia dos direitos humanos nas relações empresariais.

Neste sentido, pode-se ventilar a hipótese de que não há argumentos suficientes para que se garanta a eficácia do respeito aos direitos humanos nas

---

<sup>88</sup> Apesar disso, Ruggie (2017) justifica que os princípios seriam legalmente exigíveis, pois concebidos com base num sistema transnacional policêntrico de modelo de governança, incluindo o mundo tradicional da governança pública (legislação e regulação, reparação judicial e não judicial; direito internacional e instituições); governança corporativa (personalidade jurídica separada e responsabilidade limitada, mas estratégia empresarial, operações e sistemas de gestão de risco) e governança civil (através de mecanismos de conformidade social como campanhas, ações judiciais, outras formas de pressão e também parceria). Ainda assim, não nega a natureza de princípios meramente orientadores.



relações empresariais somente nas conclusões de Ruggie. Tem-se que, pela análise sistemática dos documentos produzidos pelo próprio Ruggie, sua intenção foi de dar início a uma estrutura que poderia ser aperfeiçoada com o tempo, mas que, naquele momento, era o que se tinha de possível.

Por isso, não se dispensa a importância das diretrizes propostas. Uma empresa, mesmo para evitar responsabilização sobre a atividade de outra empresa com quem mantém relações comerciais, invoca a necessidade de respeito aos princípios. E não se nega que a pesquisa de Ruggie, com uma equipe de consultores e pesquisadores, foi ampla, tendo como resultado quatro importantes relatórios, entre eles, o que traz os Princípios mencionados.

Assim, como mencionado, do trabalho de pesquisa realizado por Ruggie, surgiram os Princípios Orientadores de Direitos Humanos e Empresas da ONU, em 2011. O documento que contém estas diretrizes é fundado em três princípios fundamentais, já citados: I) Dever do Estado de proteger os direitos individuais contra abusos perpetrados por atores não-estatais, através de medidas reguladoras; II) Dever das empresas respeitarem todos os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, garantindo que suas atividades não causem impactos adversos nos direitos humanos; III) Dever de garantia de acesso a recursos quando ocorrerem litígios relativos ao impacto das empresas sobre os direitos humanos (RUGGIE; SHERMAN, 2017).

Por fim, também cumpre mencionar que, como documento orientador, no ano de 2015, em Nova York, foi lançado o Guia de Sustentabilidade Empresarial, através do Pacto Global das Nações Unidas, apresentando características sobre a sustentabilidade empresarial e mostrando contribuições práticas de iniciativa voluntária para a responsabilidade corporativa. E para ser sustentável, a empresa deve seguir cinco etapas: 1) seus negócios devem ser fundamentados em princípios de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e não corrupção; 2) deve se preocupar com a sociedade ao seu redor e seu fortalecimento, preocupando-se com fatores que ultrapassam suas barreiras físicas, como conflitos sociais, pobreza, trabalho sem instrução e escassez de recursos, sempre levando em consideração que a empresa não poderia prosperar se os acontecimentos, ao seu redor, estivessem se deteriorando; 3) a liderança deve ter compromisso, porque por ela começaria a mudança; deve preocupar-se em divulgar, também, os esforços e resultados; 4) deve prestar contas através de relatórios, sobre os ganhos e perdas da empresa em

questões que não se limitam a aspectos financeiros, além de estabelecer um diálogo com outras empresas para uma visão comum de sustentabilidade no mundo; e 5) deve se preocupar com as questões locais, pois as expectativas das populações onde a empresa se fixa são altamente variáveis (UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT, 2015)

#### **4.2 A natureza e amplitude dos Princípios da ONU sobre Direitos Humanos e Empresas**

Mais do que direcionar-se aos Estados<sup>89</sup>, os princípios de Ruggie destinam-se, diretamente, também às empresas, apesar de não trazer detalhes de como implementá-los. Na verdade, eles trazem um guia para que as empresas possam se assegurar de que estão respeitando os direitos humanos, através de um padrão *soft law*, que as empresas devem se incluir na “proteção, respeito e remediação”. Às empresas, como já acentuado, caberia, especialmente, o respeito, sem desconsiderar, também, sua participação na reparação.

Mais que a necessidade do respeito aos direitos humanos no aspecto interno da corporação, os princípios também trazem a necessidade de se pensar os impactos que a empresa causa fora de seus limites físicos:

Um dos aspectos mais transformadores dos Princípios Orientadores das Nações Unidas é o reconhecimento de que a responsabilidade de uma empresa de respeitar os direitos humanos não é apenas o que acontece em suas próprias dependências, mas também se estende aos impactos de direitos humanos conectados aos seus produtos e serviços através de suas redes de relações comerciais. (SETTI; SILVA; MUNIZ, 2017, p. 316).

E eles se aplicam a todos os tipos de empresas, mesmo porque os riscos relativos aos direitos humanos afetam todo tipo de corporação e incluem impactos potenciais que vão desde violações no âmbito do direito do trabalho a abusos de

---

<sup>89</sup> Como já assentado nessa pesquisa, reconhece-se, há tempo, que os Estados não são os únicos violadores de direitos humanos. Porém, as normas de direitos humanos impõem obrigações quase que unicamente aos Estados. Os pactos internacionais, por exemplo, que são os tratados mais importantes sobre direitos humanos, deixam claro que os direitos que dispõem dão origem a deveres correlatos dos Estados-parte nos pactos. É claro que os direitos humanos podem ser violados por atores não estatais, mas o direito internacional não vem impondo a estes deveres de abster-se de tais abusos, salvo em casos específicos, como o direito penal internacional. Em vez disso, exige de cada Estado, não só que respeite os direitos humanos ele mesmo, mas que tome as medidas necessárias para proteger ditos direitos das violações dos atores não estatais. Por exemplo, aos Estados não somente se exige que se abstenham de praticar a escravidão, mas que consigam sua completa abolição em seu território. Em outras palavras, o que se tem de consolidado é que os Estados têm um dever de cuidado para assegurar que os direitos humanos sejam protegidos frente a violações, mais como uma obrigação de meio do que uma obrigação de resultado (ZAMBRANA TÉVAR, 2013).

direitos humanos que ocorrem no contexto de grandes projetos de construções físicas ou, por exemplo, relativos à privacidade no âmbito das novas tecnologias da informação.

Os princípios entendem que as empresas devem respeitar os direitos humanos, no sentido de não os violar e que elas devem afastar os impactos negativos que sua atividade provoque. Essa responsabilidade independeria do dever legal dos Estados de proteger os direitos humanos. Em relação à catalogação de tais direitos, seriam os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, inclusive se não estão reconhecidos pelo direito interno. E, quando o direito nacional entrar em conflito com o direito internacional, as empresas devem tratar de cumprir os preceitos internacionais (ZAMBRANA TÉVAR, 2013).

Na verdade, a importância dos princípios está inserida em sua própria amplitude, porque eles são relevantes para todos os setores, uma vez que qualquer empresa, de qualquer tamanho, em qualquer localização ou ramo de atuação, tem o potencial de impactar os direitos humanos, podendo violá-los. De fato, há empresas que têm maiores impactos reais e/ou potenciais sobre os direitos humanos dos trabalhadores, comunidades ou aqueles envolvidos em suas cadeias de produção, do que outras. Porém, a essência dos Princípios Orientadores está na devida diligência para minimizar a exposição a riscos de violações de direitos humanos, o que é aplicável a todas as empresas. (PESCE, 2016).

Especialmente em razão da sua característica de *soft law*, os princípios orientadores vêm servindo, ainda, de preparação para o campo de outras providências relativas à proteção, em sentido amplo, dos direitos humanos. Conforme já exposto nesta pesquisa, o amadurecimento da discussão sobre a edição de um tratado vinculante sobre direitos humanos e empresas tem por base a existência e adoção, de forma mais ou menos pacífica, dos princípios de Ruggie em escala universal, por exemplo<sup>90</sup>.

Analisar cada um desses princípios colabora para o entendimento da questão sobre a sua função orientadora e esclarecedora.

---

<sup>90</sup> Na verdade, os princípios de Ruggie também tem servido, inclusive para ter-se início e fundamento na discussão de outras questões de interesse do ser humano em geral: “Contudo, ainda que não obrigatório, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos mostram-se como valioso alicerce para a Agenda 2030, visto que o respeito pelos direitos humanos deve estar no centro dos esforços de qualquer empresa para contribuir para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável” (REES, 2016).

### 4.3 Os princípios de Ruggie para orientação das empresas diante dos direitos humanos

Nos enunciados de tais princípios, veem-se valores que podem se compreender na natureza de, eventualmente, um conceito construído de direitos humanos compatibilizando as ideias de um direito que parte de baixo para cima, apesar de, em sua construção, não se registrar a participação popular ou de vítimas de grandes violações de direitos humanos pelas empresas. Por esta razão, não há como se afirmar que os princípios foram construídos numa concepção de participação popular, mas, ainda assim, como já destacado, guardam sua importância na construção de um marco de eficácia dos direitos humanos quando relacionados à atividade empresarial, mesmo porque houve consenso das próprias empresas em sua elaboração. Por isso, e pela natureza não vinculante, opta-se por classificar os princípios de Ruggie como uma forma colateral de eficácia dos direitos humanos nas relações privadas empresariais. Em síntese, esta opção se dá porque, além de não ser um direito imposto, uma empresa deve exigir da outra, com quem trava qualquer tipo de relação comercial, o respeito a tais preceitos.

**E, como já dito**, os princípios foram pensados para implementar três parâmetros de importância aos Direitos Humanos: “proteger, respeitar e remediar”.

No parâmetro de “proteger”, as empresas, juntamente com os Estados (e principalmente estes), têm obrigação de resguardar os direitos humanos. No de “respeitar”, as empresas devem deferência a eles, especialmente pela responsabilidade social corporativa; e no de “reparar”, as empresas devem se preocupar com a necessidade de existência de recursos adequados e eficazes em caso de descumprimento dos direitos, para que as vítimas tenham acesso a medidas de reparação efetivas. Isso também seria uma preocupação do Estado.

Pretende-se elencar os princípios nos termos expostos pela própria Organização das Nações Unidas, usando, como base, a tradução proposta pelo grupo Conexas Direitos Humanos<sup>91</sup>, bem como outras interpretações feitas nesta própria pesquisa.

---

<sup>91</sup> O grupo Conectas Direitos Humanos, localizado em São Paulo, é uma organização não governamental internacional, sem fins lucrativos, que tem por missão promover a efetivação dos direitos humanos e do Estado Democrático de Direito, especialmente no Sul Global - África, América Latina e Ásia. Também tem status consultivo junto à Organização das Nações Unidas (ONU) e de observador na Comissão Africana de Direitos Humanos e dos Povos.

O objetivo de se elencar os princípios é fazer com que, através do conhecimento de conteúdo de cada um, possa se verificar, ainda, a presença de um direito comum no que tange aos direitos humanos, bem como a sua compatibilização nos níveis plurais de eficácia do direito internacional dos direitos humanos e na necessidade de colaboração entre os entes privados e entre privados e públicos.

Assim como no documento apresentado à ONU, cada princípio vem acompanhado de um comentário, como exposição dos motivos que o ensejou, o que não foi transcrito nesta pesquisa. Os comentários aqui introduzidos são para esclarecimento de seu conteúdo e aplicabilidade. Aliás, pode-se dizer que eles são universalmente aplicáveis, especialmente levando em consideração o número de cento e noventa e três<sup>92</sup> países membros da ONU.

A lista de princípios de Ruggie é dividida por “capítulos” e “temas”. O capítulo 1, que traz os princípios de 1 a 10, refere-se ao “Dever do Estado de proteger os Direitos Humanos”. São regras atinentes a medidas de proteção, no geral, mas direcionadas aos Estados. E dentro do tema A, os princípios 1 e 2 referem-se à fundamentalidade da proposição:

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.

Este primeiro princípio, de forma bastante geral, enuncia o dever dos Estados na prevenção de práticas contra os direitos humanos. Na verdade, traz orientações voltadas a se evitar a ocorrência de violações, mas também a necessidade de se adotar medidas punitivas que, enfim, evitariam, pelo exemplo, a ocorrência de novos atos do tipo. O princípio é dirigido aos Estados para que considerem medidas de prevenção e reparação admissíveis, especialmente mediante a legislação e incentivo de acesso à justiça. Assim, a importância da regulação da questão pelo Estado ganha destaque por estar, desde logo, no primeiro princípio do guia.

De acordo com o Princípio 2, também considerado fundamental, “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

---

<sup>92</sup> Segundo dados de agosto de 2020, colhidos de informação constante no site da ONU (<https://nacoesunidas.org/conheca/paises-membros/>).

operações”, ou seja, também traz uma orientação geral de que os Estados devem divulgar e tratar de forma equivalente as empresas, no respeito aos direitos humanos, abrangendo, até mesmo, relações com empresas de qualquer parte do mundo. Isso pode se dar através de medidas nacionais com implicações extraterritoriais, como acordos multilaterais. Tal previsão ganha destaque quando se leva em consideração a existência de países que adotam o *forum non conveniens*, que acaba, ao fim, contribuindo para uma cultura de impunidade das empresas perante os próprios Estados.

Já os princípios de 3 a 10 referem-se à instrumentalidade da questão dos Direitos Humanos nas empresas. São chamados, portanto, de princípios operacionais, pertencentes ao Tema B. Segundo o princípio 3, que traz funções normativas e de orientação política do Estado de caráter geral,

Em cumprimento de sua obrigação de proteger, os Estados devem: 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.

Tal orientação apresenta uma questão mais específica de fiscalização legal, merecendo destaque o âmbito local de normatividade, já que as leis locais devem ser aplicadas e fiscalizadas pelo próprio ente que as instituiu. Ou seja, normas locais que, de alguma forma, foram promulgadas para defender a pessoa humana devem receber atenção do Estado, mediante exigência de seu cumprimento. Ordenar coercitivamente o cumprimento, rever se a aplicação da legislação está efetiva e correta e preencher lacunas eventualmente existentes pela lei são diretrizes desse princípio, além de fiscalizar. Inclusive, a fiscalização também incide na atuação do próprio Poder Legislativo, elaborando leis que, realmente, protejam os direitos humanos e não sirvam de subterfúgio para eventuais violações. E neste sentido, o próprio Estado deve colaborar com o assessoramento – e não somente repressão – das empresas para que, em suas atividades, os direitos humanos sejam respeitados.

Tal princípio também enfatiza a auditoria das próprias normas, que devem ser adaptadas à realidade sobre a eficácia dos direitos humanos nas relações empresariais.

O princípio 4, também classificado como operacional, trata do nexo entre o Estado e as suas próprias empresas:

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.

E como tal princípio trata, especificamente, da tomada de decisões relativas às empresas mantidas, ou com participação significativa do próprio Estado, é indispensável que o âmbito de normatividade local seja eficiente. Tais empresas, por exemplo, podem ser bancos, agências de desenvolvimento, seguros etc. Porém, como o princípio menciona a finalidade empresarial relacionada à exportação, auditorias em âmbito regional e supranacional podem – e devem – ser aplicadas, com eficácia, no caso concreto. Especialmente no que diz respeito às relações com outros Estados, através do comércio internacional, a cobrança de cumprimento das disposições pertinentes ao respeito dos direitos humanos encontra base na própria realização, ou não, da contratação a ser realizada ou renovada. Sempre há um condicionamento do sistema em razão dos interesses comerciais e econômicos dos Estados, especialmente nos espaços regionais de normatividade dos direitos humanos. Neste ponto específico, além de considerar que os princípios de Ruggie não geram vinculação – e por isso estariam no segundo grau de nivelamento da eficácia dos Direitos Humanos, da forma que aqui se trabalha – a cooperação entre as próprias empresas na observância dos princípios ganha acentuado destaque.

Na mesma temática, o Princípio 5 dispõe que:

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.

Ou seja, há uma orientação de supervisão, mediante um monitoramento e mecanismos de *accountability*. E a imposição de deveres pode acabar ocorrendo tanto em nível local quanto regional, a exemplo de analogia à *lex mercatoria*. Mesmo em âmbito que ultrapassa os limites do Estado, se há um espaço regional de atividade

empresarial, essa supervisão pode ser executada pelos blocos regionais existentes e que o Estado faça parte.

E, ainda, levando em consideração a relação que os Estados tratam com empresas que eles contratam, segundo o Princípio 6, “Os Estados devem promover o respeito aos direitos humanos por parte das empresas com as quais realizam transações comerciais”. O enunciado do princípio refere-se a Estados contratando com a empresa privada, e também a questão de monitoramento e fiscalização sobre as atividades de tais empresas. Esta orientação é importante porque também pode ecoar na própria relação que as empresas terão com outras empresas, na exigência do cumprimento dos direitos humanos para se firmar relações.

Com a intenção de fomentar o respeito aos Direitos Humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos, nos termos do Princípio 7:

[...] 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.

Estas orientações do princípio número 7 têm por objetivo impedir maiores violações de direitos humanos num contexto em que há crise generalizada e falta de controle, exatamente em razão de eventos que tiveram efeitos extensos. Riscos de violência sexual e de gênero em regiões afetadas por conflitos são uma constante e as próprias empresas, se não conseguem evitá-los, deve buscar do Estado orientações de como agir. Dessa forma, pode-se propor a cooperação entre agências de assistência, ganhando destaque o papel dos ministérios de relações exteriores e de comércio.

Já com o objetivo de garantir a coerência política, o princípio 8 dispõe que:

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.



Não deve haver incompatibilidade entre a política, os direitos humanos e as práticas empresariais, o que, de fato, é comum ocorrer nos países membros da ONU. No entanto, por vezes, pode ser difícil conseguir conciliar diferentes necessidades sociais e, neste ponto, o Estado deve dispor de políticas que implementem as obrigações constantes de normas internacionais de direitos humanos, bem como deve apoiar organismos que orientam as práticas empresariais para que se mantenham informados e atuem de maneira compatível com as obrigações de Direitos Humanos.

O princípio 9, também sobre coerência política, orienta:

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.

Esses acordos que o princípio 9 menciona, referem-se a oportunidades econômicas, como acordos de livre-comércio, tratados bilaterais de investimento, ou contratos de projetos de investimento. Tais acordos poderiam trazer cláusulas limitando a possibilidade de os Estados aplicarem, livremente, novas normas sobre Direitos Humanos, especialmente no sentido de sua restrição. Esse princípio orienta, em síntese, que o Estado não seja signatário desse tipo de acordo.

Por fim, dentre os princípios operacionais que se referem ao Dever do Estado de proteger os Direitos Humanos, o Princípio 10 orienta:

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.

Também se nota uma ênfase na coerência política no plano internacional. Mesmo participando de instituições internacionais, os Estados devem manter suas obrigações relativas a direitos humanos. Tais instituições, inclusive, devem ser sensibilizadas a ajudar a todos os Estados para que cumpram seu dever de proteção, com troca de informações sobre os desafios enfrentados, e as melhores práticas a serem implementadas. Ações desenvolvidas coletivamente podem ajudar a elevar o

desempenho em Direitos Humanos em países que podem estar em situação defasada, e terão como se orientar por outros Estados que já adotaram melhores práticas.

Já o Capítulo 2 traz princípios que se relacionam com a responsabilidade das empresas de respeitar os Direitos Humanos. Dentro deste capítulo, estão os princípios de 11 a 24, também divididos entre princípios fundamentais e princípios operacionais. Destaque-se que estes princípios ganham ênfase no contexto do programa de *compliance*, que busca adequar a empresa a padrões éticos e legais.

Entre os fundamentais, estão os princípios 11 a 15:

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.

Diante disso, não basta só a empresa respeitar os direitos humanos e prevenir a violação a tais direitos. Isso é uma responsabilidade mundialmente aplicável a todas as empresas, sem maiores contestações. É dever delas, também, tomar medidas adequadas para reparar a infração cometida. Ainda que implemente condições e práticas de prevenção e precaução, não pode se eximir, com base nessa política preventiva, do descumprimento de outras práticas violadoras de direitos humanos no desempenho de suas atividades, ainda que não aja diretamente na violação. Qualquer envolvimento com práticas violadoras de direitos humanos, ainda que não cometidas pela própria empresa, deve ser evitado, e se for cometido, reparado. Tudo isso sem deixar de levar em consideração que aqui, destaque-se, o respeito refere-se, de forma expressa, ao dever de abstenção de infrações.

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.

Quando se refere a todo tipo de direito humano que seja internacionalmente reconhecido, não se leva em consideração apenas os indicados pela Declaração Universal de Direitos Humanos, “codificação mais amplamente aceita para os padrões de direitos humanos no regime legal internacional” (RUGGIE, 2010). Também deve ser levada em consideração a existência de outros importantes instrumentos codificados, como o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Implica a afirmação de que

a mera previsão de tais direitos já traz uma listagem que transpassa às empresas no tema. A eles, somam-se os princípios relativos aos direitos fundamentais dos próprios Estados, envolvendo direitos relacionados às mulheres, minorias raciais, étnicas, religiosas, linguísticas, povos indígenas, crianças, pessoas com deficiência, migrantes etc.

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.

A responsabilidade da empresa engloba tanto suas atividades de produção como também sua relação comercial com outras pessoas, como relacionamento com sócios comerciais, entidades de sua cadeia de valor e qualquer outra entidade não-estatal ou estatal diretamente (ou até indiretamente) relacionada com suas operações comerciais, produtos ou serviços. O Princípio n. 19 aprofunda mais as respostas que as empresas devem adotar nessas situações. Porém, quanto essa responsabilidade mencionada no Princípio 13, o Princípio n. 14 orienta que a própria responsabilidade seja proporcional ao seu tamanho:

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.

Assim, a responsabilidade alcançaria qualquer empresa, independentemente do tamanho. Porém, a extensão da responsabilidade deve ser proporcional ao contexto da própria violadora. As empresas menores podem dispor de uma capacidade mais reduzida, assim como de procedimentos e estruturas de gerenciamento mais informais que as grandes empresas, de maneira que seus respectivos processos e políticas adotarão formas diferentes. Se ocorrer de uma empresa pequena ou média causar graves consequências negativas sobre os direitos humanos, no entanto, as medidas correspondentes também podem ser exigidas, ainda que não seja grande sua escala, alcance e/ou caráter irremediável. Da mesma forma, a grande empresa responde de forma mais ampla possível sobre as violações que causar, mesmo que não sejam de grande impacto. A responsabilidade é plena, mesmo levando em consideração as especificidades da empresa no caso concreto.

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.

O Princípio 15 traz também a orientação para que a empresa, dentro de sua capacidade de produção e seu tamanho, assuma compromisso político de respeito aos Direitos Humanos, inclusive prestando contas de como faz isso. A auditoria a respeito deve tratar-se de um aprofundado processo de estudo, análise e avaliação de informações e documentos de diversos setores de uma empresa.

Entre os Princípios Operacionais, o Princípio 16 traz o compromisso político com a responsabilidade de respeito aos Direitos Humanos:

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.

A empresa deve produzir e dar publicidade a um documento que traga a existência de responsabilidades da própria empresa, bem como seus compromissos e expectativas. Deve ser difundida não só internamente, mas também perante as entidades com as quais a empresa mantenha relações contratuais e outros atores vinculados com suas operações, como os investidores. Também deve ser difundido a qualquer pessoa que pode ser afetada, em caso de operações com significativos riscos para os direitos humanos.

Aliás, neste ponto, há uma grande relação com a existência de Códigos de Conduta Corporativos, produzidos pelas empresas, com deveres aos seus funcionários. De fato, estes documentos não têm se prestado a servirem como modelo de respeito ao mencionado princípio, porém, nele, e em seus argumentos, apresentam seus fundamentos.

Nos termos do Princípio n. 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.

Novamente surge a questão da auditoria (*due diligence*) como uma prática exigida das empresas no que tange ao respeito dos Direitos Humanos e todas as consequências dos atos empresariais que a eles estejam relacionados. Em termos mais gerais, esse princípio antecede a previsão dos componentes essenciais dessas auditorias. Ele orienta que, o mais cedo possível, as empresas devem levar em conta que os impactos potenciais merecem medidas de prevenção e mitigação dos riscos desses impactos, e quanto aos impactos reais, deve-se dar ênfase à reparação.

Destaque-se que essa auditoria (*due diligence*) não é, ou não deveria ser voltada a identificar somente riscos para a própria empresa, mas sim para titulares de direitos que podem ser violados pela atuação empresarial. Nos termos da ISO 26000, a *due diligence* estaria relacionada a um processo bastante abrangente e proativo de “identificar os impactos sociais, ambientais e econômicos negativos reais e potenciais das decisões e atividades de uma organização ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade organizacional, visando evitar ou mitigar esses impactos” (ISO, 2010, p. 2).

Por outro lado, a preocupação com a cumplicidade – comum – entre a empresa auditora e auditada também é uma realidade a ser evitada, mesmo porque, juridicamente, ambas responderiam pelo dano.

Considera-se que a auditoria tem um papel importante na defesa dos direitos humanos, por isso que o princípio n. 17 ganha destaque. Através de um processo de gestão, a empresa tem a responsabilidade de sua realização contínua acerca de todos os impactos que sua atividade causa, interna e externamente. Mesmo por isso, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE organizou um Guia de “devida diligência para uma conduta empresarial responsável” (OCDE,

2018). Entre as justificativas da edição do documento, está a ajuda às empresas para que possam prevenir e lidar com os impactos adversos relacionados a “direitos trabalhistas, direitos humanos, meio ambiente, combate à corrupção, consumidores e governança corporativa que possam estar associados às suas operações, cadeias de fornecimento e outras relações comerciais” (OCDE, 2018, p. 3).

Na verdade, referido guia traz orientações práticas de como se efetivar os princípios de Ruggie, levando-se em conta as circunstâncias de cada empresa, especialmente no que tange à devida diligência nos temas de direitos humanos, emprego e relações laborais, meio ambiente, sistemas de *compliance* no combate à corrupção, à solicitação de suborno e à extorsão, interesses do consumidor e transparência. Todas as relações comerciais da empresa devem ser atingidas: “fornecedores, franqueados, licenciados, *joint ventures*, investidores, clientes, contratados, consultores, assessores financeiros, jurídicos e outros, e quaisquer outras entidades estatais ou não estatais”, ligadas tanto às suas operações comerciais, como aos seus próprios produtos ou serviços (OCDE, 2018, p. 10).

E essa *due diligence* envolve não apenas as próprias atividades da empresa, mas também das empresas com as quais estão vinculadas, mesmo que não tenha contribuído diretamente para o impacto gerado. Este é um ponto de destaque para a eficácia colateral dos direitos humanos, o que se busca demonstrar necessário neste capítulo.

Assim, o princípio de número 17 também chama a atenção na questão da *compliance*: “Auditoria e *compliance* não se tratam da mesma coisa, porém possuem uma íntima relação, sendo aquela parte integrante e indispensável deste” (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 5). Elas “são complementares e devem ajudar as organizações a manter os seus controles distantes das ameaças dos riscos inerentes à não conformidade” (NEGRÃO; PONTELO, 2017, p. 128)<sup>93</sup>.

O fato é que uma empresa transnacional, diante de suas atividades em diversos países, e que contrata milhares de funcionários em suas diversas subsidiárias,

---

<sup>93</sup> Diferenciando auditoria de *compliance*, ainda, Negrão e Pontilho (2017), esclarecem que as principais características de ambas são distintas: Na auditoria, I) as atividades são realizadas de forma aleatória e temporal, por amostragem; II) a avaliação é objetiva, sistemática e disciplinada; III) ela atua na certificação do cumprimento das normas e processos; IV) tem atividades de consultoria e V) age de forma a recomendar. Já quando o assunto é *compliance*, tem-se que: I) as atividades são realizadas de forma rotineira e permanente e em todas as áreas da organização; II) realiza verificação e monitoramento; III) atua na prevenção e controle de riscos, de forma tempestiva e assegurando e certificando que todas as áreas estão cumprindo normas e procedimentos conforme instituídos pela Alta Administração.

contando com uma rede enorme de fornecedores, “sem dúvida alguma, para cumprir os princípios norteadores, deve ter um programa amplamente estruturado que aponte a todos os envolvidos em suas operações quais são os seus valores, os seus objetivos”. Dessa forma, a empresa pode deixar claro que tem o respeito aos direitos humanos como seu fundamento, “utilizando-se de códigos de conduta, comandos da alta administração, treinamento de pessoal e envolvidos; ou seja, a empresa, sem dúvida alguma, precisa de um programa de compliance” (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 6).

E o Princípio 18, iniciando menções específicas sobre a auditoria (*due diligence*) a ser realizada, explica:

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.

A auditoria deve se iniciar com a identificação e avaliação da natureza dos impactos negativos atuais e potenciais sobre os direitos humanos nos quais a empresa pode ser envolvida. Com isso, haveria compreensão sobre as consequências específicas em um contexto de operações em concreto, como, por exemplo, identificando os possíveis afetados pela violação de direitos humanos, a projeção das consequências da atividade proposta e das relações comerciais correspondentes sobre os direitos humanos das pessoas identificadas etc. Isso deve acontecer em intervalos regulares, consultando também as pessoas diretamente envolvidas e afetadas através da garantia de uma comunicação efetiva, independentemente do idioma. Consultar especialistas de credibilidade também faz parte desse processo que a empresa deve realizar.

Essa fase de avaliação sobre os impactos que as atividades da empresa geram são a base para as fases seguintes do processo de auditoria. Assim, de acordo com o Princípio n. 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.

Ou seja, as medidas internas da empresa ganham destaque neste enunciado. Todas as funções da empresa devem incorporar o compromisso político do estabelecimento com os direitos humanos, não só no ato em si, mas no exercício de influência também, especialmente no sentido de exercer a capacidade de modificar as práticas prejudiciais de entidades que provoquem dano.

Por vezes, tomando-se o caso exemplificado no início deste trabalho, do Rana Plaza em Bangladesh, uma empresa pode não ter contribuído diretamente pela violação de direitos humanos ocorrida. Porém, tal dano tem relação direta com produtos oferecidos pela outra empresa, que com ela mantém relações comerciais. Tem-se uma situação complexa que, no entanto, não pode ser desconsiderada em razão dessa complexidade. Quanto mais complexas forem a situação e suas repercussões sobre os direitos humanos, mais motivos terá a empresa para recorrer a especialistas independentes que a assessorem sobre o tipo de resposta que deve oferecer, como sua influência para prevenir ou mitigar as consequências negativas. E, se nem assim for possível a preocupação em não violação dos direitos humanos, a empresa deve pôr fim à relação comercial, ainda que isso possa trazer algumas dificuldades às suas funções.

Segundo o 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. Levar em consideração as informações vindas de fontes tanto internas como externas, inclusive das partes interessadas afetadas.

Um acompanhamento de eficácia traduz-se em monitoramento qualitativo e quantitativo, por fontes internas e externas à empresa. Isso para que a empresa tenha conhecimento se a aplicação de sua política de direitos humanos está sendo realizada da forma correta, de maneira a melhor preservar os direitos humanos.

E nos termos do Princípio número 21, a publicidade das medidas tomadas é também uma orientação importante, tanto preventivamente como para reparação de eventual violação ocorrida:



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.

Dissipar o medo da população que tem noção dos riscos da atividade comercial é o objetivo do princípio acima citado. Assim, publicar reiterada e frequentemente as medidas tomadas para redução dos riscos, bem como as informações sobre o porquê de tais providências, acaba até diminuindo o próprio risco da violação e de impactos maiores. E dar conhecimento, desde que verdadeiros, implica em oferecer transparência e prestar contas às pessoas ou grupos que possam se ver afetados e a outros interessados, inclusive os investidores. Ou seja, toda essa publicidade é direcionada para qualquer população que possa ser atingida por uma atividade arriscada, inclusive os próprios funcionários da empresa.

Neste ponto, a comunicação pode adotar diversas formas, como reuniões presenciais, diálogos *on-line*, consultas com os afetados e relatórios públicos oficiais.

Em relação à reparação esperada, o Princípio n. 22 orienta que “Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos”. Ainda que tenha o dever de agir de forma contundente a evitar a violação, tem a empresa o dever de se preocupar com a reparação das consequências negativas sobre os direitos humanos que não tenha previsto ou que não tenha sido capaz de evitar. Neste sentido, importa a cooperação com outros atores responsáveis pela violação e seus efeitos.

Nos termos do Princípio 23, que traz questões de conjuntura, há previsão de que

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.

Mesmo que o Estado esteja envolto em situações de conflito, as leis que se refiram à proteção de direitos humanos não poderiam ser, simplesmente, desconsideradas pelas empresas, operem elas onde for. Devem ser avaliados os riscos que se expõem os direitos humanos na atividade da empresa, que atue diretamente ou como cúmplice. Os diretores, executivos e empregados das empresas podem acabar respondendo juridicamente pelos atos que acabam causando graves violações de direitos humanos.

Além disso, deve-se buscar alguma providência que possibilite a prevalência dos direitos humanos no contexto da existência de exigências conflitantes, ou pelo menos evitam o agravamento da situação.

E sobre o mesmo tema, o Princípio de número 24 orienta:

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.

Se a empresa não conseguir evitar todo o tipo de ocorrência de violação a direitos humanos, deve começar a mitigar o prejuízo por ordem de conduta mais grave, especialmente se uma resposta tardia puder dar ensejo a uma situação irremediável. A gravidade nesse contexto não é um conceito absoluto senão relativo, em função das consequências sobre outros direitos humanos que identifique a empresa.

Finalmente, o Capítulo 3 dos Princípios Orientadores traz o título de “Acesso a mecanismos de reparação”, trazendo o seu princípio fundamental sob n. 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 outros 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.

Por mais que se tente trabalhar com a prevenção à violação de direitos humanos, deve-se pensar nos mecanismos de compensação quando estas já ocorreram. Se assim não fosse, o dever de proteção do Estado careceria de sentido.

Tais mecanismos de reparação podem incluir pedido de desculpas, restituição, reabilitação, compensações econômicas ou não-econômicas e sanções punitivas, como multas penais e/ou administrativas, assim como medidas de prevenção de novos danos através, por exemplo, de liminares ou garantias de não-repetição. Além

disso tudo, tais procedimentos devem ser imparciais e estar protegidos contra toda forma de corrupção ou tentativa política ou de outra natureza influir em seu resultado. Tudo isso fica na incumbência do Estado.

Também é dever do Estado fazer com que a população conheça e compreenda os mecanismos de reparação e como pode-se ter acesso a eles, oferecendo o apoio (inclusive financeiro) para tanto. O acesso à justiça, por exemplo, deve ser garantido e enfatizado pelos Estados. A população tem o direito de saber que há uma proteção esperando provocação para que seja devidamente efetivada.

Dentre os princípios operacionais do acesso aos mecanismos de reparação, tem-se, como primeiro, o Princípio n. 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.

Neste princípio, ganha mais destaque o acesso aos poderes constituídos para que as denúncias sejam operadas, processadas e procedentes. Além de órgãos representativos da sociedade, e além do próprio acesso à justiça, a garantia de justiça deve ser facilitada.

Em casos de violações de direitos humanos por empresas, como o grave desastre ocorrido com o rompimento de barragem em Mariana/MG, diversos órgãos de atuação foram chamados e, ainda hoje, trabalham em conjunto para tentar reparar os prejuízos das vítimas, como ocorre com a Defensoria Pública, Ministério Público, órgãos municipais de defesa dos cidadãos etc. Isso, no entanto, não traz a conclusão de que os instrumentos de reparação existentes no direito foram, de fato, utilizados e aplicados em favor das vítimas do evento.

A orientação presente no Princípio 26 também se refere a evitar qualquer tipo de corrupção que os órgãos públicos possam sofrer diante da necessidade de reparação. Os órgãos judiciais devem agir com absoluta independência das pressões econômicas ou políticas do próprio Estado e de agentes estatais. Inclusive, quando Ruggie explica tal princípio, cita diversos exemplos de casos que esse princípio deveria ser aplicado:

- Quando a forma em que se atribuem as responsabilidades jurídicas entre os membros de um grupo empresarial, conforme a legislação penal e civil, permite que não se prestem contas de maneira apropriada;

- Quando os demandantes são vítimas de uma negação de justiça no Estado “receptor” e não podem acessar os tribunais do Estado de origem, independentemente do fundamento da denúncia;
- Quando os direitos humanos de certos grupos, como os povos indígenas e os migrantes, não recebem o mesmo nível de proteção jurídica que os da população majoritária. Podem surgir barreiras práticas e de procedimento para obter acesso à reparação, por exemplo:
- Quando os custos para apresentar denúncias superam o nível necessário para promover ações judiciais infundadas e/ou não podem ser reduzidos a níveis razoáveis com apoio público, mediante mecanismos ‘baseados no mercado’ (como os seguros de litígio ou os sistemas de custas legais) ou por outros meios;
- Quando os denunciadores têm dificuldades para conseguir representação jurídica devido à falta de recursos ou outros incentivos para que os advogados assessorem aos denunciadores nesse âmbito;
- Quando não se dispõe de opções adequadas para apresentar reclamações conjuntas ou estabelecer procedimentos de representação (como as demandas civis coletivas e outros procedimentos de ação coletiva), o qual impede que os denunciadores a título individual obtenham uma reparação adequada;
- Quando os promotores de justiça carecem de recursos, conhecimento especializado ou de apoio necessários para cumprir as obrigações assumidas pelo Estado de investigar o envolvimento de pessoas ou empresas em delitos de direitos humanos.

Tudo isso, especialmente, ocorre quando se afere, no caso concreto, a diferença entre empresa e pessoas prejudicadas, quanto aos recursos financeiros e acesso às informações. Aliás, a vulnerabilidade é uma característica predominante quando ocorre grandes violações a direitos humanos, e uma facilitadora da corrupção em momentos de crise.

Também mencionando a importância dos mecanismos extrajudiciais de denúncia, o Princípio n. 27 dispõe:

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.

Esse sistema extrajudicial, se atuar de forma integral, pode evitar muitas demandas judiciais que, em razão da amplitude e efeitos, poderiam ser resolvidas administrativamente. Podem atuar através da mediação, por exemplo, ou de outros mecanismos que consigam, de forma eficaz, reparar ou diminuir as consequências do ato violador. As próprias organizações nacionais de direitos humanos podem desempenhar um papel bastante importante neste sentido, incentivando a resolução de conflitos sem a sua judicialização. Porém, depende, claro, da vontade da empresa de entender a importância de tal prática.

Aliás, sobre mecanismos não-estatais de denúncia, o Princípio n. 28 orienta que “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”. Seriam os mecanismos interiores à empresa, os mecanismos em conjunto com as partes interessadas, organismos nacionais e internacionais. Há instituições que são criadas após as violações com o objetivo de efetivar a reparação e mitigação dos danos<sup>94</sup>.

Com esses mecanismos, desde que não sejam constituídos com o intuito de proteger a empresa, muitas vantagens concretas podem surgir, como a rapidez de acesso e reparação, custos reduzidos, alcance transnacional e representatividade para parcela mais vulnerável da relação.

Quanto aos organismos de maior alcance, como os nacionais ou internacionais, há a função da cobrança perante o próprio Estado de proteger as pessoas contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas.

Segundo o Princípio n. 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.

Ou seja: não basta existir os mecanismos mencionados no Princípio n. 28, deve-se dar operacionalidade a tais funções, de forma que as pessoas e comunidades possam acessá-los e denunciar as violações e preocupações legítimas nas ocorrências. Pode ser através de um recurso externo às partes, inclusive, não sendo necessário que os denunciantes se socorram de outras vias antes de acessá-la.

---

<sup>94</sup> Nem sempre essa criação de entidades, quando a empresa participa diretamente, tem algum tipo de benefício para as vítimas, pelo contrário. Por exemplo, no caso do rompimento da barragem de Mariana, em Minas Gerais, após o desastre foi criada a ‘Fundação Renova’, com o intuito de gerir todas as ações de reparação de deviam ser realizadas ao longo da bacia do Rio Doce, especialmente porque foi instaurado um contexto de muitos prejuízos à empresa detentora da barragem, que precisou tomar alguma atitude no sentido de promover uma “resposta” à sociedade em geral. A criação da Renova veio através de um Termo de Transação e Ajustamento de Conduta (TTAC), entre organizações públicas e a empresa. Porém, suas mantenedoras são a Samarco e suas duas controladoras: a Vale e a BHP e, em pesquisa exatamente sobre o discurso que a Fundação Renova se utilizou em sua fundação, Ferreira (2019, p. 86) explica: “Entendendo ainda que nesse contexto a Fundação Renova é a representação concreta e velada da Samarco, Vale e BHP, conforme já destacado, é perceptível que as corporações citadas tem o poder e domínio em todo o processo pós-crime, pois, são elas que articulam a elaboração do TTAC, ao mesmo tempo em que definem o que e por quem será executado”. A autora, ainda, enfatiza (2019, p. 89) que tal termo não foi firmado em benefício das vítimas: “O TTAC então foi realizado como forma de fazer valer os interesses da corporação, transvestidos em interesses gerais, num documento jurídico com órgãos governamentais, característica essa já denunciada por Medeiros (2013) no que se refere à ocorrência dos crimes corporativos ao afirmar que as corporações por serem dotadas de poder sobre a sociedade e Estado, acabam por exercer influências na elaboração das leis, adquirindo benefícios e regalias”.

Tais mecanismos de denúncia desempenhariam duas funções fundamentais: em primeiro lugar, indicar os impactos negativos sobre os direitos humanos seria parte da obrigação de uma empresa, na realização da auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, conforme já explicitado. O canal de comunicação serviria para que a pessoa tivesse acesso imediato à empresa quando suas operações estivessem causando sofrimento à população ou ameaça disso. Com base nessas denúncias, as empresas também podem identificar problemas sistemáticos e adaptar suas práticas de acordo com tais informações.

A segunda função dos mecanismos de denúncia de nível operacional seria permitir que a empresa tomasse conhecimento de todos os danos detectados, reparando os impactos negativos de forma rápida e direta, mesmo para evitar danos maiores e a proliferação de reclamações.

Ainda assim, convém que se esclareça que tais mecanismos podem constituir um complemento importante da participação das partes interessadas e de uma possível negociação coletiva, mas não devem ser utilizados para debilitar a função dos sindicatos nas disputas trabalhistas, nem para impedir o acesso aos mecanismos de denúncia judiciais ou outros de tipo não-judicial. Assim, o caráter é de expansão do acesso, mas sem que implique em qualquer restrição.

Segundo o que dispõe o Princípio n. 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”.

As iniciativas de colaboração entre as próprias empresas também podem garantir o respeito às normas sobre direitos humanos. De modo prático, esta colaboração deve dar-se pela garantia de disponibilidade de mecanismos eficazes para que as partes afetadas ou seus representantes legítimos proponham suas preocupações quando considerarem que foram descumpridos os compromissos em questão. Caso contrário, poderia haver suspeita quanto à legitimidade desse tipo de iniciativa. Os mecanismos podem ser estabelecidos na esfera dos membros individuais, da iniciativa de colaboração, ou de ambos, fomentando a prestação de contas e contribuindo para reparar os impactos negativos sobre os direitos humanos provocados por suas atividades.

Por fim, o Princípio n. 31, sobre os critérios de eficácia dos mecanismos não-judiciais de denúncia, orienta:

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.

Estas últimas orientações levam em consideração que um mecanismo de denúncia pouco eficaz pode intensificar o sentimento de insatisfação das pessoas afetadas, pelo aumento da sensação de impotência e falta de respeito ao processo. Assim, a fim de evitar tal consequência, o princípio baseia-se em oito guias que devem estar presentes nas estruturas de denúncia: I – legitimidade, para além de uma capacidade específica para realizar a atividade, possa contar com o atributo subjetivo da confiança do denunciante – e isso se daria com a ausência de interferência direta da empresa no processo de denúncia; II – acessibilidade, que se dá, especialmente, através do conhecimento do mecanismo e superando dificuldades relacionadas ao idioma, nível de alfabetização, custos, localização física e temor a represálias e prejuízos que possa sofrer em razão da denúncia; III – previsibilidade, ou seja, o prazo para resposta pode ser razoavelmente esperado, através de divulgação anterior aos envolvidos; IV – igualdade, referente ao acesso, informação e respeito, mesmo porque os afetados, geralmente, são os que tem menor acesso às informações e aos especialistas, sem condições de contratar assessoria, o que faz a busca à igualdade material ser imprescindível à confiança de justiça no caso concreto; V – transparência, através da informação constante às partes interessadas, com estatísticas, estudos de casos, sem, no entanto, dispor da confidencialidade do diálogo entre as partes e da identidade das pessoas; VI – compatibilidade com os direitos humanos

universalmente reconhecidos, mesmo durante todo o processo; VII – aprendizagem contínua, com as experiências que já ocorreram com violações passadas e a redução de riscos sobre novas violações; VIII – participação e diálogo como base para os mecanismos de nível operacional, a fim de que possam ser adaptados à melhor necessidade dos grupos afetados, além de criar o seu uso efetivo e o interesse dos demais. O diálogo, inclusive, pode e deve utilizar de um terceiro, imparcial, legítimo e independente, mesmo porque uma empresa não pode ser, ao mesmo tempo, objeto de denúncias e de resolução unilateral.

Estes são os 31 princípios orientadores apresentados por John Gerard Ruggie, como forma de encaminhar as empresas ao estrito respeito pelos direitos humanos. De fato, não há quem possa sustentar, ainda, que tais princípios tratam de normas cogentes, apesar de esforços neste sentido.

Na verdade, como já mencionado, há críticas sobre a posição conservadora de Ruggie, especialmente no que concerne a deveres que as empresas deveriam ter em relação à promoção de direitos humanos: “[...] o cerne da posição Ruggie é de que as empresas em geral só têm ‘obrigações negativas’ visando não ferir os direitos fundamentais de outras pessoas através de suas ações ou das ações daqueles com quem estão associadas” (BILCHITZ, 2010, p. 210). Também se argumenta a incapacidade de Ruggie em admitir que parâmetros e mecanismos voluntários são insuficientes para se determinar uma responsabilização das empresas por violações a direitos humanos. “É possível afirmar que a principal falha deste relatório é se ocupar mais dos ‘desafios em direitos humanos’ que as empresas devem enfrentar do que propriamente das violações de direitos humanos sofridas pelas vítimas” (FENNEY, 2009, p. 182).

De toda forma, o conteúdo dos princípios é suficiente para demonstrar a sua importância no contexto de que as empresas não podem estar desconectadas dos direitos humanos. E mais: após o surgimento do guia desses princípios, surgiu uma série de documentos, inclusive com esclarecimentos sobre a sua interpretação, além de guias para a sua aplicação prática e planos nacionais sobre o tema, especificados no âmbito da *United Nations Human Rights Office of the High Commissioner* (SCABIN; CUNHA; HOJAIJ, 2015).

Mas, como dito, tais princípios orientadores, por si só, não são suficientes para responsabilizar as empresas diante do desrespeito dos direitos humanos, especialmente porque não detêm coercibilidade. Além disso, vê-se que tais princípios



reconhecem responsabilidades aos Governos, mas não direta e explicitamente às empresas.

Convém destacar que Ruggie (2017) concebe que a aplicação dos princípios também envolve o reconhecimento do direito internacional dos Direitos Humanos, através dos tratados e leis. Assim, apesar de se adotar nesta pesquisa a concepção de que tais princípios não são vinculativos, o seu autor direciona a aplicação dos mesmos através de normas estatais. Os princípios, segundo as palavras do próprio Ruggie, foram concebidos com base num sistema transnacional policêntrico de modelo de governança, incluindo a forma tradicional de governança pública, através da legislação e regulação, reparação judicial e não judicial; direito internacional e outras instituições públicas; governança corporativa, com a personalidade jurídica e responsabilidade limitada, dentro de estratégias empresariais, operações e sistemas de gestão de risco, e governança civil, através de mecanismos de conformidade social como campanhas, parcerias, ações judiciais, e outras formas de pressão, que podem decorrer dos movimentos sociais, também objeto de estudo desta pesquisa.

O trabalho de Ruggie é um marco importante na questão de as empresas tomarem ciência de que suas atividades devem ser exercidas dentro de padrões de comportamento que respeitem os direitos humanos, mesmo em detrimento do lucro que buscam como objeto principal. Assim, as críticas não devem desqualificar a importância dos princípios, mesmo porque incluídos dentro do *soft law*, com inúmeras relações ao direito que emana do momento pós-moderno.

#### **4.4 A importância do *Soft Law* na realização dos direitos humanos pelas empresas**

Especialmente no que diz respeito ao direito internacional, nem sempre um tratado foi a forma de materialização de documentos jurídicos, mesmo porque alguns, apesar de amplo aspecto, não continham, e não contém, normas de caráter vinculante. Exemplo são as normas denominadas de *soft law*.

De início, convém esclarecer o uso do termo em inglês: “A tradução da expressão poderia ser ‘direito flexível’, ‘direito mole’, ‘direito verde’, ‘direito macio’, no entanto estas expressões não correspondem ao sentido do termo em inglês, que é usado por toda a doutrina internacionalista”. Há autores, inclusive, que preferem o termo *soft norm* por entenderem que inexistente direito (*law*) não obrigatório. “Muito embora, essa interpretação seja a mais correta a maior parte da doutrina internacional

prefere empregar *soft law*” (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012, p. 6272)<sup>95</sup>. Assim, por não ter tradução exata em relação ao significado de seu conteúdo, opta-se por seguir a doutrina que utiliza o termo na versão em inglês.

O que se concebe, nessa pesquisa, como *soft law*, relaciona-se a “um processo de produção de standards normativos, que têm como vocação a regulação de comportamentos sociais, sem caráter vinculativo e cujo incumprimento não estão associados a sanções jurídicas” (NEVES, 2006, p. 251).

Não há um marco temporal claro sobre o surgimento dessas normas, apesar de menções ao fato de que, por volta de 1930, McNair teria sido o primeiro a utilizar o termo, referindo-se a princípios abstratos em oposição ao direito concreto. Porém, no debate doutrinário, o termo aparece entre os anos de 1970 e 1980, através do surgimento de organizações multilaterais tanto públicas quanto privadas (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012). O próprio surgimento da ONU também marca o crescente uso dessas normas, já que a instituição veio com o objetivo de ampliar o respeito a direitos pela condição humana, nunca visto de forma única entre todas as regiões do mundo. E o *soft law* acabou por contribuir com o direito internacional após 1945<sup>96</sup>.

O fato é que o surgimento dessa forma de se pensar o direito é atribuído exatamente à impossibilidade da existência de concordância sobre normas de imposições obrigatórias, precisamente como se deu no caso de direitos humanos e empresas. Os Estados, “em alguns casos, não entram em um acordo a ponto de assinar e ratificar diversos tratados, algumas vezes há uma espécie de aversão a isto, com um entendimento de que haveria um excesso de compromisso com objetivos globais” (AHMED; MUSTOFA, 2016, p. 3).

Apesar do paradoxo que o conceito guarda, já que se trata de um direito não obrigatório, concepção que não se fundamenta no conceito clássico de direito,

---

<sup>95</sup> “A expressão *soft law* foi traduzida pela doutrina francesa em *droit souple, flexible, mou, doux, vert, programmatoire, pré-droit* (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012, p. 6272)

<sup>96</sup> “A crescente relevância da *soft law* no desenvolvimento do direito internacional e no reforço da regulação global pós-1945 constitui uma das tendências estruturantes do direito internacional atual que se materializa em mecanismos distintos que variam com o tipo de *soft law* em causa. A *soft law* primária ou autônoma teve um impacto inovador ao constituir o pilar estruturante da gênese de novas áreas do direito internacional, como sucedeu nos casos da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 em relação ao direito internacional dos direitos humanos e da Declaração de Estocolmo de 1972 relativamente ao direito internacional do ambiente. A *soft law* secundária está associada a, e dependente de instrumentos de *hard law*, em especial tratados internacionais, contribuindo para a sua interpretação ou para a integração de lacunas como no caso dos comentários gerais elaborados pelo Comitê dos Direitos Humanos, no âmbito dos Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, e pelo Comitê dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais no âmbito do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais” (NEVES, 2006, p. 251).

vinculado às ideias de obrigatoriedade, sanção, preciso, inflexível, as normas de *soft law*, no entanto, não são desprovidas de eficácia, especialmente no contexto da colateralidade que se guarda neste capítulo. Supera-se a identificação da norma jurídica que traz a obrigatoriedade, a coercitividade, no seu bojo, como a própria identificação do direito (BOBBIO, 1999)<sup>97</sup>.

Aliás, o que se chama por *soft law* não guarda a mesma especificidade em todos os lugares. Por vezes, a mesma norma pode ser *hard law* para alguns Estados e *soft law* para outros, como as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que são juridicamente vinculantes para Estados envolvidos no conflito, mas não o são para outros Estados membros.

Também, enquanto os tratados, que estariam na categoria do *hard law*, prestam-se geralmente a impor obrigações diretamente a organismos estatais, as normas de *soft law*, na maioria das vezes se dirigem a organismos não estatais, como empresas, organizações internacionais, organizações não governamentais e indivíduos. (SHELTON, 2008, p. 4). As consequências do descumprimento da *soft law* encontram-se muito mais no campo da retaliação do que no da sanção.

Outra característica da *soft law* é que, em regra, ela cria objetivos a serem atingidos no futuro, programas e diretrizes, e não obrigações atuais, pontuais e prescricionais (DUPUY, 1991). O fato é que sua concepção é complexa, podendo ser abordada num contexto multifacetário:

De modo mais completo Thibierge define que os instrumentos de *soft law* são compostos, simultaneamente ou não, por três facetas, ou seja, ele pode ser mou (mole), flou (fluido) ou doux (doce). Quando composto por premissas vagas, imprecisas ele será tido como um direito fluido, quando não for obrigatório será tido como doce e se não prever sanções será mole. Logo, um instrumento jurídico pode ser triplamente *soft* quanto ao seu conteúdo, obrigatoriedade e efeitos. A despeito das incontáveis definições encontradas para *soft law* esta nos parece a mais completa. (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012, p. 6273)

---

<sup>97</sup> Sabe-se que essa menção é feita de forma clássica, especialmente em razão de que a concepção do direito modifica-se e atualiza-se: “Terré, Bergel, Carbonnier refutam essa visão reduzida do direito como um simples conjunto de regras, afirmando que o direito é mais amplo que a regra, posto que o direito é igualmente costume, prática, jurisprudência, etc. Quanto ao caráter obrigatório, Molfessis destaca que ao se considerar o critério obrigatório como essencial ao direito ignora-se as demais manifestações possíveis do direito. Por fim, a juridicidade não pode se subordinar à sanção, uma vez que existem regras em direito internacional e constitucional que mesmo sem impor sanção continuam sendo regras jurídicas. Nesse sentido assinala Virally ‘uma norma não é jurídica porque ela é capaz de impor sanção. Ela sanciona porque ela é jurídica’” (OLIVEIRA; BERTOLDI, 2012, p. 6269/70).

Para este trabalho, interessa o aspecto do *soft law* em seu contexto de não obrigatoriedade, como normas de caráter voluntarista. Porque, mesmo com seu caráter de generalidade e voluntarismo, as normas de *soft law* guardam lugar reconhecido na proteção dos direitos humanos. O seu processo de elaboração tende a ser mais rápido e menos rígido, além de complementar as normas de *hard law* e vice-versa (REIS; CAMPELLO, 2018).

Até, em alguns casos, vê-se que as normas de cunho voluntarista que caracterizam o *soft law* são mais recomendadas que o próprio *hard law*, especialmente porque cria-se ambiente de confiança mútua; estimula o desenvolvimento de tratativas; cria-se um regime preliminarmente flexível, com seu desenvolvimento em etapas; impulsiona-se a criação da legislação nacional no mesmo sentido; não se tem a preocupação que existe no caso do sobrecarga de relações internacionais em razão de normas de *hard law* que podem fracassar e deteriorar as relações internacionais; tem um processo mais rápido de aprovação, evita procedimentos burocráticos no caso de necessidade de emendas; há uma maior confidencialidade; acordos podem ser celebrados mesmo entre quem não possua competência para firmar tratados internacionais ou que outras partes não reconheçam como sujeito de direito internacional (HILLGENBERG, 1999).

No que diz respeito especificamente à questão de direitos humanos e empresas, o próprio contexto histórico demonstra que, se não fosse através de *soft law*, a verdade é que, até o momento, nada haveria sobre o assunto. “O que vem ocorrendo, ao menos no campo dos Direitos Humanos, é que boa parte das convenções multilaterais a nível global tem sido precedida por declarações não vinculantes juridicamente, normas de *soft law*”. (SHELTON, 2008, p. 10).

Exemplo de normas orientadoras tem-se na aplicação do guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável (OCDE, 2018), como já mencionado. Segundo o próprio guia dispõe, ele foi criado através da supervisão do Grupo de Trabalho da OCDE sobre Conduta Empresarial Responsável, envolvendo múltiplos atores, em um processo com países membros e não-membros da OCDE. Houve, segundo o próprio documento, participação de representantes das empresas também, além de representantes de sindicatos e sociedade civil.

O guia traz, de início, uma visão geral da devida diligência para uma conduta empresarial responsável, abrangendo, genericamente, os impactos e riscos da

atividade empresarial, a razão de se realizar a devida diligência<sup>98</sup> e suas características com elementos essenciais. Explicita o processo da devida diligência, para incorporar a conduta empresarial responsável nas políticas e sistemas de gestão; a forma de se identificar e analisar impactos adversos reais e potenciais associados com as operações, produtos e serviços da empresa; como cessar, prevenir e mitigar impactos adversos, monitorando, também, a implementação e os resultados de tais práticas; a maneira de se comunicar como os impactos estão sendo enfrentados e como deve se prover ou cooperar para remediar os impactos quando necessário.

Todas essas ações são melhor explicadas com base em perguntas respondidas pelo próprio documento, referentes à visão geral da devida diligência para uma conduta empresarial responsável. Ao final, o guia apresenta três recomendações, dois convites e uma instrução sobre os temas<sup>99</sup>. A primeira recomendação é que todos, membros e não membros da OCDE, mas que tenham aderido a ela, promovam ativamente a utilização do Guia pelas empresas que operam nos seus territórios ou a partir deles, com o objetivo de assegurar que observem as normas internacionalmente aceitas em matéria de responsabilidade empresarial, a fim

---

<sup>98</sup> Neste ponto, destaque-se que o guia dá as razões que excedem uma preocupação “social” da empresa e dos impactos adversos a terceiros. A ênfase é aos impactos adversos que a própria empresa pode sofrer. Ou seja, a contribuição social é o segundo plano de interesse na devida diligência: “A devida diligência contribui para que as empresas antecipem, previnam ou mitiguem esses impactos. Em alguns casos limitados, a devida diligência pode ajudá-las a decidir se devem ou não prosseguir ou, como último recurso, descontinuar operações ou relações comerciais, porque o risco de um impacto adverso é muito alto ou porque os esforços de mitigação não foram bem-sucedidos. A prevenção e a mitigação eficaz de impactos adversos podem, por sua vez, ajudar uma empresa a maximizar as contribuições positivas para a sociedade, melhorar as relações com as partes interessadas e proteger a sua reputação. A devida diligência pode ajudar as empresas a criar mais valor, incluindo por meio de: identificação de oportunidades para reduzir custos; melhorias na compreensão dos mercados e das fontes estratégicas de fornecimento; reforço na gestão dos riscos comerciais e operacionais específicos da empresa; diminuição da probabilidade de incidentes relacionados com questões cobertas pelas Diretrizes da OCDE para EMNs; e diminuição da exposição a riscos sistêmicos. Uma empresa também pode realizar a devida diligência para ajudá-la a cumprir os requisitos legais relativos a questões específicas de CER, tais como leis locais nos campos trabalhista, ambiental, de governança corporativa, criminal ou anticorrupção” (OCDE, 2018, p. 16).

<sup>99</sup> Levando em consideração, também, a Convenção da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico de 14 de dezembro 1960, a Declaração sobre Investimento Internacional e Empresas Multinacionais, a Decisão do Conselho sobre as Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais, a Convenção sobre o Combate à Corrupção de Agentes Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para Cadeias de Fornecimento Responsáveis de Minerais de Áreas Afetadas por Conflitos e de Alto Risco, a Recomendação do Conselho relativa às Políticas para o Investimento, a Recomendação do Conselho relativa ao Guia OCDE-FAO para Cadeias de Fornecimento Agrícola Responsáveis, a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência para um Envolvimento Significativo das Partes Interessadas no Setor Extrativo e a Recomendação do Conselho sobre o Guia de Devida Diligência da OCDE para Cadeias de Fornecimento Responsáveis no Setor de Vestuário e Calçado (OCDE, 2018).

de evitar os impactos adversos de suas atividades e contribuir para o desenvolvimento sustentável.

A segunda recomendação refere-se ao apoio que os aderentes das recomendações ofereçam às empresas para a adoção do sistema de devida diligência na forma estabelecida pelo guia, no sentido de: 1. Incorporar a conduta empresarial responsável nas suas políticas e sistemas de gestão; 2. Identificar e analisar os impactos adversos reais e potenciais associados às suas operações, produtos ou serviços; 3. Cessar, prevenir e mitigar impactos adversos; 4. Monitorar a implementação e os resultados; 5. Comunicar como os impactos são tratados; e 6. Prover ou cooperar para a remediação dos danos, quando apropriado. A terceira recomendação refere-se à publicidade do próprio guia, para que seja estimulada sua utilização pelas empresas, como recurso destinado a partes interessadas, partes interessadas, tais como associações industriais, sindicatos, organizações da sociedade civil, iniciativas multilaterais e iniciativas setoriais, informando regularmente ao Comitê de Investimento sobre quaisquer atividades de monitoramento, divulgação e implementação das regras.

No que tange aos dois convites, o primeiro é destinado aos Aderentes e ao Secretário-Geral para a divulgação das recomendações e o segundo destina-se aos não aderentes, para que considerem e adiram a ela. Por fim, a instrução refere-se ao Comitê de Investimento para que monitore a implementação das recomendações e a apresente um relatório ao Conselho em no máximo cinco anos após a sua aprovação e conforme julgar-se adequado a partir de então (OCDE, 2018)

Vê-se que, formalmente, o guia é um documento que pode ser bem utilizado pelas empresas, contribuindo para a implementação de respeito aos direitos humanos, ainda que as violações que esta pesquisa menciona, exijam mais providências.

Como já assentado no capítulo anterior, há uma luta sobre a edição de um tratado sobre direitos humanos e empresas que, já há algum tempo, vem sendo discutido, rediscutido, sofrendo vetos e questionamentos, especialmente das próprias empresas e de estados com perfis liberais.

No que concerne às empresas, somente o *soft law*, por ora, não tem conseguido, efetivamente, o seu envolvimento com direitos humanos, por seu caráter informal e não vinculante. Existe uma descrença quanto ao impacto de medidas não-vinculantes, tais como o Pacto Global, que acabou gerando, em algumas empresas,

apenas a obtenção de um prestígio indevido, quando elas se apresentaram ao público, graças à simples adesão ao Pacto, como defensoras dos direitos humanos (ZANITELLI, 2011, p. 41).

Os próprios princípios de Ruggie, classificados como *soft law*, são vistos como um primeiro passo para que sejam editadas normas vinculantes de proteção dos direitos humanos, havendo mesmo quem sustente que eles têm a intenção de conversão em *hard law* (direito positivo), com o tempo (ZAMBRANA TEVAR, 2013). Mas seriam, mesmo, apenas precursores de normas que, de fato, exigissem posturas humanizadas das grandes empresas.

Por isso, apesar de não se mostrar, atualmente, com plena eficácia sobre o respeito aos direitos humanos pelas empresas, o *soft law*, neste tema, tem seu lugar de destaque e importância. Se há possibilidade de construção de um marco obrigatório e coercitivo, isso ocorre em razão do primeiro passo que se deu pela possibilidade de se pensar no tema em razão da existência dessas normas não vinculantes. E a concepção de governança corporativa alinha-se à concepção de que, mesmo que voluntárias, princípios apresentados às empresas podem se transformar em comandos bastante objetivos de gestão.

#### **4.5 Da governança corporativa à responsabilidade social corporativa**

Buscando um clima de confiança, tanto interna, quanto externamente, o ambiente empresarial destaca o conceito de governança corporativa, identificada por um sistema, “pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e demais partes interessadas”, no sentido de assumirem práticas que convertem os princípios básicos em recomendações objetivas, para alinhar “interesses com a finalidade de preservar e otimizar o valor econômico de longo prazo da organização, facilitando seu acesso a recursos e contribuindo para a qualidade da gestão da organização, sua longevidade e o bem comum” (IBGC, 2019, p.20). A governança envolve um aspecto interdisciplinar de estudo nas mais diversas áreas do conhecimento organizacional da empresa, inclusive no reflexo de suas atividades sobre as pessoas que com ela se

relacionam, como os *stakeholders*, que são os agentes econômicos envolvidos nos efeitos da atuação da empresa<sup>100</sup>.

Pode-se concluir que a governança corporativa se relaciona com a gestão da pessoa jurídica em sua “capacidade de planejamento, decisão, implementação, avaliação e revisão de suas práticas internas e externas, e com o objetivo de garantir a sustentabilidade multidimensional do empreendimento” (OLIVEIRA, 2018, p. 56). Trata-se de um sistema de valores e padrões de comportamento das empresas, que buscam alinhar interesses sociais sem desconsiderar o lucro que se busca. As corporações devem levar em consideração nas suas atividades, tanto o seu valor econômico, quanto o ambiental e social (*triple bottom line*). Isso exige mudança na própria cultura da organização: conforme vai sendo bem sucedida a introdução de responsabilidade social, econômica e ambiental, “a empresa muda sua forma de atuar, de tomar decisões e, por definição, a sua contribuição e a sua relação com o mercado e a sociedade em que atua” (BENITES; POLO, 2013, p. 829).

Com muita frequência, os programas da empresa adotam uma abordagem abrangente à diversidade e oferecem políticas e treinamento uniformes. Essas estratégias falham em abordar as normas e práticas enraizadas em padrões históricos e sociais específicos de exclusão, marginalização e desvantagem.

E tal providência tem por fundamento a eticidade, como os códigos de conduta e a busca pela responsabilização corporativa, que podem ser instrumentos de valia para o implemento de direitos humanos. Apesar de suas diferenças, Compa (2019) explica que os mais variados códigos de condutas existentes nas empresas criam uma dinâmica de diálogo entre consumidores, compradores da marca, gerentes de fábrica, sindicatos, ONGs e outros atores sociais. Enquanto alguns dos códigos pedem o cancelamento de contratos de compra com fábricas de fornecedores que violam o código de conduta, mesmo esses sistemas “rígidos” se unem a seus homólogos “leves” na busca de melhorias e conformidade, em vez de cortar negócios e prejudicar os trabalhadores. Ou seja, até o cancelamento de contrato somente ocorreria após a

---

<sup>100</sup> Os stakeholders poderiam ser, por exemplo, os trabalhadores e todos os demais agentes que sofreram os efeitos da atividade da empresa, tanto no aspecto social, quanto econômico, ambiental e mesmo relacionados à própria dignidade da pessoa humana. “Todos os envolvidos e vinculados ao processo empresarial, seja de forma interna (proprietários, funcionários e outros) ou externa (consumidores, fornecedores, prestadores de serviço, e etc.) são considerados stakeholders” (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 3).



notificação da outra empresa para que corrija sua conduta em desacordo com o socialmente aceitável.

Mas tudo isso não deve ser levado em consideração somente nos aspectos econômicos e sociais, ou até ambientais. É possível pensar-se no humano como um dos objetivos da governança corporativa, inclusive no relacionamento existente entre empresas parceiras, participantes de sua cadeia de produção ou não. Esse seria o nível colateral, que não envolve imposições de normas vindas de um poder soberano e nem de influência direta dos destinatários finais do produto empresarial.

Porque as empresas, nas relações entre si, também devem invocar o respeito aos direitos humanos. Os próprios princípios de Ruggie guardam essa necessidade de as empresas compreenderem que todas elas “têm a responsabilidade de usar a sua influência para impulsionar o respeito pelos direitos humanos através das suas cadeias de valor” (SETTI; SILVA; MUNIZ, 2017, p. 317).

Como princípios básicos na governança corporativa, tem-se a transparência das atividades da empresa, ainda que a disponibilização de informações não decorra de preceito legal; a equidade entre todas as pessoas participantes do ambiente empresarial, no que concerne a direitos e deveres; a prestação de contas, ou *accountability*, de forma clara e tempestiva e a responsabilidade corporativa, em todos os aspectos.

Ruggie (2014) destaca a necessidade de se pensar nessa governança global como uma “nova teoria de governança”, variável conforme as especificações vistas no caso concreto, especialmente em relação à produção da empresa, levando em consideração, ainda, riscos e incertezas, ganhos e perdas, que seriam os seus mais graves problemas. Isso porque o antigo modelo de governança tem uma utilidade limitada para lidar com muitos dos desafios globais mais significativos da atualidade. Por isso, Ruggie (2014) até enfatiza a importância de se pensar na ideia de um tratado vinculativo, mas desde que seja de forma abrangente, universal e que prescreva políticas de aplicação possível. Inclusive, o autor cita o Protocolo de Kyoto como exemplo de que protocolos vinculativos podem surgir através de um longo prazo, como fez a Organização Mundial do Comércio.

Em curto prazo, no entanto, uma nova teoria de governança traria uma abordagem através de blocos de construção sobre diferentes elementos para se chegar a uma solução que incorpore uma estrutura política internacional. Inclusive, esse teria sido o ponto de partida dos princípios orientadores, porque as empresas

não conseguiram chegar em um entendimento comum sobre o problema da violação de direitos humanos por ela causados e suas responsabilizações. Elas se opuseram de forma veemente às normas de responsabilidade das transnacionais e os interesses dos países de origem, da mesma forma que os próprios Estados ofereceram resistência. Por isso, Ruggie destaca que seu objetivo imediato foi de ganhar apoio para uma estrutura conceitual e normativa que estabelecesse o parâmetro e perímetros de direitos humanos e empresas como um tema político. No seu entender, instrumentos jurídicos internacionais devem e irão desempenhar um papel na evolução contínua dos negócios e dos direitos humanos, mas “como ferramentas de precisão cuidadosamente elaboradas” (RUGGIE, 2014, p. 8).

Dentro dessa concepção de nova governança, então, Ruggie (2014) explica que a teoria deve se basear na premissa de que o estado, por si só, não pode fazer todo o trabalho pesado necessário para atender aos desafios sociais mais urgentes. Outros atores devem se envolver, recaindo na “regulação responsiva”, cooperação informal, parcerias público-privadas e processos de múltiplas partes interessadas.

Essa necessidade de se pensar de forma policêntrica expressa-se de forma mais nítida quando se vê que, com raras exceções, as empresas não estão sujeitas ao direito internacional, mas às leis nacionais dos estados onde foram constituídas e operam. E a lei interpreta uma empresa matriz e cada subsidiária como personalidades jurídicas separadas, de modo que a matriz acaba não sendo responsabilizada por violações cometidas por uma subsidiária no exterior, mesmo quando é acionista única. A jurisdição extraterritorial ainda é muito contestada, apesar do crescimento do movimento, e então, pode-se concluir que construir uma estrutura de autoridade para empresas e direitos humanos é, inevitavelmente, um exercício de governança policêntrica (RUGGIE, 2014).

Globalmente, o autor destaca que a conduta corporativa é moldada por três sistemas de governança distintos: o primeiro é o de direito público e governança, nacional e internacional; o segundo é um sistema de governança civil que envolve as partes interessadas afetadas pelos negócios e empresas, empregando vários mecanismos de conformidade social; a terceira é a governança corporativa, que internaliza elementos das outras duas. E, a seu ver, seria necessária uma nova dinâmica regulatória sob a qual esses sistemas de governança se tornassem mais alinhados em relação às empresas e direitos humanos, especialmente para

compensar as fraquezas uns dos outros, jogando papéis que se reforçam mutuamente (RUGGIE, 2014).

Assim, vê-se que a governança corporativa proposta por Ruggie, dentro do aspecto de um sistema policêntrico, ultrapassa os limites da eficácia de normas voluntaristas, porque envolve a implicação dos documentos internacionais vinculativos.

Somente a governança corporativa, como *soft law*, não se mostra suficiente para o efetivo respeito aos direitos humanos pelas empresas. Há necessidade de conjugação com elementos de *hard law*, com a possibilidade de se impor sanções jurídicas a violações ou ameaças aos direitos humanos:

Nisto, busca-se encontrar os meandros da humanização dos stakeholders que decerto só se encontrará amplamente e eficazmente protegidos através da norma positiva ou de sua juridificação, pois consideramos de antemão, que as recomendações das boas práticas de governo societário não são suficientes para salvaguardar os direitos humanos dos stakeholders. Prova de que cada vez mais se fará necessário a positivação e juridificação das recomendações de governança corporativa impera em diversos ordenamentos ao redor do mundo, depois dos escândalos corporativos que se estamparam a partir da década de 1970, que fomentou a intervenção estatal através de leis neste âmbito, com a finalidade de apaziguar as relações empresariais (objetivos econômicos). Refletiu-se no Cardbury act britânico, bem como na maior reforma do direito societário norte-americano (após a década de 1930) através da Sarbanes-oxley de 2002, e inúmeras legislações de países europeus. Este intervencionismo estatal na positivação das regras de governança corporativa consubstanciará na eficácia dos direitos humanos dos stakeholders. (VEIGA; SILVA; BANDEIRA, 2015, p. 89)

Claro que essa positivação de normas sobre a governança corporativa não deixaria de considerar a liberdade negocial da empresa, mas deve trazer limites à autonomia privada, prevendo normas de respeito obrigatório, especialmente nos códigos de conduta. Essas normas trariam preceitos de direitos humanos, conciliando-os com a liberdade econômica, em especial com o desenvolvimento da horizontalização dos direitos fundamentais, porque tem crescido a intenção de coordenar a ação pública e privada na defesa dos direitos humanos, especialmente pelo envolvimento de atores como investidores, empregadores e produtores que operam no plano multinacional (MOURA, 2009).

Conceito atrelado à governança corporativa é o de responsabilidade social corporativa, que tem sua concepção ligada à estratégia, às políticas e às operações da empresa. Há quem sustente que o interesse pelo tema aumenta em razão da diminuição de confiança na democracia: hoje em dia, sustenta Reich (2008, p. 174),

“os reformadores, não raro, afirmam que é mais fácil convencer executivos de empresas do que políticos; também argumentam que podem ser mais eficazes levando grandes empresas a mudar seu estilo tentando alterar políticas públicas”. Porém, não se desconhece que é um tema que não agrada a concepções de defesa do livre mercado, especialmente porque leva em consideração outros temas que não somente a maximização dos lucros<sup>101</sup>.

O termo tornou-se amplamente usado no início da década de 1970, embora exista histórico de debate sobre o tema até mesmo antes do século XIX. E, “no passado, a atenção à responsabilidade social foi primeiramente focada nos negócios. O termo ‘responsabilidade social empresarial’ é mais conhecido para a maioria das pessoas do que ‘responsabilidade social’<sup>102</sup>. Seus elementos refletem as expectativas da sociedade em um momento específico: portanto, passível de mudança conforme as preocupações também se alterem. “A noção inicial da responsabilidade social era centrada em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes”. Posteriormente, surgiram outros temas, como práticas de trabalho e práticas leais de operação e, mais recentemente, como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate à fraude e à corrupção, foram incorporados a sua noção, conforme foram recebendo maior atenção. (ISO, 2010, p. 5)

Inclusive, sobre essa questão, em novembro de 2010, fora publicada a Norma Internacional ISO<sup>103</sup> 26000, dispendo acerca de diretrizes sobre responsabilidade

---

<sup>101</sup> “Em 1970, Milton Friedman, Nobel em Economia e considerado principal nome da Escola de Chicago, afirmou que priorizar a responsabilidade social ao invés da maximização do lucro era o mesmo que praticar socialismo, ‘uma doutrina fundamentalmente subversiva’. Friedman, defensor contumaz do livre mercado, acreditava que a grande virtude dele [livre mercado] é que não liga para etnia das pessoas, não liga para qual religião elas fazem parte, só liga para se elas podem criar algo que você quer comprar. ‘Esse é o sistema mais eficiente que já vimos, que permite que pessoas que se odeiem negociem para ajudar umas às outras’, escreveu em ‘Why Government Is the Problem’ em 1993. Na realidade, esse livre mercado exaltado por Friedman, nunca ligou a mínima para as pessoas. No entanto, essa crença guiou os mercados por décadas. (PORTO, 2020).

<sup>102</sup> Convém esclarecer que, no entanto, como a ISO 26000 trata de responsabilidade social tanto no âmbito privado quanto no público, esta pesquisa segue acrescentando a palavra corporativa ao sentido da responsabilidade social, para que fique claro que se trata de discussão da responsabilidade empresarial quanto ao respeito dos direitos humanos.

<sup>103</sup> “A história da *International Organization for Standardization* (Organização Internacional de Padronização - ISO) começou, em 1946, quando delegados de 25 países se reuniram no Instituto de Engenheiros Civis, em Londres, e decidiram criar uma nova organização internacional para facilitar a coordenação internacional e a unificação dos padrões industriais. Com isso, em 23 de fevereiro de 1947, a ISO iniciou oficialmente suas operações e, desde então, já publicou mais de 22440 normas internacionais que cobrem quase todos os aspectos da tecnologia e manufatura. Hoje, a Organização possui membros de 162 países e 785 comitês técnicos e subcomitês para cuidar do desenvolvimento de padrões. Mais de 135 pessoas trabalham em tempo integral para a Secretaria Central da ISO em Genebra, na Suíça. (SIMON, 2018, p. 41).

social, com orientações sobre os princípios subjacentes ao tema, o seu reconhecimento e o engajamento das partes interessadas, além de formas de integrar o comportamento socialmente responsável na organização. Ela é proposta com finalidade de aplicação tanto no setor privado quanto no público, apesar de destacar que não substitui ou altera as obrigações estatais (ISO, 2010)<sup>104</sup>. Na verdade, a própria ISO 26000 traz um quadro explicativo e dividido sobre o seu conteúdo:

Quadro II – Estrutura da ABNT NBR ISO 26000

<b>Título da Seção</b>	<b>Número da Seção</b>	<b>Descrição do conteúdo da Seção</b>
Escopo	Seção 1	Define o escopo desta Norma e identifica certas limitações e exclusões.
Termos e definições	Seção 2	Identifica e fornece a definição de termos-chave de importância fundamental para a compreensão da responsabilidade social e o uso desta Norma.
Compreensão da responsabilidade social	Seção 3	Descreve os fatores e condições importantes que influenciaram o desenvolvimento da responsabilidade social e que continuam a afetar sua natureza e prática. Descreve também o próprio conceito de responsabilidade social – seu significado e aplicação em organizações. A Seção inclui orientações para organizações de pequeno e médio portes sobre o uso desta Norma.
Princípios da responsabilidade social	Seção 4	Introduz e explica os princípios da responsabilidade social.
Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento de partes interessadas	Seção 5	Aborda duas práticas de responsabilidade social: o reconhecimento da organização de sua responsabilidade social e a identificação e engajamento de suas partes interessadas. Fornece orientações sobre a relação entre uma organização, suas partes interessadas e a sociedade, sobre o reconhecimento dos temas e questões centrais de responsabilidade social e sobre a esfera de influência da organização.
Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social	Seção 6	Explica os temas centrais e questões associadas referentes a responsabilidade social (ver Tabela 2). Para cada tema central, são fornecidas informações sobre seu escopo, sua relação com a responsabilidade social e respectivos princípios e considerações, ações e expectativas.
Orientações sobre a integração da responsabilidade social em toda a organização	Seção 7	Fornece orientações sobre como colocar a responsabilidade social em prática em uma organização. Isso inclui orientações relacionadas a: compreender a responsabilidade social da organização, integrar a responsabilidade social em toda a organização, comunicar sobre responsabilidade social, melhorar a

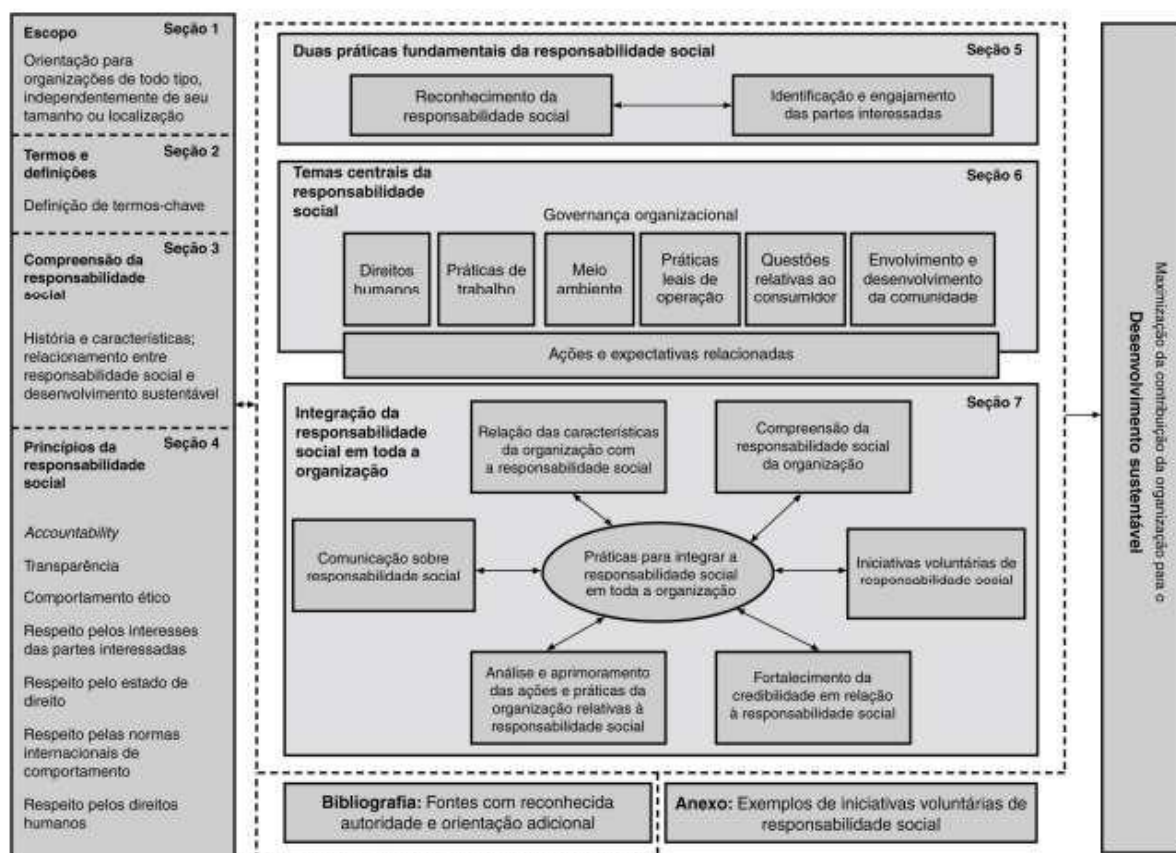
<sup>104</sup> Em sua introdução, a ISO 26000 dispõe sua aplicabilidade em várias frentes: “Reconhecendo que as organizações se encontram em diferentes estágios de entendimento e integração da responsabilidade social, esta Norma foi concebida para ser utilizada tanto pela organização que começa a abordar o tema da responsabilidade social como aquela mais experiente em sua implementação. A organização iniciante pode achar úteis a leitura e a aplicação desta Norma como um guia sobre responsabilidade social, enquanto o usuário mais experiente pode desejar usar o documento para melhorar práticas já existentes e integrar a responsabilidade social ainda mais na organização” (ISO, 2010, p. 7).

		credibilidade da organização em relação à responsabilidade social, analisar o progresso, melhorar o desempenho e avaliar iniciativas voluntárias em responsabilidade social.
Exemplos de iniciativas e ferramentas voluntárias para a responsabilidade social	Anexo A	Apresenta uma relação não exaustiva de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social que abordam aspectos de um ou mais temas centrais ou a integração da responsabilidade social em toda a organização.
Abreviaturas	Anexo B	Contém abreviaturas usadas nesta Norma.
Bibliografia		Inclui referências a instrumentos internacionais de reconhecida autoridade e Normas ISO mencionadas como fonte no corpo desta Norma.

Fonte: ISO, 2010.

Assim, composta de 7 capítulos, ela mesma tenta facilitar o seu uso pelas empresas. Além da tabela que aponta a divisão dos assuntos existentes na normativa, há uma figura que explica a relação entre as previsões constantes do documento, através de uma visão geral com orientações para o uso adequado da norma, por uma visão geral esquematizada:

Figura 1 – Visão geral esquemática da ABNT NBR ISO 26000



Fonte: ISO, 2010.

Nesse esquema, em sua Seção 1, fica claro o escopo da norma: servir de orientação para quaisquer organizações, independentemente da área de atuação, tamanho e localização. A seção 2 traz, então, a definição de termos-chave utilizados no documento.

A partir do momento que empresa considera a compreensão e as características da responsabilidade social e sua relação com o desenvolvimento sustentável, como exposto pela Seção 3, sugere-se que a empresa considere os princípios de responsabilidade social descritos na Seção 4: *accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes envolvidas, respeito pelo Estado de Direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e o próprio respeito aos Direitos humanos. Ao praticarem a responsabilidade social, convém que as organizações respeitem e contemplem esses princípios, juntamente com os princípios específicos a cada tema central, trazidos na Seção 6.

Mas antes de analisar cada um dos temas centrais e as questões de responsabilidade social, assim como cada uma das ações e expectativas relacionadas na Seção 6 (governança organizacional em: direitos humanos, práticas de trabalho, meio ambiente, práticas legais de operação, questões relativas ao consumidor, envolvimento e desenvolvimento da comunidade) convém que a empresa considere duas práticas fundamentais da responsabilidade social: reconhecimento da sua responsabilidade social dentro da sua esfera de influência e identificação e engajamento de suas partes interessadas, nos termos da Seção 5.

Quando a empresa consegue compreender os princípios e identificar as questões relevantes e significativas de responsabilidade social, a empresa deve buscar a integração da responsabilidade social em todas as suas decisões e atividades, como indicado na Seção 7, através de práticas para tornar a responsabilidade social parte integrante de suas políticas, através da comunicação interna e externa sobre responsabilidade social, da relação empregada entre as características da empresa com a responsabilidade social, compreensão da responsabilidade social da empresa, iniciativas voluntárias de responsabilidade social, fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social e, por fim, analisar e aprimorar as ações e práticas da empresa relativas à responsabilidade social

Por fim, a ISO 26000 também traz outras orientações sobre os temas centrais e práticas para integração da responsabilidade social por fontes de reconhecida autoridade na sua Bibliografia, além de exemplos de iniciativas e ferramentas voluntárias de responsabilidade social em seu Anexo.

Em síntese, segundo a normativa, a responsabilidade social da empresa consistiria na responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, por meio de um comportamento ético e transparente que: I) contribua para o desenvolvimento sustentável, inclusive a saúde e bem-estar da sociedade; II) leve em consideração as expectativas das partes interessadas; III) esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as normas internacionais de comportamento e, IV) esteja integrada em toda a organização e seja praticada em suas relações, dentro de sua esfera de influência (ISO, 2010).

No que tange à responsabilidade social corporativa e direitos humanos, ainda há muito o que progredir quanto a sua efetividade, “principalmente pela inexistência de obrigações vinculantes (*a priori*) que possam levar à responsabilização das empresas (especialmente, transnacionais) compreendidas por tais práticas.” (VEIGA; SILVA; BANDEIRA, 2015, p. 95-96). Todos os benefícios existentes em relação ao *soft law* precisam ser rememorados pelas empresas a todo instante, para que levem a sério a sua responsabilidade, mesmo que por normas não vinculantes. Até agora, ainda que a responsabilidade social corporativa traga programas de respeito aos direitos humanos, a sua natureza não vinculativa seria um problema.

Mesmo que isso não devesse ocorrer. Já é superada a concepção de que o direito se constrói apenas por normas editadas por autoridades públicas, e dotadas de sanção em caso de descumprimento. A importância das normas voluntárias é crescente, especialmente quanto à questão da responsabilidade social e desenvolvimento sustentável.

E a responsabilidade social corporativa busca um equilíbrio entre a atuação da empresa e os prejuízos decorrentes de suas atividades (WOOD, 1991), a quaisquer pessoas, inclusive os próprios acionistas. Neste sentido, a responsabilidade social corporativa relaciona-se com o conceito de *stakeholders*, que não tem tradução para o português, mas se refere a pessoas que tenham algum tipo de ligação com a empresa, por exemplo: consumidores, fornecedores, funcionários, acionistas, sociedade, governo, ONGs, comunidades vizinhas, empresas parceiras, escolas,



grupos religiosos etc. Fora do âmbito da empresa, a responsabilidade social corporativa muito se liga também a questões de filantropia que, no entanto, não retira a sua relação com o respeito dos direitos humanos na realização da atuação empresarial, especialmente quando se refere a uma atividade negativa, ou seja, de não violação.

E, cada vez mais, tem-se mostrado importante que as empresas comecem a ser transparentes quanto aos impactos que as suas atividades podem causar, dentro de suas metas e para os seus investidores. O impacto e o lucro devem ser analisados conjuntamente. Como exemplo, Serafeim (2020) usa as companhias aéreas internacionais. Pelo menos até a pandemia da COVID-19, todas se mostravam lucrativas. Porém, pelos cálculos do autor, esse lucro poderia ser apenas uma ilusão, porque, no caso da Lufthansa e da American Airlines, se os custos ambientais fossem contabilizados, em 2018 ambas as empresas não teriam sido lucrativas. Isso seria explicado por que as empresas ainda não contabilizam seus benefícios e custos para a sociedade e meio ambiente, apesar da luta neste sentido. O professor de Harvard explica que a transparência de impacto é uma realidade que tem chegado às empresas, e as novas regras do jogo seriam definidas exatamente por impacto e lucro. A verdadeira lucratividade das empresas, porque muitas estão criando custos ambientais que excedem seu lucro total<sup>105</sup>.

A preocupação da empresa com a responsabilidade social corporativa está direcionada à distinção que o consumidor faz entre uma empresa e outra: “uma orientação socialmente responsável torna uma marca mais atrativa ao consumidor se ele comunga daqueles valores, o que contribui também para que sua escolha seja coerente com seus valores” (CRUZ, 2013, p. 37). Se, com esse objetivo, a empresa conseguir levar em consideração que suas atividades não podem prejudicar pessoas e não permitir que isso aconteça, há um caminho para que os direitos humanos sejam respeitados até mesmo sem a intervenção estatal ou atores externos. Apenas a empresa, no seu ambiente privado, poderia cooperar na realização de tais direitos.

---

<sup>105</sup> Não faz parte do objetivo deste trabalho, mas é importante destacar que Serafeim (2020) também vê o outro lado, porque há empresas que também estão criando impactos positivos, por meio de seus produtos e empregos, e que também não aparecem em seus resultados financeiros. Ele usa o caso da Intel como exemplo, que gerou, em 2018, aproximadamente 3,8 bilhões de dólares de impacto positivo nos EUA, por meio dos salários que pagou e dos empregos que gerou em áreas de alto desemprego. E ela ainda poderia aumentar esse impacto se melhorasse seu nível de diversidade e oferecesse oportunidades mais iguais para as minorias raciais e para as mulheres progredirem dentro da empresa.

Aliás, os próprios consumidores têm se engajado à verificação da responsabilidade social corporativa, como o caso de consumidoras que criticaram duramente a marca de roupas femininas Maria Filó, por uma brincadeira feita com uma de suas funcionárias, que estava grávida. O dono das lojas disse que não contrataria mulheres porque elas engravidam. Com isso, foram várias manifestações de repúdio e incentivo a boicotes, pelas redes sociais.

O tema de boicotes como resposta a empresas violadoras de direitos humanos é objeto do último capítulo deste trabalho. No entanto, neste momento, não há como se desconsiderar importante pesquisa realizada por Cruz e Botelho (2016), relacionando a responsabilidade social corporativa com os efeitos e a intenção de boicote, de forma empírica e inédita. A responsabilidade social corporativa tem influência na percepção de efeitos do boicote e na intenção de boicotar, razão pela qual o tema acaba ganhando importância “tanto sob uma perspectiva mais filosófica e ideológica do consumidor (PEB), quanto sob uma perspectiva de conação (intenção para a ação) como componente da atitude do consumidor em deixar de comprar (IB)”. Isso destaca a importância da orientação gerencial de responsabilidade social corporativa nas empresas, “uma vez que sugere que os consumidores deixariam de comprar produtos de uma empresa que apresente um contexto negativo de RSC” (CRUZ; BOTELHO, 2016, p. 110).

Por tudo isso, também é importante que as empresas levem em conta em seu balanço social e financeiro a responsabilidade social. E, frise-se, a responsabilidade social corporativa, nesta forma de se conceber como preocupação interna, no âmbito privado, é resultado da verificação da efetividade de instrumentos de autorregulação das próprias empresas, a exemplo dos códigos de conduta.

#### **4.6 Códigos de conduta corporativos: respeito aos direitos humanos ou aos direitos das empresas?**

Crescente em utilização e importância, as empresas, especialmente as de âmbito internacional, vêm adotando códigos de conduta que dispõem sobre exigências de respeito aos valores que seus membros creem, com responsabilidade no seu âmbito interno, apesar de também ser invocado em relações externas: o código de conduta é usado “para se obter uma congruência de objetivos junto aos funcionários, administradores, clientes, fornecedores, investidores e demais

interessados, funcionando assim como instrumento de controle gerencial” (SILVA; GOMES, 2008, p. 112).

Na verdade, o código de conduta é um meio que a empresa dispõe para manter um padrão de comportamento com o fim de resguardar sua boa reputação na sociedade, através do estabelecimento de padrões normativos, que os seus funcionários devem levar em consideração quando tomam decisões. Servem tanto de guia de conduta, quando de instrumento de coerção (ALVES, 2005). Enfatize-se que, para que os direitos humanos sejam a base, de fato, de tais códigos de conduta, as suas previsões devem, como consequência lógica, fazer referência à proteção de direitos das pessoas e não da empresa em si, diferentemente de sua concepção originária<sup>106</sup>. Ou seja, o código, para que seja considerado instrumento de efetivação dos direitos humanos, deve, sem resistência, trazer previsões até mesmo contra a finalidade lucrativa da empresa, se o lucro se confrontar com um direito pessoal.

Não se trata da exclusão de sua busca por rentabilidade. Mas os valores morais e éticos devem ser levados em consideração como pressuposto para o atingimento do lucro.

A competição, busca pelo predomínio, atingimento de marcas de desempenho, inovações, devem ocorrer a partir de padrões estabelecidos, de maneira que não se anule concorrentes, nem prejudique mercados e atores envolvidos neste processo (COSTA; MEDEIROS, 2019, p. 84).

Nisso, ganha ênfase o sistema de *compliance*, expressão que se refere à prática da empresa no sentido de agir em conformidade com as leis que se aplicam às corporações. Derivada da expressão, em inglês *to comply with*, tem o significado de estar de acordo com uma conduta correta e adequada, opondo-se à corrupção<sup>107</sup>.

---

<sup>106</sup> “É importante sublinhar que num primeiro momento, as organizações empresariais adotaram os códigos de condutas como maneira de protegerem os interesses dos acionistas (proprietários, denominados shareholders) contra as possíveis ingerências dos administradores, e com o amadurecimento dos mecanismos de transparência empresarial, foi-se estendendo os seus preceitos à proteção de alguns stakeholders, nomeadamente os credores, clientes e consumidores” (VEIGA; SILVA; BANDEIRA, 2015, p. 97/98).

<sup>107</sup> Não há dúvidas que a corrupção também contribui para a inefetividade dos direitos humanos em geral, mesmo porque a corrupção acaba levando à falta de investimentos nos direitos sociais e necessidades básicas do ser humano a serem providos pelo Estado. No entanto, no âmbito desta pesquisa, tal questão não apresenta contribuição significativa, visto que o objetivo é demonstrar a existência de várias esferas de cobrança da implementação dos direitos humanos pelas empresas, que devem atuar conjuntamente. Neste ponto, a questão da corrupção pode ser evitada, especialmente, através da imposição do direito estatal, de “cima para baixo”. Por exemplo, a Convenção Interamericana contra a Corrupção criada pela OEA, de 1996, foi ratificada, no Brasil, pelo Decreto Legislativo n.º 152/2002 e Decreto Presidencial n.º 4.410/2002; a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais, da OCDE, foi aprovada, no Brasil, pelo Decreto Presidencial n.º 3.678/2000; a Convenção da ONU sobre a Corrupção, adotada pela Assembleia

Tal forma de atuação já era cobrada, por exemplo, das empresas brasileiras, pelas estrangeiras, há algum tempo, que exigiam um ambiente de negócios mais íntegro, mas ganhou destaque a partir da edição da Lei n. 12.846, de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira.

A *compliance* também se relaciona com o respeito aos direitos humanos pelas empresas, mesmo porque está totalmente relacionado com padrões éticos de conduta, exigidos por determinada sociedade. Não somente as regras formais, porque isso já é exigência do próprio Estado Democrático de Direito, mas um padrão de eticidade que norteia tanto a empresa quanto os funcionários a ela vinculados (SILVA; MOREIRA, 2020, p. 3).

Neste sentido, os códigos de conduta serviriam, além de se apresentar como um dos objetivos do programa de *compliance*, também, para pacificar consumidores preocupados com diversas questões sociais, que buscam um ambiente negocial mais ético, num sentido de ética de convicção e ética de responsabilização, nos termos propostos por Weber (1963). Do elemento externo, relacionado à ética da responsabilização, haveria uma irradiação também para o elemento interno, por novos valores que as empresas passariam a adotar na tomada de suas decisões.

Para além da legislação que já existe sobre o tema que se objetiva um programa de *compliance*, de certo que se deve levar em consideração que o ambiente negocial se localiza na liberdade da autonomia privada, onde os particulares são os próprios constituintes de um ordenamento jurídico, amparado pelo Estado (BOBBIO, 1999). Nem todos os atos que ferem a ética estariam proibidos pela lei. Por isso, independentemente da legislação existente, não há como se desconsiderar a utilidade de um código de condutas éticas no ambiente empresarial, mesmo porque a concepção da norma jurídica e da norma de conduta criada pela empresa tem bases e processos diversos<sup>108</sup>.

---

Geral de 31 de outubro de 2003, também foi ratificada pelo Decreto Legislativo n.º 348/2005 e Decreto Presidencial n.º 5.687/2006. Também, neste tema, tem-se a Lei n. 12.846, de 1º de agosto de 2013.

<sup>108</sup> “Deve-se também salientar uma grande distinção entre a realização de normas jurídicas e normas de conduta. As primeiras, são realizadas pelo critério majoritário em que, de maneira simplificada, somos instados a nos manifestar pela via direta ou indireta, os destinos e escolhas a serem atribuídos pelo Estado. Na norma de conduta, temos uma constituição diversa. Deve existir a participação efetiva daqueles que estarão obrigados a cumprir tais normas, no entanto, além do debate realizado também pelas normas jurídicas, deve-se se ter um elemento racional, apresentando fortes razões para o adimplemento, evitando-se condutas diversas.[...]”. O código de condutas “Não se satisfaz com

Porém, o que se tem visto e já tratado nesta pesquisa é que, em grande parte das vezes, a adoção de preceitos éticos e a ampla divulgação de tal política têm o objetivo de que a empresa seja “bem vista” perante a sociedade que lhe rende os lucros para sua subsistência. E apesar da base para luta de respeito aos direitos humanos não ser a esperada, se a empresa, de fato, os respeita, o objetivo é alcançado.

Por outro lado, há empresas que utilizam a divulgação de valores éticos de forma meramente performativa, utilizam somente como forma de proteger o patrimônio e a obtenção desenfreada de lucros e, principalmente, para punir os seus funcionários que desrespeitem normas internas. Apenas isso<sup>109</sup>.

---

a constatação que muitos vão descumprir, tendo a aplicação de sanções como ocorre na norma jurídica. Objetiva-se o mínimo de condutas desviantes, dada a nocividade e prejuízo que possa causar. Com o debate, escolhas racionais dialeticamente, pode-se chegar a uma universalização destas condutas dentro de uma organização. Como dito, isto contribuirá com a eficiência. Em uma sociedade, condutas desviantes não possuem grande impacto, pela escala em que se realiza dado o tamanho da sociedade, e o impacto pequeno no andamento das atividades diárias. Em uma organização, com escala reduzida e necessidade de atuar com finalidades definidas, o impacto é elevado. Outro fator relevante é a possibilidade de revisão de condutas e processos. Por mais que escolhas sejam feitas de maneira racional, esta realidade é sempre referente a um dado momento. Em havendo modificação desta realidade, aprimoramentos e novos debates, deve haver espaço para que se possa fazer a revisão destes processos, através de uma cooperação permanente.” (COSTA; MEDEIROS, 2019, p. 91/92).

<sup>109</sup> Exemplo é o “Código de Conduta” disponibilizado por uma das maiores empresas do ramo de educação do Brasil (o referido documento está disponibilizado mediante consulta pública na rede mundial de computadores). O Código traz diversos deveres dos funcionários, mas foca, especialmente, na defesa de seus interesses financeiros: “Além dos deveres acima transcritos, cumpre-nos lembrar que (i) tudo que for criado, obtido ou compilado pelo Grupo ESTÁCIO, ou em seu nome, incluindo lista de clientes, diretórios, arquivos e materiais de referência, software para computadores, sistemas de processamento de dados, banco de dados, programas de computador, qualquer conteúdo e/ou material didático, pertencem à empresa; e (ii) quando invenção, desenvolvimento, conceito, ideia, processo ou trabalho, por escrito ou não, que possa ou não ser patenteado ou ter seus direitos reservados, desenvolvido sozinho ou em grupo durante seu período de contratação pela ESTÁCIO, que esteja direta ou indiretamente relacionado com o negócio da Empresa, pertence ao Grupo.” São várias menções a deveres dos funcionários no tocante à preservação, simplesmente, do interesse patrimonial da empresa: “Durante a participação em eventos os colaboradores da ESTÁCIO devem se portar adequadamente, conduzir as conversas com cordialidade e observar as normas de conduta dispostas neste Código. Lembre-se que você estará representando a ESTÁCIO”. No mesmo documento, tem-se a proteção de dados, também com o objetivo de proteger a empresa, e não quaisquer direitos humanos, desconsiderando, por exemplo, a proteção ao direito de privacidade: “A ESTÁCIO se reserva o direito de monitorar, analisar e controlar o uso dos computadores, telefones e demais ativos da empresa, bem como o acesso à internet e ao e-mail de todos os seus colaboradores, independentemente de cargo, sempre com o objetivo de verificar a adequada utilização destes instrumentos. Constatada qualquer utilização inadequada, inapropriada ou que possa ser caracterizada como comportamento de risco para a ESTÁCIO ou qualquer tipo de fraude, por qualquer colaborador, este estará sujeito a todas as penalidades trabalhistas, cíveis e criminais previstas em leis e nos regulamentos internos aplicáveis. A ESTÁCIO poderá gerar relatórios dos sites acessados e, caso julgue necessário, poderá bloquear o acesso a arquivos/domínios que comprometam o uso de banda ou perturbem o bom andamento dos trabalhos. Sua senha é pessoal e intransferível. Os colaboradores devem zelar pela correta utilização dos acessos que possuem, não podendo cedê-los, em nenhuma hipótese, para outros colaboradores, fornecedores ou prestadores de serviços. Não será permitida a instalação de software(s) que não

Até por isso, e pela falta de direcionamento específico dos códigos de conduta, Teubner já destaca que estes códigos trazem diferentes instâncias de responsabilidade social corporativa com um potencial que é difícil de avaliar (TEUBNER, 2009).

Ainda assim, é importante frisar que tomar o caminho de respeito a valores éticos traz, de fato, várias vantagens às empresas, como a legitimidade moral para exigir comportamento ético dos seus empregados e de seus parceiros comerciais (MOREIRA, 1999). E até mesmo contra os próprios interesses da empresa, quando possível.

Por isso, levanta-se a questão de que os próprios códigos de conduta possam ser juridicamente exigidos contra a própria empresa que o elaborou, não se limitando a compromissos meramente morais, mas jurídicos. Como exemplo, temos no direito comparado exemplos de que as normas tradicionais podem ser complementadas pelas normas de autorregulação, como os códigos de conduta. Na Diretiva 2011/92/EU, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13.12.2011 – relacionada à luta contra os abusos sexuais e exploração de menores, a exposição de motivos nº 33 dispõe sobre a possibilidade de que os Estados membros possam recorrer a códigos de conduta no setor de turismo, exatamente para combater o turismo sexual<sup>110</sup> (VEIGA; SILVA; BANDEIRA, 2015). Os códigos de conduta podem ser aliados na eficácia dos direitos humanos pelas empresas, mesmo porque são instrumentos facilmente criados e modificados, além de adaptados à realidade local e as especificidades do contexto que foram elaborados.

A partir disso, essa concepção de se adequar a empresa a padrões necessários que vão além da busca dos lucros, mesmo para resguardar uma boa comunicação da empresa, os relatórios e códigos corporativos refletem uma expressão concreta da

---

estejam contemplados e autorizados em documentos normativos aprovados pela Diretoria de Tecnologia” (YDUQS, 2019).

<sup>110</sup> No mesmo sentido, na Espanha, “tem-se, ainda, o exemplo da Lei 29/09, de 30 de dezembro, que modificou o regime legal da concorrência desleal e de publicidade para a melhora da proteção dos consumidores e usuários. A referida Lei (29/09) modificou o art. 37 da Ley de Competencia Desleal (LCD), intitulando o ‘Fomento dos códigos de conduta’, e afirmou neste, que: ‘as corporações, associações ou organizações comerciais, profissionais e de consumidores, poderão elaborar, para que sejam assumidos voluntariamente pelos empresários ou profissionais, códigos de conduta relativos às práticas comerciais com os consumidores, com o fim de elevar o nível de proteção dos consumidores e garantir na sua elaboração a participação das organizações dos consumidores’ (número/apartado 1.º). No n. 4 deste artigo, está explícito o valor da autorregulação, prescrevendo a norma: ‘que os sistemas de autorregulação constituir-se-ão de órgãos independentes de controle para assegurar o cumprimento eficaz dos compromissos assumidos pelas empresas aderentes’ (VEIGA; SILVA; BANDEIRA, 2015, p. 98).

decisão empresarial, submetendo-se, especialmente, ao controle da sociedade e das outras empresas parceiras. E, por que não, do próprio Estado a partir do momento que os códigos de conduta sejam considerados os instrumentos da responsabilidade social corporativa e possam ser juridicamente exigidos<sup>111</sup>.

#### **4.7 De empresa para empresa: a importância da vinculação de suas atividades com respeito aos direitos humanos**

Ainda na questão de efeitos colaterais, o movimento de exigência de respeito aos direitos humanos no ambiente privado pode se dar, com a devida importância, entre as próprias empresas.

Nos princípios de Ruggie, especialmente no de número 5, existe a orientação de que o Estado se preocupe com a efetiva averiguação se está firmando contratos com empresas que respeitam os direitos humanos. Mas além do Estado, as próprias empresas devem tratar tal questão com absoluta prioridade em suas relações comerciais.

Mesmo porque “de fonte de despesa, o social se transforma, hoje, em uma oportunidade única de agregação de valor” (PEREIRA et al., 2009, p. 297), de forma que há uma articulação da empresa, especialmente as de ponta, no atendimento – e publicidade, das questões sociais. Para que as empresas assegurem o seu direito de continuar a existir, “elas dependem de um mandato, ou de uma licença social, a ser sucessivamente renovado e devem, por isso, evidenciar e atestar permanentemente sua contribuição à sociedade”, diferente do que acontecia até os anos 1930, quando “a maioria das empresas operava de modo tão insular que não prestava contas sequer aos investidores, o que só mudou quando a legislação norte-americana tornou

---

<sup>111</sup> Há quem sustente que os códigos de conduta devem se submeter, também, ao próprio controle jurisdicional, especialmente quando utilizadas informações errôneas ou fraudulentas. Na questão ambiental, apesar de reconhecer-se a inexistência de precedentes, já há estudos neste sentido: “O levantamento da legislação em vigor que poderia ser aplicada à hipótese tratada neste estudo, qual seja, greenwashing via relatório corporativo socioambiental, poderia ser manejado para um maior controle dessa atividade empresarial ou para imputar consequências jurídicas a esse fato. A pesquisa na base legal e de jurisprudência, contudo, aponta que não há precedentes nesse sentido. Em face disso, supõe-se que o baixo uso dessas normas deixa ao Conselho de Autorregulamentação Publicitária (CONAR) um papel predominante para a repressão e controle do greenwash (APPIO, 2006; PAGOTTO, 2013). Não obstante, diante da necessidade de enfrentamento da crise ambiental e do estabelecimento de novos paradigmas, o direito não pode quedar-se hermético, ao argumento de preservar a sua pureza científica. Se por um lado é preciso proteger o particular do arbítrio do Estado, por outro é preciso dar respostas eficazes aos problemas que se apresentam” (BRITO; GONÇALVES-DIAS, 2019, p. 358).

obrigatória a publicação de relatórios anuais com indicadores de desempenho” (MELLO, 2010, p. 177-178).

Assim, as empresas devem inserir, em sua cadeia de produção e demais contratos que celebra, ou seja, com quaisquer entidades com as quais realizem algum tipo de parceria comercial, técnica, social, institucional, entre outras, como de fato já vem ocorrendo, cláusulas de compromisso de respeito aos direitos humanos, bem como o efetivo cumprimento de tais cláusulas, para a própria realização da responsabilidade social corporativa, para a comunicação empresarial na devida atuação ética.

Especialmente na sociedade em rede, onde as informações circulam rapidamente e com grande alcance, a boa governança da empresa preocupa-se com o reflexo de sua imagem nas parcerias que firma.

E isso, ainda que de forma pouco significativa, vem sendo demonstrado através da imagem da empresa em redes sociais. Como exemplo, tem-se o movimento “*Stop Hate For Profit*”<sup>112</sup>, de origem norte-americana, com o principal objetivo de que empresas parassem de fazer publicidade em redes sociais que permitiriam discurso de ódio<sup>113</sup> e *fake news*<sup>114</sup>, ou a ele fizessem vistas grossas.

“*Stop Hate for Profit* é uma campanha contínua para responsabilizar as empresas de mídia social pelo ódio em suas plataformas”. Há uma consciência coletiva de que a mídia social deve demonstrar que a empresa prioriza as pessoas ao invés do lucro, o mais rápido possível. “Com o apoio de mais de 1.200 empresas, organizações sem fins lucrativos e inúmeros consumidores”, a *Stop Hate for Profit* enviou, por exemplo, uma mensagem clara ao Facebook em julho de 2020: “pare de valorizar os lucros acima do ódio, intolerância, racismo, antissemitismo e desinformação”. (STOP HATE FOR PROFIT, 2020)

---

<sup>112</sup> O movimento *Stop Hate For Profit* é “liderado por grupos de direitos civis dos Estados Unidos, entre eles Anti-Defamation League, NAACP, Color of Change, Common Sense, Free Press e Sleeping Giants. Começou no dia 17 de junho, após o assassinato do segurança negro George Floyd pelo policial branco Derek Chauvin, que o sufocou com o joelho no pescoço”. (SILVA; CILO, 2020)

<sup>113</sup> Meyer-Pflug (2009, p. 97) define o discurso de ódio como a manifestação de “ideias que incitem a discriminação racial, social ou religiosa em determinados grupos, na maioria das vezes, as minorias”. O discurso de ódio fere, de forma mortal, os direitos humanos como um todo.

<sup>114</sup> *Fake news* seriam comunicações distorcidas e falsas, que dificultam ver a verdade ou o estado verdadeiro do mundo. São notícias, artigos ou informações com características intencional e verificadamente falsas, que possuem a intenção deliberada de enganar os leitores. São notícias fabricadas, com características jornalísticas, mas antecipadamente pensadas para a manipulação e distantes da verdade. (ALLCOTT; GENTZKOW, 2017, p. 213).



Especialmente contra redes sociais que não controlam adequadamente tal conteúdo, esse movimento cuja participação mais importante é das próprias empresas assemelha-se a um boicote social, assunto que será tratado no próximo capítulo deste trabalho. No entanto, especificamente este movimento citado é encabeçado pelas empresas que tomam a conduta de, deliberada e ostensivamente, cancelarem, pelo menos temporariamente, seus contratos publicitários com o argumento de que os seus princípios não se coadunam com referidas práticas<sup>115</sup>.

Semelhante é o que ocorre com o denominado *Sleeping Giants*, descrito como “um movimento de consumidores contra o financiamento do discurso de ódio e das Fake News” (SLEEPING GIANTS BRASIL, 2020). Apesar de atingir o mesmo objetivo, no entanto, este movimento envolve a participação mais direta do consumidor que, pressionando a empresa, consegue que esta cancele seus contratos de publicidade com sites que divulgam notícias falsas ou discursos de ódio, sem o devido controle.

O caminho de respeito pelos direitos humanos pelas empresas não desconsidera a importância da eficácia horizontal dos direitos humanos, ainda que se dê, por ora, de forma não vinculante, através de *soft law*, mesmo porque o que se tem acerca do respeito a normas não obrigatórias de direitos humanos pelas empresas não surgiu de um movimento das pessoas que foram prejudicadas pelas empresas, mas sim do próprio ambiente empresarial. Ainda assim, como já dito, é um passo importante para a concepção de um verdadeiro respeito pelas empresas, em suas atividades, dos direitos humanos e a concepção que o seu lucro somente pode surgir da área que não os afeta.

Assim, se a força de eficácia recebe influência de cima para baixo, através de normas vinculantes, e se fortalece de forma colateral, pelas normas criadas no âmbito das próprias empresas, há que se considerar uma força que vem de um movimento do direito de baixo para cima: através de movimento sociais.

---

<sup>115</sup> “Durante todo o mês de julho [de 2020], os maiores anunciantes do planeta não colocarão nem um centavo na companhia de Mark Zuckerberg. A razão é clara: se a plataforma não utilizar ferramentas para filtrar conteúdos de ódio, racismo, notícias falsas, fanatismo religioso e político, entre outras mensagens inadequadas sob ótica da lei e dos bons modos, as companhias não irão associar suas marcas ao Facebook. ‘Continuar anunciando nessas plataformas não acrescentaria valor às pessoas e à sociedade’, justificou a anglo-holandesa Unilever, uma das signatárias da ação e que investiu US\$ 42,3 milhões nas redes sociais em 2019. O coro contra o Facebook ganhou novas vozes. ‘Não há lugar para o racismo no mundo e não há lugar para o racismo nas mídias sociais’, afirmou o CEO global da Coca-Cola, James Quincey, que prometeu reavaliar sua política de marketing. ‘Esperamos responsabilidade de nossos parceiros em mídias sociais’, completou o executivo. A companhia cancelou os anúncios em mídias sociais em julho em todos os países. (SILVA; CILO, 2020)

#### **4 DIREITOS HUMANOS “DE BAIXO PARA CIMA”: A FORÇA E INFLUÊNCIA DOS MOVIMENTOS SOCIAIS**

Como já analisado no primeiro capítulo do presente trabalho, as políticas globais e neoliberais não são executadas levando-se em consideração os direitos humanos da população que não exerce influência socioeconômica se isoladamente considerada. Por isso, Rajagopal (2005), entre outros autores progressistas, sustenta um conceito de direitos humanos que reflita a voz do Sul Global. Esse é o princípio de uma concepção de que os direitos humanos partem de baixo para cima, seja em seu conteúdo, abrangendo toda pessoa e todos os seus direitos, seja também na busca de sua eficácia, já que essas mesmas pessoas podem exigir, dentro de suas vivências, o respeito a tais direitos, especialmente através de movimentos de resistência.

Os movimentos sociais, portanto, são determinadores e efetivadores de direitos humanos. Ao lado do governo e das próprias empresas, a sociedade civil desempenha um papel importante neste sentido, mesmo porque, especialmente em países subdesenvolvidos, como os da América Latina, “é plausível supor que há mais razões para crer que, diante da ausência do Estado, os cidadãos apelem a outras instâncias e estratégias para exercer suas demandas” (ECHEGARAY, 2010, p. 3). Outras instâncias podem ser, portanto, os seus pares, através de uma estratégia de mobilização coletiva.

Além dos efeitos do movimento em si diretamente sobre as empresas, as demandas populares poderiam colaborar para a elaboração de instrumentos normativos (*bottom up*), “em contraposição ao que ocorre no Direito Internacional Público tradicional, marcado pela elaboração normativa exclusiva dos representantes políticos, afastados da realidade das populações afetadas (*top down*)” (ROLAND et al., 2018, p. 396).

E ao lado e acima da própria imposição governamental, especialmente diante de empresas transnacionais, que tem essa vinculação a leis e tratados de forma ainda problemática, os movimentos sociais podem ser determinadores sobre a conduta empresarial no respeito aos direitos humanos.

Agora, neste momento do trabalho, não se explicita a força dos movimentos sociais, especialmente de grupos de resistência, para a formação do conceito de direitos humanos, pois já abordado quando demonstrado que se trabalha com um

conceito não excludente de direitos e que leva em consideração os anseios de todas as pessoas. O que se pretende, através deste capítulo, é demonstrar que os movimentos sociais podem contribuir também para a eficácia desses mesmos direitos. Ao mesmo tempo que os concebem, também os exigem.

Para além da constatação de que os direitos humanos, quanto ao seu conteúdo, devem ser firmados a partir de manifestações de atores “subalternos”, que não sejam, necessariamente, oriundos de noções elitistas. É de se notar que atores fora da concepção do Estado, enquanto detentor da coercibilidade do direito e, também, fora da concepção de normas voluntaristas e de regras do próprio ambiente empresarial, detêm um tipo de força para cumprimento dos direitos humanos.

Como se sabe, o Direito em si, já há algum tempo, não tem mais sido visto como um esquema perfeito de normas, nos termos apresentados pelo método clássico, da pirâmide de Kelsen. Os movimentos atuais demonstram a complexidade da questão, exigindo-se não só a pluralidade de regras, mas a própria pluralidade dentro do direito. A lei do mais forte não é suficiente, o que demonstra o surgimento de um direito que emana de partes sem representatividade formalmente considerada<sup>116</sup>. E, através desses movimentos, tem sido formada uma nova cultura que se manifesta em participações políticas e diferentes formas de organização social.

Assim, a sociedade civil vem exercendo um protagonismo através da influência normativa advinda de demandas populares, como já dito, em contraposição com o que acontece no Direito Internacional Público tradicional, marcado pelo processo legislativo exercido exclusivamente por representantes políticos, afastados das realidades da população diretamente afetada (ROLAND, 2018).

Apesar de se pensar os movimentos sociais atuando, com mais frequência, após violações ocorridas, não há impedimento de que as mesmas manifestações ocorram diante de ameaças a violações, ou então, de atos da empresa que podem conduzir a uma efetiva violação de direitos humanos.

---

<sup>116</sup> Não é a realidade, por exemplo, dos direitos fundamentais no Brasil, que não vem apresentando grande adesão que justifique e demonstre a sua importância histórica, política e jurídica. Mesmo assim, alguns movimentos marcaram a história do Brasil, como os quilombos que surgiram no Período Colonial. Da mesma forma, ganha importância a Guerra dos Bárbaros, de 1682 e Guerra dos Mascates, de 1710, entre outros movimentos sociais que, naquela época, revelavam-se em favor da obtenção de cidadania – mas que não lograram êxito. Posteriormente, também se tem a Inconfidência Mineira, a Conjuração Baiana e a Revolução Pernambucana. Porém, nenhum deles fez surgir direitos fundamentais relativos às lutas que se travavam.

Mesmo que, neste momento, tem-se por objetivo abordar o tema sob o manto da eficácia do respeito aos direitos humanos; vê-se também que tais direitos humanos produzidos através dos tratados, pelo menos até hoje, não contemplam a realidade da periferia excluída, mesmo porque os participantes do consenso são os países do centro hegemônico do poder político e econômico. Estão acima da “gente ordinária”, que ainda encontra dificuldade no acesso aos direitos no âmbito.

Hay dos formas de interpretar el cambio jurídico internacional: desde arriba, como lo hacen la mayoría de los juristas al concentrarse exclusivamente en las fuentes formales, las opiniones judiciales y los tratados, o desde abajo, cuando nos concentramos en la experiencia vivida de la gente ordinaria con el derecho internacional, en su trato con las instituciones internacionales, cuando tienen que presentar sus peticiones en términos jurídicos internacionales o cuando construyen redes para influir la política internacional o doméstica. (RAJAGOPAL, 2005, p. 21).

Por isso, a concepção de respeito aos direitos humanos partindo-se de uma manifestação “de baixo para cima” não alcança grandes bases de apoio no contexto do direito internacional clássico. Mas não há como se ignorar históricos de implementação dos direitos humanos em decorrência dos movimentos sociais. No contexto do Brasil, ganham ênfase os movimentos relacionados à redemocratização política: resistência ao estado autoritário, anistia de exilados e perseguidos políticos, defesa da livre manifestação de pensamento, luta pelas eleições diretas e constituinte, são exemplos.

Os movimentos que se dão através de uma democracia participativa e exercício de cidadania que reconhece a capacidade que a sociedade civil tem para contribuir no desenvolvimento de soluções para os problemas sociais que afligem a todos, influenciam decisões no cotidiano (OLIVEIRA; GOMEZ; CORREIA, 2018).

Aliás, destaque-se que são os próprios movimentos sociais que demonstram o caráter coletivo e universal dos Direitos Humanos, além de uma ampliação do espaço político, exercitando uma nova modalidade de cidadania. Tais exercícios, conforme explica Viola (2005), tem como base lutas que surgem em razão de situações: “ora universais – como as realizadas por feministas, ambientalistas e pacifistas, - ora específicas, que se relacionam a condições locais – moradias, terra, transporte, educação, saúde, enfim, da qualidade de vida”. Trazer aos movimentos sociais também a colaboração quanto à cobrança da eficácia dos direitos humanos pelas empresas traz uma possibilidade agregadora e emancipatória dos direitos humanos indiscriminadamente.

Porém, esse direito que emana de partes sem representatividade formal não é fácil de ser criado, executado e cumprido, como já sustentado por Delmas-Marty (2003). A ambiguidade na definição e exigência de um direito comum é o seu maior obstáculo.

Mas ganha destaque o fato de que o direito constitucional, que traz muito do conteúdo dos Direitos Humanos, vem descendo degraus na questão de sua acessibilidade. Conforme contextualiza Dominique Rousseau (2016, p. 261), “não é mais somente propriedade dos professores que discutem com seus doutorandos sobre os méritos respectivos das estruturas constitucionais [...]; não é mais exclusividade dos universitários”. A constituição vem sendo, paulatinamente, um texto conhecido, “discutido e utilizado por atores que, até então, ignoravam-no [...]” (ROUSSEAU, 2016, p. 261). Além do autor mencionar a Constituição sendo interpretada pelos universitários, juízes, advogados e governantes, destaca que “mesmo a rua, quero dizer os cidadãos [...]; hoje eles fazem o direito constitucional”. (ROUSSEAU, 2016, p. 261)

Não se trata de uma “justiça com as próprias mãos”, mas de manifestações que demonstram a força da união e que podem constranger atores sociais a não praticarem ou modificarem uma conduta. Não é autotutela porque o poder de liberdade privada permanece. Desde o passado, já se conhece uma forma de se demonstrar que uma atitude é condenável sem que, para isso, sejam necessários atos agressivos, como o boicote social, sem uso de violência ou coercibilidade.

E no contexto de Direitos Humanos e Empresas, o tema também não é novo. Já há algum tempo, alguns tipos de controles sociais para coibir e limitar a ação desenfreada de agentes econômicos vêm sendo aplicados. Tanto que, no início de década de 1970, o surgimento de denúncias de atividades que causavam impacto negativo perante a população deu início a uma proposta de regulação internacional sobre os direitos humanos e empresas. E além dessas propostas de regulação (por exemplo, o projeto do Código de Conduta da ONU sobre Empresas), que já foi explicado em tópico anterior, como forma de ativismo, surgiram contra agentes econômicos, “em particular com relação a empresas e bancos que apoiavam economicamente o regime do apartheid na África do Sul” (FEENEY, 2009, p. 176). Também sofreram boicotes, no mesmo período, empresas que forneciam equipamentos militares a regimes responsáveis por violações sistemáticas de direitos humanos (HANLON, 1990).

Já nos anos 80 foram noticiadas grandes violações a direitos humanos, particularmente da população de países de baixa renda, cometidas pelo Banco Mundial. Houve, então, campanhas pela sociedade civil, denunciando os efeitos nocivos das práticas adotadas, especialmente contra projetos de grandes dimensões como *Narmada Dam* na Índia e Polonoroeste no Brasil, que demonstraram várias falhas do Banco Mundial no que diz respeito à redução da pobreza, respeito aos direitos de povos indígenas e proteção ambiental (RICH, 1995). Na mesma época, foi denunciado o prejuízo que as políticas macroeconômicas do Fundo Monetário Internacional (FMI) e Banco Mundial vinham trazendo, em razão da abertura da economia de países em desenvolvimento para investimentos estrangeiros. Surge, então, em resposta a estas demandas, o Painel de Inspeção do Banco Mundial, o que ofereceu um novo, embora limitado, mecanismo para responsabilizar agentes econômicos internacionais influentes (FEENEY, 2009).

Mesmo assim, o poder das empresas transnacionais continuava com precedência sobre os direitos da população, ao mesmo tempo em que as atrocidades se tornavam conhecidas. Várias manifestações, especialmente contra as condições subumanas de trabalho, ocorreram em frente às filiais das empresas ao redor do mundo, trazendo à tona tantas outras situações absurdas de violações a direitos humanos. Foi neste momento que se tornou conhecido, por exemplo, o caso da Shell Oil, na Nigéria: Ken Saro-Wiwa<sup>117</sup> e outros oito ativistas de direitos humanos foram

---

<sup>117</sup> Owens Wiwa, o irmão médico de Ken-Saro Wiwa, conta, parte da luta e do contexto da perseguição que o irmão sofreu. “Ken estava organizando protestos pacíficos. Em 4 de janeiro de 1993, mais de 300.000 pessoas Ogoni marcharam de diferentes vilas e convergiram em Bori que é a capital política de Ogoni. Foi um protesto pacífico, pedindo ao governo nigeriano e à Shell para ler a declaração de direitos Ogoni e entrar em negociações com a MOSOP. Foi um pedido simples, de muitas pessoas, de pessoas de uma forma muito pacífica. [...] A Shell estava em Ogoni através de seus oleodutos, extraíndo o petróleo de nossas terras. Após o protesto de janeiro em Bori, em março ou abril do mesmo ano, algumas mulheres e homens foram para suas fazendas no início da manhã. Eles encontraram suas terras agrícolas sendo demolidas por empreiteiros que trabalhavam para a Shell e protestaram imediatamente. Mas a Shell tinha os militares, que estavam armados, com armas automáticas, e atiraram na multidão que protestava. Muitas pessoas ficaram feridas, incluindo uma mulher que perdeu um braço. Após o protesto, Ken sofreu prisões, detenções e apreensões em aeroportos. Mas ele continuou a expressar suas preocupações sobre a destruição do meio ambiente Ogoni. Ao poluir nossas terras e hidrovias, a Shell e a ditadura militar estavam destruindo os meios de subsistência dos Ogoni, porque somos agricultores e pescadores. [...] Depois que ele começou a falar e escrever sobre isso, Ken tornou-se um homem marcado. [...] Em maio de 1994, eu estava em minha clínica e alguém correu e me disse que meu irmão Ken foi preso pelo exército nigeriano. Quatro autoridades estavam em uma reunião com outras pessoas importantes em Giokoo e foram assassinados. Mas meu irmão estava em sua casa, em Port Harcourt, muito longe de lá. Algumas pessoas acreditam que as autoridades foram mortas por outras autoridades daquela comunidade. Há outros que dizem que foram mortos pelos militares para incriminar meu irmão e outros. [...] A última vez que vi meu irmão foram duas semanas antes de ele ser preso em 22 de maio de 1993. Foi uma reunião normal, mas lembro-

executados depois de um julgamento injusto referente aos atos populares contra a empresa citada. Houve casos, de fato, que as manifestações em favor dos direitos humanos foram cruelmente aniquiladas.

Mas outros grandes protestos também foram realizados no fim da década de 90, como a marcha de 100.000 pessoas em Seattle, protestando contra a Organização Mundial do Comércio, que era acusada pelos ativistas de ser um organismo criado sob o intuito de aumentar a mobilidade e a influência de empresas no âmbito global (FEENEY, 2009).

Esses movimentos ganharam destaque na agenda das corporações, especialmente pela notoriedade que acabam recebendo. Com isso, a empresa percebe que surge uma arma da sociedade organizada, contra violações de direitos sofridas ou ameaças de se sofrer. Uma delas é o boicote social.

#### **4.1 Movimentos sociais como instrumentos políticos e jurídicos da sociedade plural: o boicote social**

Os chamados movimentos sociais referem-se a ações de grupo de pessoas que defendem uma determinada causa, especialmente social ou política. Eles são feitos, historicamente, por passeatas, greves etc. Podem ser conjunturais, quando se referem a eventos específicos e de curto prazo, como uma greve de funcionários para melhores condições de trabalho, mas também podem ser estruturais, quando demandam conquistas a longo prazo, como ocorre na luta por igualdade racial.

Ainda assim, passada esta noção geral sobre os movimentos sociais, é importante destacar que, no ramo da sociologia, o tema não encontra consenso<sup>118</sup>. Em um modelo clássico, “os movimentos sociais eram mobilização de massas

---

me vividamente do que ele me disse em seu escritório em Port Harcourt: que eu parasse de me envolver na luta. Suas palavras foram, ‘aqueles que nós estamos lidando são perigosos e não vão parar por nada’. Ken pensou eles iriam querer me matar e isso iria machucá-lo e fazê-lo parar. [...] Enquanto Ken estava detido, escrevia cartas. Ele escreveu cartas para mim para entrar em contato com alguns advogados que eu fiz, mas seus advogados às vezes nem mesmo podiam entrar no tribunal. O julgamento foi uma farsa. Foi um tribunal militar nomeado com ordens militares para fazer o que eles foram convidados a fazer. Seus advogados não tiveram poder para representá-lo. [...] Depois das execuções, ficou claro que tínhamos que sair.

<sup>118</sup> “A noção de movimento social não é consensual nas ciências sociais. Trabalhos que trataram desta temática apontam a existência de paradigmas divergentes. Alexander (1998) faz alusão a uma polarização de concepções entre o que chama de modelo clássico (europeu) que privilegia as interpretações históricas das revoluções (remetendo às determinações estruturais dos movimentos sociais) e uma interpretação norte-americana, que valoriza a organização e mobilização de recursos por atores sociais. Gohn (2000), também diferencia quatro grandes paradigmas de movimentos sociais, a saber: o marxista, o norte-americano, o dos novos movimentos sociais e o latino-americano”. (PICOLOTTO, 2007, p. 156).

humanas ávidas por mudança social e pelo estabelecimento da Revolução”. Depois, especialmente a partir da década de 1970, novas dimensões começaram a ser levadas em consideração na mobilização dos atores sociais, quando passam a ser observados “os elementos culturais, a solidariedade, as lutas sociais cotidianas, os processos de identidades gerados etc.” (PICOLOTTO, 2007, p. 174). Alguns sociólogos entendem que a formação do movimento se daria pela existência de interesses opostos, como Touraine (1977). Para Castells (1999), por exemplo, a formação dos movimentos justifica-se com o rompimento de sujeitos locais com as redes gerais de dominação e poder existentes, fazendo surgir comunidades de resistência através de identidades primárias, como a territorial, a nacional, étnica, religiosa etc.

Mas, ainda que haja divergência sobre a noção dos movimentos sociais, a identidade coletiva é um marco nos conceitos. E eles acabam convergindo para o surgimento de movimentos ativistas, com abordagens não tradicionais, especialmente quando considerados na sociedade em rede. Na internet, passam a ser conhecidos como ciberativismo ou netativismo, configurando-se uma modalidade de organização e ação política direta de base, “marcada pela difusão de informações na rede com objetivo de boicotar o consumo de determinados produtos e também de realizar ocupações, manifestações e protestos ligados aos direitos humanos, civis e ambientais” (DI FELICE, 2013b, p. 53). O tema será retomado em seguida.

Exemplo de movimento social que atinge de forma bastante significativa as empresas é o boicote realizado por consumidores. O que se conhece por boicote não é uma novidade por parte da sociedade. Conta-se que, nos fins do século XIX, por volta do ano de 1880, Charles Cunnigham Boycott, latifundiário irlandês, decidiu aumentar arbitrariamente o aluguel de seus arrendatários, causando o despejo de numerosas famílias camponesas. Como resposta, sofreu um boicote da população local no que tange às suas atividades lucrativas e qualquer forma de assistência a ele e sua família (ECHEGARAY, 2010). Desse fato, surgiu a etimologia da palavra boicote, como forma de protesto diante de uma situação manifestamente injusta. Hoje, o termo está associado ao repúdio sobre uma situação, contexto ou atuação de pessoas através de um movimento de resistência.

O fato é que, desde sua origem, os boicotes estiveram em manifestações históricas, como o movimento de libertação do Reino Unido, liderado pelo indiano Mahatma Gandhi. Em sua luta contra as desigualdades sociais que viviam e pelo fim



do Império Britânico em seu país, Gandhi estimulou a luta não violenta, a desobediência civil e o *swadeshi* – consistente em um boicote a todos os produtos importados, especialmente os que eram produzidos na Inglaterra. Ele também liderou, em 1930, a chamada Marcha do Sal, quando levou milhares de pessoas ao mar para que elas mesmas coletassem o seu próprio sal, como uma forma de resistência ao pagamento dos impostos que recaíam sobre o preço final do produto – eis mais um boicote. “O resultado dessas ações acabou minando e colocando em xeque a supremacia dos colonizadores ingleses, tornando irreversível o processo da independência indiana”. (CAPUTO, 2008, p. 68).

Martin Luther King Jr também liderou movimentos do mesmo tipo em meados do século XX, em razão da luta pelos direitos civis da comunidade negra dos Estados Unidos da América, como quando incentivou o boicote aos ônibus em Montgomery. Uma mulher afrodescendente recusou-se a ceder seu assento no ônibus a uma pessoa branca e, por isso, foi detida. A repercussão ao boicote foi tão grande que a Suprema Corte norte-americana proibiu a segregação racial nos transportes públicos, em 1956 (CAPUTO, 2008). E uma das vitórias mais significativas que houve no mundo através do boicote, foi a própria abolição do *apartheid*, como já mencionado.

O movimento que incentiva o boicote não é realizado apenas por uma forma nem costuma haver prazo pré-fixado para sua duração. Alguns são marcados especificamente para uma data. Outros, inclusive, duram vários anos, como a que foi lançada pelo *Irish National Caucus* contra a *Ford Motors*, que permaneceu por 12 anos: “essa campanha terminou em 1998, quando a companhia concordou em implementar os princípios de McBride. Estes princípios impediram que empresas dos EUA subsidiassem a discriminação anticatólica na Irlanda do Norte”. Inclusive, é de se anotar que “o mesmo país no qual os boicotes tiveram sua origem continuam a se valer dessa prática para aprimorar direitos e estabelecer uma relação dialógica entre distintas instâncias da sociedade”. (CAPUTO, 2008, p. 71)

O fato é que, quando o Estado por si não dá conta de suprir interesses e necessidades de um determinado grupo social, os indivíduos podem organizar-se em favor de uma causa. Através dessa união, é possível produzir pressão sobre, especialmente, o poder. O mais comum são mobilizações do tipo de denúncias coletivas envolvendo manifestações em espaços públicos etc., que no contexto da sociedade em rede vem ganhando acentuado crescimento, destaque e importância. Hoje, as mais diversas mobilizações sociais podem ser organizadas, integralmente,

pela internet, através de boicotes e movimentos pró-boicotes. O ambiente virtual é um espaço propício para esse tipo de manifestação de resistência, como se verá.

Durante o apogeu da propaganda televisionada, Fahey (1991) observou que, em muitos casos, os boicotes de consumidores direcionados aos anunciantes de programação questionável, pouco atingiram as receitas das vendas por parte das marcas afetadas<sup>119</sup>. A ameaça era direcionada à reputação. Friedman (1999) também tratou do assunto quando distinguiu os boicotes que seriam orientados ao mercado, dos boicotes orientados à mídia. Embora se relacionem e um possa se sobrepor ao outro, o objetivo principal deles é distinto: o primeiro tem por objetivo mudar o comportamento das empresas através do atingimento direto de suas receitas de vendas. O segundo tem o mesmo objetivo de mudança de comportamento, mas isso se daria em relação à ameaça à reputação das marcas.

Assim, boicotes podem ocorrer para impactar as vendas, mas também podem acontecer simplesmente para gerar uma cobertura negativa e má reputação de uma determinada marca. Se as vendas foram atingidas diretamente, ou não, isso não seria importante para o movimento, mesmo porque, neste caso, os efeitos que a empresa sofreria poderiam ocorrer a longo prazo. A publicidade é, convencionalmente, entendida como focada na venda de produtos, mas também tem por objetivo promover o conhecimento da marca, relevância e efeito positivo. Portanto, uma campanha que coloca uma marca em uma posição negativa traz uma ameaça significativa, mesmo que não seja imediatamente associado a um declínio nas vendas por meio de um boicote efetivo (BRAUN; COAKLEY; WEXT, 2019).

Sendo assim, os movimentos sociais de oposição contra uma determinada situação continuam sendo, apesar de um surgimento tão longínquo, uma boa e atual forma de se ver fazer valer direitos de pessoas que, em determinado aspecto, são minoria e não detém o poder político no Estado. Eles têm crescido e se espalhado: quando um grupo de pessoas consegue induzir mudanças institucionais para atingir seus objetivos através de um movimento de protesto, isso acaba convencendo outros

---

<sup>119</sup> Importante destacar que o referido estudo, em suas conclusões, anota que o receio das empresas de patrocinarem programações de conteúdo questionável, fazia com que tal conteúdo controverso fosse reduzido, ou mesmo eliminado, ainda que o boicote não atingisse de forma substancial a receita da empresa no que concerne às suas vendas. As empresas consideravam que a realização do boicote seria direitos constitucional, não podendo ser judicialmente questionado e a melhor forma de evitá-lo seria no caminho de desvincular a marca a determinado programa (FAHEY, 1991).

grupos a agirem da mesma forma. Há até o que se chama de “mimetismo social” (MANSOUR, 2018).

Um evento que foi utilizado o boicote como manifestação social e que ganhou destaque no âmbito acadêmico foi o “Caso Luth”, bastante mencionado pela doutrina quando se trata do tema da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas:

Nos anos 50, o alemão Veit Harlan, produtor de cinema, produziu um filme romântico, chamado ‘Amada Imortal’. No entanto, antes desse trabalho, Veit Harlan havia sido o principal responsável pelos filmes de divulgação das ideias nazistas. Era dele o filme *Jud Süß*, de 1941, considerado como uma das mais horrendas representações dos judeus no cinema. Sob a liderança de Eric Luth, judeu que presidia o Clube de Imprensa, vários judeus de prestígio e de influência na mídia alemã resolveram boicotar o filme romântico. O boicote deu certo e o filme foi um fracasso de público. Diante do enorme prejuízo, Veit Harlan, e os empresários que estavam investindo no filme, ingressaram com ação judicial alegando que a atividade de Eric Lüth violava o Código Civil alemão, que previa que todo aquele que causasse prejuízo deveria cessar o ato danoso e reparar os danos causados. Nas instâncias ordinárias, a tese prevaleceu. Porém, Eric Lüth não se conformou, argumentando que a Lei Fundamental alemã garantia a liberdade de expressão, recorrendo para a Corte Constitucional. Liberdade de expressão ou dever de reparação pela expressão? O Tribunal Constitucional Federal entendeu que o Tribunal Estadual desconsiderou o significado especial do direito fundamental à livre manifestação do pensamento, devendo, portanto, ser revogada a decisão recorrida. A decisão do Tribunal Constitucional levou em consideração o fundamento de que o direito fundamental à liberdade de opinião tinha o efeito irradiador sobre todo o Direito ordinário, inclusive sobre o Direito Civil. (LEONEL, 2019, p. 85).

Inclusive, foi a partir deste caso que a própria Corte Alemã desenvolveu alguns conceitos muito importantes na teoria dos direitos fundamentais, como a dimensão objetiva dos direitos fundamentais, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais e a necessidade de ponderação, em caso de colisão de direitos. (LIMA, 2008)<sup>120</sup>.

---

<sup>120</sup> Steinmetz (2004, p. 146) cita, em sua obra, importante parte da decisão proferida no caso Luth: “o conteúdo dos direitos fundamentais como normas objetivas se desenvolve no direito privado por meio das disposições que diretamente regem esse âmbito jurídico. Enquanto o novo direito deve estar em harmonia com o sistema de valores dos direitos fundamentais, o direito pré-constitucional subsistente deve ordenar-se a esse sistema de valores dos direitos fundamentais, do qual recebe um específico conteúdo jurídico-constitucional que em todo caso determina sua interpretação. Uma contenda entre particulares sobre os direitos e os deveres derivados de tais normas de direito civil influídas pelos direitos fundamentais segue sendo material e processualmente uma contenda jurídico-civil: se interpreta e se aplica direito civil, ainda quando sua interpretação há de seguir o Direito Público, a Constituição. A influência dos direitos fundamentais, como critérios valorativos, se realiza sobretudo mediante aquelas disposições do direito privado que contêm direito imperativo e, portanto, formam parte da ordem pública em sentido amplo, isto é, mediante os princípios que, por razões de interesse geral não de ser vinculantes para a modelação das relações jurídicas entre os particulares e, portanto, estão subtraídos à autonomia da vontade. Tais disposições, por sua finalidade, estão casadas com o Direito Público, do qual são um complemento, e em especial com o direito constitucional. Para a realização dessa influência, à jurisprudência são oferecidas sobretudo as ‘cláusulas gerais’ que, como a do parágrafo 826, BGB [*Código Civil alemão*], remete, para o juízo da conduta humana, a medidas metacivis e inclusive metajurídicas. No momento de decidir o que esses mandatos sociais exigem no

Os movimentos sociais, como mobilização manifestamente não violenta, ganham força de representação no que é exercido por consumidores, que reconhecem o seu papel determinante no próprio funcionamento de empresas. O aperfeiçoamento das tecnologias de produção acaba por deixar os bens e produtos bastante parecidos, surgindo a opção ao consumidor, dentro de sua autonomia privada, de escolher ou não fazer negócio com determinada empresa. E além do escolher para si, pode divulgar, amplamente, razões para que influencie outros a seguir o seu caminho.

Por outro lado, não há como se esquecer que a empresa precisa do consumidor. Como o contribuinte está para o funcionamento do Estado, o consumidor está para o funcionamento da empresa. Outra relação que se pode fazer é a do cidadão com o Estado, no âmbito público, e do consumidor com a empresa, no âmbito privado.

Inclusive, Echegaray (2010) faz um paralelo interessante sobre o comportamento do consumidor e do eleitor. De fato, não há um controle formal das atividades empresariais como haveria em eleições, mas o desdobramento das reações do consumidor às empresas passa por um voto cotidiano, no ambiente da venda: o consumidor escolhe premiar com a compra ou recomendação ou punir, com a sua manifestação de boicote, de forma ativa ou passiva: “A lógica de atuação reproduz a premissa de voto econômico retrospectivo familiar às ciências políticas, só que com outro objeto de referência: as grandes empresas” (ECHEGARAY, 2010, p. 8).

Hoje, a demanda e a opinião apresentadas pelo consumidor são uma realidade transnacional, diante do crescimento e difusão das redes sociais. Por não concordar com ações ou práticas da empresa, o consumidor deixa de adquirir seus produtos<sup>121</sup> e incentiva outros a fazerem o mesmo, afetando a própria economia do mercado. Vai muito além de receber, para si, um produto defeituoso que o deixe descontente com

---

caso concreto, há de partir-se, em primeiro lugar, da totalidade das representações de valor que o povo alcançou em um determinado momento do seu desenvolvimento cultural e fixado em sua Constituição. Por isso, se tem qualificado com razão as cláusulas gerais como os ‘pontos de irrupção’ (*Einbruchstellen*) dos direitos fundamentais no direito civil (*Durig*)”.

<sup>121</sup> Cruz (2017) explica classificação adotada sobre formas de boicotes: “Conforme apontam Friedman (1999), Koku (2011) e Cruz & Botelho (2015), são considerados na literatura sobre comportamento do consumidor seis tipos de boicote: econômico, religioso, de minorias, ecológico, relacional e *labor boycott*. Entretanto, a definição de Friedman para *labor boycott*, à época, desconsidera aspectos do contexto gerencial de uma empresa e de sua interação e envolvimento com outros stakeholders; e, conseqüentemente, desconsidera o conceito de responsabilidade social corporativa (RSC) em detrimento de questões exclusivamente relacionadas às condições de trabalho dos colaboradores”.

a relação comercial travada. Ele pode levar em consideração a forma de produção, a mão de obra utilizada, o impacto que as atividades empresariais causam no ambiente que a corporação está localizada etc. Ele pode se dar também porque o consumidor entende que a marca está desrespeitando opções individuais, como ocorre no boicote de consumidores por motivos religiosos<sup>122</sup>.

Como dito, há uma preocupação com a responsabilidade social da empresa e, diante da resposta negativa às demandas sociais que a circundam, o consumidor exerce sua opção, dentro da autonomia privada, de não firmar relação com a empresa, incentivando os seus pares à mesma conduta.

E nisso consiste o boicote, como a prática de não realizar operações comerciais com a empresa que contraria interesses – diretos ou não – dos manifestantes. Com base na autonomia privada do indivíduo, o boicote a empresas que violam ou ameaçam os direitos humanos não seria somente autorizado pelo Direito, mas também resultaria num próprio prestígio aos seres humanos, sua liberdade e suas manifestações identitárias.

#### **4.2 A Força das manifestações consumeristas no respeito aos direitos humanos**

As relações de consumo não se limitam a um contrato comercial, que simplesmente envolve direitos e deveres sobre um objeto ou serviço comprado. Inclui-se as consequências de produzir e vender, para a empresa, e de consumir e descartar para os consumidores (ECHEGARAY, 2010). E tem surgido uma nova concepção de consumo político: “O processo de emergência do consumidor cidadão revela-se pela crescente demonstração de interesse em saber o mundo que está por trás daquilo

---

<sup>122</sup> “O desrespeito à cultura e à religião já foi verificado em casos no Bahrein e no Brasil, respectivamente, e reflete a percepção de necessidade de respeito da empresa com os valores e credos dos membros de uma determinada sociedade. No Bahrein, uma indústria de laticínios foi obrigada a trocar o nome depois de ver suas vendas caírem 35% como uma resposta a desenhos desrespeitosos aos muçulmanos (DAIRY INDUSTRIES, 2006). No Brasil, um primeiro caso de boicote religioso encontrado na literatura evidencia a pressão de instituições religiosas no boicote. A marca de lingerie Du Loren sofreu uma retaliação da igreja católica pelo fato de uma das suas propagandas apresentarem uma mulher com roupas íntimas, na Praça São Pedro no Vaticano, criticando a violência sexual de padres com crianças e adolescentes. O resultado da retaliação da Igreja Católica no Brasil foi expor aos seus fiéis em todo o país que a propaganda era satânica, fazendo com que a marca perdesse a liderança na participação de mercado de lingerie no Brasil (GASTALDO, 2004). Posteriormente, alguns outros casos relacionados ao boicote religioso já foram analisados na literatura como a tentativa da Frente Parlamentar Evangélica composta por deputados federais influenciarem seus seguidores a deixarem de comprar da empresa de cosméticos Natura pelo fato de ela patrocinar a novela Babilônia da Rede Globo - que apresentava temas relacionadas à causa LGBTs (CRUZ; ROSS, 2016)”. (CRUZ; BOTELHO, 2016, p. 103).

que compra e consome” (OLIVEIRA; GOMEZ; CORREIA, 2018, p. 233). Os consumidores expressam sua visão política através do consumo (MICHELETTI, 2003), que é um fato social.

Assim, o consumidor não compra somente pensando em seu próprio lucro: há outras questões que se aprecia no momento de decisão: mescla-se valores sociais e individuais, conformando-os, de forma que o processo decisório reflete muito das instituições e normas sociais que o consumidor preza. Os consumidores se preocupam até mesmo com a avaliação social das pessoas com quem convive, “nem sempre as decisões individuais vão no sentido de maximizar o resultado econômico próprio, o lucro, mas visam muitas vezes, a maximizar ou a não diminuir a estima que os membros da comunidade conferem ou estendem aquele agente”. (SZTAJN, 2004, p.15).

Neste sentido, as manifestações de grupos de afinidade surgidas no âmbito dos consumidores crescem, ganhando força e resistência, especialmente porque a concorrência é uma realidade nas sociedades liberais e democráticas. Há de se reconhecer que, hoje, como já dito, a evolução na produção consegue garantir um certo nivelamento entre os produtos, de forma que, um “selo verde” em um móvel de madeira, bem como a notícia de que a mercearia concorrente usou trabalho infantil em sua produção, tornam-se informações importantes para a tomada de decisão do consumidor, demonstrando estratégias de concorrência (VIANA, 2007). E o próprio consumidor tem conhecido os direitos humanos “na rua”, mostrando preocupação com a sua própria imagem perante a sociedade. O próprio consumidor está pronto para fazer reflexões críticas sobre o consumo e sobre a razão da escolha de determinada empresa num ambiente de muitos fornecedores concorrentes.

Mesmo porque o consumo deve ser concebido como prática sociocultural que produz sentidos, e mesmo quando diante de um movimento contra hegemônico, as atividades de sua supressão não fogem a uma alternativa dentro do próprio sistema capitalista (BUDAG, 2018, p. 5). A manifestação dos consumidores no sentido do não consumo de determinado produto em razão da violação a direitos humanos pode até mesmo se enquadrar no que Santos (2007) chama de cosmopolitismo subalterno, que se manifesta mediante os diversos movimentos e organizações que lutam contra a exclusão social, econômica, política e cultural gerada pelos efeitos do capitalismo global, ou da “globalização neoliberal”. Ele se reconhece como um movimento dotado de profundo sentido de incompletude, sem ambicionar a completude, porque a

diversidade do mundo é inesgotável, mesmo porque a compreensão de mundo muito excede a sua compreensão ocidental.

Como já mencionado, os movimentos sociais dos consumidores na defesa dos direitos humanos não exigem que os participantes estejam defendendo direitos próprios, mas estão, sim, numa visão cosmopolita, defendendo os direitos de seres humanos, estejam onde estiverem. Movimento social relaciona-se diretamente com consciência coletiva, não interesses individualmente considerados.

Não se ignora, também, que, por outro lado, há uma crescente perda de identidade nos tempos pós-modernos e de rompimentos de laços sociais que incentivam o consumo: a carência compensa com o consumo, especialmente o consumo de produtos que recebem uma certa certificação de respeito a determinados preceitos éticos. “Cada vez mais, especialmente nos países europeus, surgem grupos formais e informais que se comprometem a comprar ou a vender produtos fabricados em países mais pobres e com respeito aos direitos humanos” (VIANA, 2007, p. 262). O consumidor tem se preocupado com questões de sustentabilidade, exatamente em razão da consciência social e da resposta à sua consciência sobre a prática de atos éticos.

No contexto da sociedade em rede, a comunicação entre consumidores é imediata e de fácil ocorrência. Diante de uma violação a direito de um determinado grupo de pessoas que podem ter afinidades por diversos motivos<sup>123</sup> – ganhando destaque o conceito de aldeia global, já apresentado, essas pessoas unem-se, virtualmente, e divulgam a ideia do boicote, sem qualquer tipo de violência, com ou sem encontro físico. As redes sociais facilitaram a comunicação entre as pessoas, e as ideias de um grupo podem facilmente influenciar outros grupos ou indivíduos.

É, portanto, frequente as manifestações sobre consumidores preocupados com a atuação de empresas, em desacordo com os direitos humanos, não só no produto final, mas também em sua atuação no dia a dia e cadeia produtiva. E não basta uma

---

<sup>123</sup> O tema recebe destaque quando se trata da união de grupos “minoritários” que, mesmo não tendo causas identitárias comuns, reconhecem-se como grupos de vulnerabilidade e se unem. As minorias tem pontos de convergência que as aproximam, como: “1) vulnerabilidade jurídico-social – por ser um grupo institucionalizado pelas regras do ordenamento jurídico-social vigente, logo, muitas vezes não acampado pelas políticas públicas, a razão para lutar por voz e reconhecimento societário de seu discurso; 2) identidade *in statu nascendi* – porque se apresenta sempre *in statu nascendi*, compreendido como uma entidade em formação que se alimenta da força e do ânimo dos estados nascentes ou de um eterno recomeço; 3) luta contra hegemônica – parte sempre de uma constante luta pela redução do poder hegemônico, mas, normalmente, sem objetivo de tomada do poder pelas armas; 4) estratégias discursivas – uso de estratégias de discurso e de ações demonstrativas (passeatas, por exemplo) como os principais recursos de luta na atualidade. (CARMO, 2016, p. 205.)

comunicação formal de que a empresa não coaduna com a prática violadora que, porventura, ocorreu no desempenho de suas atividades: o consumidor precisa ver mais, precisa saber mais e acreditar. Não basta a publicidade e iniciativas de *marketing* para a consciência da preocupação com gerações futuras através de ações pontuais, como um plantio de árvores ou como a reciclagem de material descartável, “o que tem sido chamado, pejorativamente, de ‘marketing verde’. Mais informados e conscientes, os consumidores passam a exigir coerência entre o discurso e a prática em todas as dimensões da atuação corporativa” (MELLO, 2010, p. 183). Não basta a criação de um fundo monetário para compensação de prejuízos causados.

A atuação dos consumidores vem ganhando destaque e ocasionando bons resultados tanto no ambiente público quanto, especialmente, no ambiente privado: “A sociedade civil, como um conjunto de consumidores-cidadãos, gradativamente vem compreendendo seu novo papel diante dos dois setores sociais – o Estado e a iniciativa privada” (PEREIRA et al., 2009, p. 297).

Há estudos norte-americanos de que os boicotes de consumidores são mais eficazes que qualquer outra técnica usada pelo consumidor para que a empresa resguarde interesse dele, como se daria através de correspondências diretas com a empresa, ações sindicais ou *lobby* político. Os dirigentes das corporações levam o boicote a sério, ainda que não atinja grande parte dos clientes, porque não se trata apenas de queda na venda. O boicote acaba atingindo frontalmente a moral dos empregados, que não gostam de trabalhar em empresas criticadas e questionadas, e à própria marca, trazendo danos drásticos a qualquer tipo de instituição do sistema produtivo. (CAPUTO, 2008).

Importante destacar, mais uma vez, que o boicote, em si, não é uma prática dos dias atuais. Mas, cada vez mais, ganha mais força e se direciona a direitos fundamentalmente humanos, impondo uma significativa mudança de comportamento da empresa, como aconteceu no caso “*Motrin Moms*”, contra a empresa Johnson & Johnson que, divulgando um analgésico, desaconselhou as mães a carregarem seus bebês em suportes fixados aos seus corpos. Depois de vários protestos *on line*, a empresa retirou a propaganda do ar e desculpou-se publicamente<sup>124</sup>. A partir deste

---

<sup>124</sup> Mello (2010, p. 190) explica detalhadamente o caso: “Para promover um de seus analgésicos, Motrin, recomendado, entre outros males, para dores de coluna, a empresa lançou uma campanha publicitária que desaconselhava as mães a carregarem seus bebês em suportes atados ao corpo. O comercial recorria a um tom jocoso contra um dos argumentos mais comuns em favor dessa prática, o



ponto, a empresa passou a entender que determinadas condutas devem ser evitadas, especialmente quando se questiona uma forma de proximidade, cuidados e laços entre mãe e sua prole.

Neste movimento de indignação do consumidor, um dos seus efeitos é o boicote que, inclusive, nos estudos na área de *marketing*, tem sua definição ligada ao consumo: é o ato do consumidor de deixar de comprar. Essa demarcação do conceito de boicote do consumidor é importante porque, apesar de ter relação com ambos, difere-se de *backlash* e anticonsumismo (CRUZ, 2017). *Backlash*<sup>125</sup> é um conceito, de início, utilizado para demonstrar repúdio por grupo de pessoas, que acaba gerando uma reação adversa não desejada, geralmente ligado a um contexto de retrocesso social – como se vê, atualmente, um movimento “anti-vacina” ou terraplanista ou armamento da população – especialmente em razão de convicções políticas e ideológicas. Refere-se, particularmente, à incompatibilidade dos valores pessoais do consumidor e da empresa. O *backlash* pode ter como efeito o boicote, ou não.

E o anti-consumismo mostra-se como um movimento crítico ao sistema de mídia propagador de ideais consumistas<sup>126</sup>, que também pode trazer como consequência o ato de deixar de comprar um produto.

---

de que ela reforça os laços afetivos entre as mães e seus filhos, e sugeria que estas deveria priorizar o seu conforto pessoal. O resultado foi uma rebelião contra a empresa, que se alastrou em poucos dias pelas redes sociais, à medida que um número crescente de mães se unia aos protestos, o que acabou por obrigar a Johnson & Johnson a retirar o comercial do ar e desculpar-se publicamente. Mas o prejuízo à imagem e à reputação da empresa ainda perdura. Um ano depois, em 2009, uma pesquisa sobre ‘Motrin Moms’ no serviço de buscas Google, disponibilizava mais de 7 mil links para quem quiser se informar sobre o caso”.

<sup>125</sup> “O fato é que a palavra *backlash* sofreu uma série de transformações semânticas ao longo dos anos. Em um interessante apanhado realizado por Robert Post e Reva Siegel, da Yale Law School, o vocábulo, segundo o Dicionário de Oxford, significava uma espécie de pane mecânica nas rodas. A expressão também passou a ser empregada para designar um incidente indesejável no molinete de uma vara de pescar. Como anotam os autores, em todos os contextos, o *backlash* traduzia ‘efeitos indesejáveis e contraproducentes’. Com o passar do tempo, por volta da metade do século XX, a palavra aproximou-se do seu significado utilizado nos domínios do Direito Constitucional, sendo entendida como uma reação da opinião pública a controvérsias políticas. Já nesse contexto mais próximo do atual, historicamente, o termo *backlash* foi percebido como uma reação às lutas por direitos civis, a exemplo dos direitos fundamentais dos negros norte-americanos (‘white backlash’) e das mulheres (*backlash* como reação ao feminismo). É importantíssimo fazer esse registro histórico, porque, até os dias de hoje, muitos ainda insistem em empregar o termo *backlash* como se estivessem aprisionados no século XX, ou seja, somente compreendem a expressão de maneira pejorativa e designadora de algo intrinsecamente hostil a direitos fundamentais.” (FONTELES, 2018, p. 17). Portanto, de início, o conceito de *backlash* estava atrelado a uma mudança não progressista, através de uma “política de retrocesso”. Hoje, não mais. “O importante é desvencilhar-se do senso comum teórico de correlacionar, umbilicalmente, *backlash* como um fenômeno social conservador, o que é um erro palmar” (FONTELES, 2018, p. 21).

<sup>126</sup> Sobre o anti-consumismo, Barros e Costa (2008, p. 2) exemplificam: “Nos dias de hoje, podemos identificar organizações e movimentos significativos em vários países. Nos Estados Unidos, por

Assim, a relação entre os conceitos é estreita porque tanto no caso de *backlash*, quanto de anticonsumismo, as ações podem se dar mediante boicote. E para os fins desta pesquisa, se o boicote se der por influência de movimento anticonsumo ou através de uma ação de *backlash*, numa concepção que permitiria tal movimento em ideias progressistas, e com a intenção de que as empresas respeitem direitos humanos, atingirão o objetivo buscado que se relaciona ao impacto patrimonial que a empresa violadora sofrerá.

No âmbito do Brasil, há alguns casos que merecem destaque em relação a boicotes e à violação a direitos humanos. Um deles foi o da marca de roupas Zara, do grupo espanhol Inditex<sup>127</sup>. Dentro de sua cadeia de produção, para barateamento de seus produtos finais, a empresa contava com o trabalho análogo ao de escravo de peruanos e bolivianos, na capital e no interior de São Paulo, através de uma empresa contratada, denominada Aha, que terceirizava a produção das roupas<sup>128</sup>.

Conforme relatório produzido pela Repórter Brasil e pela SOMO (2015, p. 34), que acompanharam *in loco* os inspetores durante o resgate. As oficinas em que os funcionários trabalhavam e residiam eram ambientes extremamente degradantes.

---

exemplo, podemos destacar o movimento da tribo dos *freegans* (o termo deriva de vegans, adeptos da dieta vegetariana que rejeitam toda espécie de produtos animais). Os *freegans* são inimigos do consumismo e vivem dos resíduos da sociedade de consumo, em um esforço por minimizar seu apoio a grandes empresas e ao impacto que elas causam no planeta, e para se distanciar do que veem como consumismo descontrolado. Os integrantes deste movimento vasculham lixeiras de supermercados e comem os vegetais ligeiramente danificados ou os enlatados com prazo vencido que são jogados fora rotineiramente, e negociam com proprietários de lojas e restaurantes simpáticos à sua causa doações de excedentes de comida. Usam roupas que outras pessoas jogaram fora, e mobiliam suas casas com itens encontrados na rua. O movimento *freegan* surgiu na metade dos anos 1990, e se inspirou nos movimentos ambientalista e de combate à globalização, bem como no grupo *Food Not Bombs*. Também nos EUA podemos destacar o '*The Christmas Resistance Movement*' - organização não-governamental que sugere o boicote de presentes durante o Natal - e o '*Reverend Billy and the Stop Shopping Gospel Choir*' - lutam contra a 'privatização' do mundo – ambos também com um forte apelo ao não-consumo. No Canadá, podemos destacar a atuação da organização *Adbusters Media*, que faz campanhas anticonsumo e escolheu o dia 25 de novembro para ser um 'Dia Sem Compras'. O objetivo é que neste dia, além de não comprar nada, se faça uma reflexão sobre os impactos do consumo, que hoje são considerados insustentáveis do ponto de vista ambiental e socialmente injustos. O evento é celebrado em mais de 55 países. Na Espanha a rede de ativistas e contrapublicitários do sítio eletrônico *Consume Hasta Morir* preocupa-se, entre outras coisas, com o desvelamento de práticas abusivas no marketing, tendo especial atenção à publicidade e propaganda por meio de atividades pedagógicas e artísticas".

<sup>127</sup> O caso tomou grandes proporções, sendo até mesmo objeto de pesquisas acadêmicas, como a de Simon (2018). Segundo o pesquisador, a escolha do caso se deu em razão de sua visibilidade mundial. Após um histórico da marca, o trabalho explica a sua forma de operação através do *fast-fashion*, e do *proximity sourcing*: ao contrário da maioria de seus concorrentes, a empresa não adquire seus produtos em países asiáticos, mas trabalha através de um suprimento próximo, conforme as vendas em razão das tendências apresentadas no início de cada estação.

<sup>128</sup> Inclusive, a Zara propôs ação judicial para requerer a nulidade do auto de infração da submissão de seus trabalhadores à escravidão contemporânea, através do Processo n. 0001662-91.2012.502.0003

As janelas eram cobertas com tecidos escuros e os ambientes internos sujos, abafados, apertados e com fiação elétrica irregular. Ademais, filhos menores dos trabalhadores transitavam livremente pelo local de trabalho, entre máquinas de costura sem segurança nenhuma. As vítimas eram imigrantes latino-americanos, especificamente da Bolívia e do Peru, que vieram ao Brasil atraídos por promessas de emprego e de melhores condições de vida. Os empregados moravam com as suas famílias nas oficinas de costura, muitas vezes em quartos apertados e em colchões mofados no chão, trabalhavam até 16 horas por dia e eram proibidos de deixar a oficina sem permissão (REPÓRTER BRASIL; SOMO, 2015, p. 35). Além disso, foram apreendidos cadernos em que constam cálculos de dívidas das vítimas, bem como pagamentos muito abaixo do salário-mínimo do Brasil na época. (TEIXEIRA, 2018, p. 53-54).

Tal fato veio à tona em 2011 e, em razão disso, os consumidores criaram páginas no *Facebook*, incentivando o boicote. Houve uma grande queda das ações da empresa. De início, nem mesmo um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) foi aceito pela Zara, que não concordava com a imposição de vedação à subcontratação de fornecedores. O Ministério Público do Trabalho cedeu nesse ponto e outro TAC foi firmado.

Depois disso, a empresa de vestuário se retratou mundialmente, apesar de importante destacar que, não necessariamente, houve mudança em suas atividades e postura, pois o TAC que foi assinado trouxe mais normas programáticas, com base na responsabilidade social corporativa, do que efetivamente uma cobrança concreta de respeito aos direitos humanos dos trabalhadores na sua cadeia de produção. E, mediante posterior fiscalização, o Ministério Público do Trabalho chegou à conclusão de que tal TAC não fora respeitado, razão pela qual novo documento fora firmado, no ano de 2017 (MPT; 2017).

O fato é que as empresas temem, ou pelo menos deveriam temer, com a possível ocorrência de boicote aos seus produtos. Há grandes perdas financeiras, com a ausência de compra, pelo consumidor e a mácula na imagem da marca. Por exemplo, a Shell perdeu entre 10 e 15 milhões de dólares por dia na década de 90, quando os consumidores boicotaram seus postos de gasolina, em resposta as suas decisões no caso *Brent Spar*: em razão da cessação das atividades de uma estrutura de petróleo, a empresa decidiu que a plataforma afundaria em águas profundas e o *Greenpeace*, contra essa decisão, incentivou o boicote em diversos meios de comunicação. Com a grande perda que sofreu, a Shell desistiu do afundamento e fez

a remoção completa da estrutura, posteriormente usando o seu material para reciclagem<sup>129</sup>.

Também, após a ofensiva militar norte-americana no Iraque, partindo da organização não-governamental *For Mother Earth*, grupos se organizaram em todo o mundo, especialmente pela Internet, com o objetivo de boicotar os produtos norte-americanos, para forçar o governo dos EUA a juntar-se à comunidade internacional, submetendo-se à ONU. O movimento foi muito bem organizado e disseminado a ponto de incomodar o governo norte-americano, especialmente no que tange à França, que negou o apoio aos EUA na invasão do Iraque. Com isso, alguns jornais e pessoas públicas de influência propagaram boicote aos vinhos franceses. Durante uma pesquisa de 6 meses, estima-se que as vinícolas francesas deixaram de ganhar cerca de 112 milhões de dólares que faturava na venda aos norte-americanos (CAPUTO, 2008).

---

<sup>129</sup> A imagem da empresa, no entanto, ficou marcada, partindo-se para uma publicidade de que “voltar atrás” da decisão seria o melhor caminho. O presidente da Shell no Reino Unido publicou uma carta, para os consumidores, em 2005, sobre a decisão tomada: “A indignação pública com a Shell sobre o plano de afundamento da Brent Spar, já desativada, em águas profundas no Atlântico, chocou a organização. Mesmo porque, peritos independentes e o governo haviam concordado que esta era a melhor opção. No entanto, tal controvérsia prejudicou nossa reputação como empresa responsável. Mas nossa compreensão da realidade e criatividade na busca de soluções e comunicações foi inadequada. Isso foi demonstrado quatro anos depois, quando - após extensa consulta pública - após a limpeza das seções do casco da boia, as suas peças foram recicladas como base para um novo cais na Noruega. Reconhecemos que precisávamos mudar nossa abordagem - não apenas para o descomissionamento *offshore* no Reino Unido, mas como conduzimos todas as nossas operações em todos os lugares. Aprendemos que, embora a boa ciência e a aprovação regulatória sejam essenciais, não são suficientes. Precisávamos nos envolver com a sociedade - entendendo e respondendo às preocupações das pessoas e suas expectativas. Tínhamos que ser mais claros e transparentes sobre nossos planos e ações. Por isso, assumimos o compromisso de inclusão em nossos princípios de que devemos contribuir para o desenvolvimento sustentável. O próprio relatório anual da Shell avalia nosso progresso, enquanto a *Tell Shell* oferece um fórum na Internet para que as pessoas os questione e diga-nos o que pensam. A avaliação rigorosa do impacto ambiental, social e de saúde agora é necessária antes de começar todos os nossos novos projetos e principais desenvolvimentos de instalações, incluindo o descomissionamento. Isso envolve engajamento sistemático com as partes interessadas. E não vamos procurar petróleo em sítios naturais do Patrimônio Mundial. Trabalhar junto com aqueles que tem conhecimento especializado do meio ambiente nos ajuda a tomar melhores decisões. Os exemplos incluem nosso trabalho com a Smithsonian Institution na gestão do impacto do petróleo, operações sobre a biodiversidade na floresta tropical africana, e envolvendo a IUCN, e cientistas independentes no estudo das baleias ameaçadas de extinção ao largo da costa de Sakhalin. Precisamos desenvolver os combustíveis fósseis dos quais o mundo dependerá para atender às crescentes necessidades de energia. E, ao mesmo tempo, estamos respondendo às mudanças climáticas combatendo nossas próprias emissões e desenvolvendo melhores combustíveis e novas fontes de energia. Esta abordagem - baseada em princípios, padrões e sistemas claros - agora é parte integrante de como nós tomamos e executamos nossas decisões de negócios. Isso não significa que não temos mais nada a aprender. Equilibrar as mais diversas pressões exige escolhas difíceis. Mas temos que consultar a população o mais cedo possível e estar dispostos a ouvir e mudar. Nós devemos admitir os erros e demonstrar que tentamos consertar as coisas e aprender. Nosso objetivo é continuar aprendendo todos os dias” (SMITH, 2008, p. 129).

No caso da marca Zara, os valores de lucros publicados pela empresa mostraram um crescimento, mesmo nos anos em que ocorreram as denúncias (SIMON, 2018). Porém, deve-se destacar que, dentro do quadro apresentado, o lucro, em si, poderia não ter aumentado se a empresa tivesse continuado com a mesma estrutura. Entre os anos de 2010 e 2017, o lucro líquido aumentou 1,7 bilhões de euros, correspondente a 100% do lucro no ano inicial, mas a estrutura física das lojas, ou seja, a abertura de novas filiais da marca, foi de aproximadamente 236%, pelo menos no Brasil. De início, vê-se que o lucro não acompanhou o crescente número de lojas<sup>130</sup>, razão pela qual não há elementos para se apurar se a marca sofreu algum impacto em suas vendas em razão das denúncias, ou não.

A perda econômica que a empresa sofre em razão de boicote, diversas vezes, é bastante significativa, conforme apontam os precedentes. Mesmo porque é o consumidor quem determina, principalmente, a quantidade de produção – e lucro de uma empresa.

Friedman (1999), quando identifica o boicote como modelo de ativismo dos consumidores, aponta características de importância histórica nesse tipo de manifestação: primeiro que existe um boicote direcionado ao mercado e outro orientado para a mídia, anteriormente explicado. Em segundo, os boicotes podem ser diretos ou indiretos. Se a parte a ser boicotada trava uma relação de consumo com as pessoas, ou seja, vende diretamente ao público, os participantes do boicote podem atingir a empresa diretamente, recusando o consumo desses produtos. Mas se a ofensora não é acessível pelo mercado de forma direta, há o boicote perante quem com ela trava relações.

Caputo (2008, p. 88) exemplifica uma terceira forma de boicote através de casos que envolviam empresas transnacionais que, além do poder econômico, também tem poder político, apresentando uma hegemonia do capital: “No caso dos boicotes às corporações transnacionais que apoiaram George Bush por dois mandatos, parece claro que a hegemonia do capital cria uma terceira categoria de parte ofensora, constituída por instituições privadas e poder político”. Nesse caso, sustenta a autora que ambas as estratégias mencionadas seriam necessárias para lograr o êxito dos boicotes. E a não aquisição dos produtos de empresas coniventes com decisões políticas ilegais e criminosas “é uma atitude que, após a ofensiva militar

---

<sup>130</sup> Em 2010, a marca Inditex teve o lucro de 1,7 bilhões de euros, com 30 lojas no Brasil. Em 2017, o lucro foi de 3,45 bilhões de euros com 71 lojas brasileiras (SIMON, 2018).

do EUA ao Iraque, passou a fazer parte, de maneira concisa, do ideário de práticas de consumo em muitas partes do mundo”. Isso foi difundido de forma que não precisou muito convencimento da população que dele participou, porque as preocupações em atrair a atenção da mídia, nesse caso, “chegaram a ser desnecessárias, tão rápido os apelos de boicote se propagaram pelo mundo, via Internet, constituindo-se em um exemplar fenômeno de mídia espontânea”<sup>131</sup>.

Outro exemplo de boicote brasileiro, este bem recente, deu-se contra a rede de supermercados Carrefour. Em 2009, um homem negro foi espancado nas dependências da loja em Osasco/SP, com o argumento de que foi confundido com um ladrão e acusado de roubar o próprio carro. Em 2018, em loja do mesmo grupo, porém na cidade de São Bernardo do Campo/SP, outro homem negro foi espancado por ter aberto uma lata de cerveja no interior da loja, mesmo justificando que pagaria pelo item. Em 14 de agosto de 2020, um colaborador faleceu enquanto trabalhava, na loja de Recife/PE. “O corpo de Moisés Santos, homem negro também, de 53 anos, foi coberto com guarda-sóis e cercado por caixas, para que a loja seguisse em funcionamento e permaneceu no local entre 8h e 12h, até ser retirado pelo Instituto Médico Legal.” (COALIZÃO NEGRA POR DIREITOS, 2020a, p. 4).

Na loja Carrefour de Porto Alegre/RS, em 19 de novembro de 2020, véspera do dia de comemoração à consciência negra, João Alberto Silveira Freitas, de 40 anos, foi espancado até a morte. Os vídeos circularam pela internet e, mesmo sem som, entende-se a sequência de fatos. Após se aproximar de uma funcionária que trabalha na frente de caixa e fazer algum gesto com a mão para baixo que não se compreende adequadamente, os seguranças indicaram sua saída do estabelecimento. João Alberto tomou a direção da saída, que chegaria no estacionamento do supermercado, sendo seguido pelos mesmos seguranças. Em determinado momento, João Alberto resolveu reagir contra um deles, que havia se aproximado. A partir daí, o homem foi espancado até a sua morte pelos próprios seguranças. Outras pessoas se aproximaram: ou para observar, ou para incentivar os agressores, ou mesmo para pedir para parar, como foi o caso da própria mulher de João Alberto.

Depois disso, o movimento denominado Coalizão Negra por Direitos, reunindo 150 organizações, deu início ao incentivo de boicote à rede de supermercados pelo

---

<sup>131</sup> Mídia espontânea é aquela que não é paga e nem produzida pela marca.

seu histórico de violência, que acabou culminando com a morte de uma pessoa negra. Além disso, encaminharam pedido de providências ao Ministério Público Federal e Ministério Público do Rio Grande do Sul:

No fundo, a empresa global Carrefour precisa explicar quais parâmetros tem utilizado na contratação de suas empresas de segurança privada por todo o país. Essas empresas têm sido responsáveis por excessos e violência. Suas práticas violadoras de direitos são frequentemente relatadas por pessoas negras de todas as idades e crescentemente noticiadas nos meios de comunicação. Compreendemos que essas práticas reforçam sistemas de controle, vigilância e suspeição que incidem sobre a população negra, violando seus direitos humanos e perpetuando a violência racial. Assim, transferir esse assunto para a seara da diversidade é tergiversar sobre sua responsabilidade direta na contratação dessas empresas. Por isso, em representação feita por esta Coalizão contra o Carrefour e a empresa Vector Segurança Patrimonial, solicitamos ao Ministério Público Federal e Ministério Público do Rio Grande do Sul a responsabilização dessas. (COALIZÃO NEGRA POR DIREITOS, 2020b, p. 8)

De início, os movimentos sociais contra o Carrefour trouxeram consequências: apesar de, no dia seguinte ao homicídio, suas ações não sofrerem queda na bolsa de valores, quatro dias depois o grupo perdeu R\$2,2 bilhões em seu valor de mercado. Os protestos que ocorreram em frente às lojas da rede também afetaram as suas vendas (PEREIRA, 2020).

Tais práticas violadoras de direitos humanos, como se vê, são reiteradas. Mesmo que exista um movimento dos consumidores, no sentido de que as empresas, no geral, tomem a devida consciência da importância do respeito aos direitos, não se tem sido suficiente para que cessem tais práticas<sup>132</sup>.

Por isso, esta pesquisa toma a direção no sentido de que somente o boicote e seu incentivo não são suficientes para efetivação dos direitos humanos no ambiente empresarial, apesar de, indubitavelmente, fortalecê-la. No que tange à questão de boicote pelos consumidores jovens, por exemplo, ele vem crescendo, mas ainda não

---

<sup>132</sup> O Grupo do Carrefour no Brasil vem praticando reiteradamente abusos em suas lojas. Além dos eventos mencionados, ganhou destaque na mídia, em dezembro de 2018, o caso de um cachorro que foi envenenado e espancado até a morte por um dos funcionários da empresa. Também em relação a condições de trabalho de seus funcionários, em maio de 2019, a Justiça do Trabalho de São Paulo concedeu liminar contra o Carrefour, que estaria controlando a ida dos empregados ao banheiro. Mas tais ocorrências de violações a direitos humanos não foram praticadas somente pelo Carrefour enquanto rede de supermercados. Em 2019, Pedro Henrique Gonzaga, de 19 anos, também negro, foi morto por asfixia por um segurança do Supermercado Extra, na cidade do Rio de Janeiro. E este mesmo supermercado, mas em São Paulo, em 2017 foi multado por constranger uma criança negra a comprovar suas compras. O caso aconteceu em 2011 e o garoto, de 10 anos, foi levado para uma sala, onde sofreu agressões físicas e verbais, inclusive com teor racista, mesmo trazendo consigo a nota fiscal dos produtos que carregava (COALIZÃO NEGRA POR DIREITOS, 2020a).

tem se mostrado suficiente para que, sozinha, exija o cumprimento dos direitos humanos pelas empresas:

Embora os jovens do início do século XXI pareçam ser mais críticos quando comparados às gerações anteriores, no que diz respeito à intenção de compra em relação a comportamentos ambientais e sociais das empresas, não se percebeu muita mudança nas atitudes em relação às gerações passadas. Um estudo conduzido pelo Centro de Altos Estudos da Escola Superior de Propaganda e Marketing (CAEPM, 2010), nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo, verificou que o brasileiro entre 16 e 25 anos concorda que pode influenciar as ações das empresas, mas ainda não consome com um viés político significativo. Neste caso, consumir politicamente implica na avaliação dos consumidores sobre as práticas das empresas no que tange seus comportamentos éticos, tanto na perspectiva ambiental quanto social (BARBOSA, 2010), o que pode impactar na intenção ou decisão de boicote. (CRUZ; BOTELHO, 2016, p. 102).

Porém, não é menos verdade que “há um espaço de manobra considerável para mudanças nos atuais padrões de consumo e de estilos de vida por meio de um processo emancipatório”, mesmo porque “a noção de cidadania contemporânea significa um processo de aprendizado social e de construção de novas práticas políticas concretas que permitam avançar em direção a um novo quadro de referência das práticas de consumo” (OLIVEIRA; GOMEZ; CORREIA, 2018, p. 230).

#### **4.3 As organizações não-governamentais como suporte para movimentos sociais de defesa dos direitos humanos pelas empresas**

Diferentemente da noção apresentada no capítulo anterior, de que uma empresa pode exigir a responsabilidade social de outra empresa nos negócios que travam, organizações não governamentais, assim, também podem, apesar de possuírem forma de legitimação completamente diferente das empresas parceiras, contribuir para a eficácia dos direitos humanos. “São diversas as campanhas realizadas por essas organizações no intuito de, especialmente, provocar a desconfiança dos consumidores em relação aos produtos produzidos por empresas que notadamente atentem contra as normas de direitos humanos” (SIMON, 2018, p.44).

O conceito de ONGs não se confunde com Organizações Internacionais (OI), formadas por Estados, através de tratados, que são constituídas, basicamente, por três características: são multilaterais, de alcance regional ou universal; são permanentes, porque são criadas com o objetivo de duração indeterminada; e são



institucionalizadas, apesar das relações existentes no âmbito das OIs não terem atingido um grau suficiente para substituição das próprias relações entre os Estados (SEITENFUS, 2018)<sup>133</sup>. Assim, não há impedimento para que uma Oi seja não governamental, como a ONG, mas o uso mais associado ao seu termo de organização internacional dá-se em razão de sua composição por Estados soberanos.

Neste sentido, uma Oi pode trazer normas jurídicas que acabam se transformando em vinculantes, quando ratificadas pelos países, como acontece com a OIT:

Historicamente, ela desenvolve suas atividades à luz dos conceitos e disposições constantes em suas convenções internacionais do trabalho. As convenções constituem o componente jurídico da estratégia da OIT para orientar a globalização, promover o desenvolvimento sustentável, erradicar a pobreza e garantir que as pessoas possam trabalhar em condições de dignidade, segurança e liberdade. Apesar de serem instrumentos jurídicos internacionais, as convenções da OIT detêm um caráter legal que permite sua utilização no ordenamento jurídico interno dos países por meio da ratificação de tais instrumentos. A internalização das normas internacionais do trabalho sinaliza a confirmação do comprometimento de um país vis-à-vis o consenso internacional sobre a maneira em se podem abordar problemas laborais concretos na sociedade global. Isso beneficia os países no aproveitamento dos conhecimentos e experiências adquiridas por todo o mundo, incorporando-os às suas políticas internas, objetivos operativos e ações cotidianas. (FARIA, 2008, p. 342).

Já as ONGs atuam de maneira independente, com ou sem parcerias com Estados e organizações internacionais, principalmente diante de questões que evidenciam ineficácia do Estado. Geralmente, relacionam-se aos direitos humanos, meio ambiente, saúde, educação etc. Também, as ONGs atuam por meio da emissão de relatórios relacionados às violações de direitos humanos, realizando pesquisas, fazendo lobby por modificações na política dos governos, patrocinando conferências, auxiliando na elaboração de projetos de tratados internacionais, dentre outras atividades a ela inerentes (CARDIA, 2016).

Acerca da participação das ONGs em movimentos sociais para a implementação de direitos humanos, ela é uma realidade crescente. Há campanhas

---

<sup>133</sup> Na medida que os problemas mundiais aumentam, especialmente os que geram efeitos de âmbito global, o número de organizações internacionais também aumenta, tanto que já a algum tempo, na sociedade internacional, tem-se um número maior de OIs em comparação ao número de Estados existentes (SEITENFUS, 2008). Como exemplos, tem-se a ONU, a Organização Mundial de Saúde (OMS), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (Unesco), a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO), a Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA), o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI), o Conselho da Europa, a Organização do Tratado do Atlântico Norte (Otan), a Liga dos Estados Árabes, o Mercado Comum do Sul (Mercosul), o Tratado Norte americano de Livre Comércio (Nafta), a União de Nações Sul-Americanas (Usanul), entre outras. (HUSEK, 2012).

sendo disseminadas com o intuito de atingir, especialmente, consumidores acerca das violações cometidas por grandes empresas, e as próprias corporações para que, através de instrumento de pressão, assumam compromissos morais e éticos com os direitos humanos.

No âmbito internacional, estima-se a existência de mais de 400 ONGs, originadas nos mais diversos Estados, divulgando suas convicções em redes locais, sugerindo projetos conjuntos de responsabilidade social corporativa entre outras atividades (CARDIA, 2016).

A força dos movimentos das ONGs, na verdade, não está somente na sua atuação, isoladamente considerada. Conforme se expõe nesta pesquisa, a disseminação através da sociedade em rede contribui para que as ideias defendidas pelas respectivas ONGs passem a ser a ideia do indivíduo, que assume uma posição de confronto contra as empresas exatamente porque concorda com os objetivos da organização sem que, no entanto, dela faça parte ou que tenha tomado conhecimento mesmo de sua existência.

Neste sentido, as ONGs passam a desempenhar um papel propagador de ideias de defesa dos direitos humanos e de convencimento das pessoas que, num aspecto ético e moral, devem seguir nas relações de consumo. As próprias ONGs contribuem para o fortalecimento do movimento de netativismo, especialmente por divulgar, com propriedade, ideias que todos possam tomar para si como um elemento definidor de sua decisão de consumo, por exemplo. Por outro lado, as empresas conseguem ter um canal para apresentarem suas respostas quando, de fato, pretende prevenir ou reparar as violações aos direitos humanos que suas atividades podem causar, como se verá adiante.

#### **4.4 Disseminação da comunicação interativa em rede: a necessidade do comportamento transparente**

O benefício da constituição do comércio eletrônico não foi a única realização da internet no que se refere aos efeitos que as empresas foram impactadas. Sabe-se que o surgimento de empresas “.com” alterou o comércio e as empresas passaram a usar a internet para comunicação e processamento de informações, com uma estruturação organizacional baseada na rede. Também, o próprio mercado financeiro se integrou na forma de um mercado transnacional e global (CASTELLS, 2003), assim

como a sociabilidade geral também torna-se uma característica desta sociedade em rede.

Surge-se uma nova aldeia, o que McLuhan (1972) bem acentua como “aldeia global”, já mencionada nesta pesquisa. Como a interação é constante, a tribalização se dá por meio de interesses em comum, pois o espaço tecnológico comunicativo encurta distâncias geográficas e culturais. “Todos os fatores ambientais e de experiência coexistem num estado de ativa interação” (MCLUHAN; FIORE, 1969, p.91).

Essa situação [a de uma sociedade oral onde a interdependência resulta da interação necessária às causas e aos efeitos na totalidade da estrutura] é típica de uma aldeia e, desde o advento dos meios eletrônicos de comunicação da aldeia global. Também é o mundo da publicidade e das relações públicas que é o mais consciente dessa nova e fundamental dimensão que é a interdependência global (MCLUHAN, 1972, p. 38).

Por tudo isso, o McLuhan e Fiore (1969) destacam que é imprescindível que todos estejam preparados para ver o fim de todos os velhos conceitos da pessoa privada em relação ao Estado e à própria sociedade, porque agora as informações seriam instantâneas e contínuas, formando-se uma consciência coletiva, já que todos dão conta das preocupações dos outros seres humanos.

O controle social feito pela internet não encontra precedentes na história. Mesmo porque, além de um ambiente comunicacional, através de uma tecnologia de informação, a internet apresenta uma tecnologia social, que age sobre a informação e que dá conta das dinâmicas dos movimentos sociais neste espaço: é a sociedade em rede, como preconizado por Castells (1999), com cinco características principais: informação, flexibilização, lógica reticular, difusão e a convergência das tecnologias digitais de comunicação. “Nós sabemos que a tecnologia não determina a sociedade: é a sociedade. A sociedade é que dá forma à tecnologia de acordo com as necessidades, valores e interesses das pessoas que utilizam as tecnologias.” (CASTELLS, 2006, p. 17).

No que tange à flexibilidade da sociedade em rede, destaque-se a questão de que as organizações e instituições também podem ser modificadas, reconfiguradas por uma “sociedade caracterizada por constante mudança e fluidez organizacional” (CASTELLS, 1999, p. 109). Mesmo os movimentos antigos já existentes ficam literalmente impossíveis de se dissociarem da rede. Hoje, não somente os movimentos e as ações têm, na quase totalidade dos casos, origens pela internet,

através de redes ou mídias sociais, mas, conforme Di Felice (2013b, p. 65), “ao sair nas ruas continuam inevitavelmente conectados, e passam a decidir suas estratégias e seus movimentos nas manifestações por meio da interação contínua com as redes informativas e por meio da troca de informações instantânea”. O registro dos acontecimentos é rápido e instantâneo, através de filmagens, gravações, fotos, que são disponibilizadas na rede de imediato: “Não somente se deslocam conectados, mas a manifestação acontece de fato, somente se é filmada, fotografada e postada na rede, tornando-se novamente digital, isto é, informação compartilhada e distribuída” (DI FELICE, 2013b, p. 65).

E a conexão pela internet ganha força, porque o ambiente físico acaba se confundindo com o ambiente virtual e informativo.

A qualidade da ação conectada digitaliza as ruas e as cidades para ganhar uma indefinível localidade e se reproduzir aquém dos espaços urbanos e político. Os conflitos são informativos, as passeatas são hoje games interativos que promovem a interação entre informações, espaços urbanos e ações, jogos de trocas entre corpos e circuitos informativos. Expressões do surgimento de um novo tipo de carne informatizada, que experimenta a sua múltipla dimensão, a informativa digital e a sangrenta material, ferida e machucada. Ambas são reais e nenhuma é separada da outra, mas cada uma ganha a sua veracidade no seu agenciamento em diálogo informatizado com a outra. O sangue dos manifestantes feridos não cai somente no chão e no asfalto das ruas, mas se derrama em espacialidades informativas. A polícia e os aparatos repressores, nesse contexto, tornam-se mídia, cúmplices de um ato informativo, pelo qual os manifestantes experimentam o prazer dolorido de tornarem seus corpos-informação, elevando a conflitualidade aos bits dos circuitos informativos. (DI FELICE, 2013b, p. 65/66).

Se antes da internet, a reputação de uma empresa era feita por argumentos de autoridade, agora a mesma reputação é feita através de milhões – ou bilhões – de pessoas comuns com acesso à rede: “isolados e dispersos até o advento das redes, investidores, consumidores e ativistas sociais agora se auto-organizam por meio da internet para levar o escrutínio sobre as empresas a níveis inéditos” (MELLO, 2010, p. 185). O coletivo acaba se formando no meio digital de forma variada e rápida. É a possibilidade de comunicação do tipo muitos a muitos: “Surgem novas formas de relacionamento e novas comunidades não enraizadas geograficamente, novos produtores, novos distribuidores e novos consumidores posicionados na esfera global e não mais de forma local ou regional”. A relação virtual, que envolve relações econômicas, políticas e sociais, “não tem cara e nem espaço, agora é parte da rotina de nossas vidas. Nossa vida no Ciberespaço” (BRANCO, 2006, p. 228).

Essa formação do coletivo digital pode se dar de forma estruturada ou não. Um consumidor pode ver a notícia em sites ou em suas redes sociais sobre determinada conduta questionável da empresa; mas também pode ter o contato com a reputação da empresa em sites criados exatamente para esse fim, como a página “Reclame aqui” - [www.reclameaqui.com.br](http://www.reclameaqui.com.br). Direcionado mais especificamente a queixas dos consumidores com operações comerciais realizadas, a reputação da empresa não deixa de ser construída nesse ambiente. E a página oferece, basicamente, duas grandes finalidades: o consumidor poderá ser ouvido pela empresa, já que apresenta uma reclamação em uma página pública e, ainda, aquele que pretende realizar uma compra *on line*, antes de efetivá-la, fará com maior segurança a operação, se verificar que não há reclamações contra a vendedora ou, havendo, que são facilmente resolvidas. Com objetivo semelhante, há a plataforma governamental denominada “Consumidor.Gov”, permitindo interlocução direta entre consumidores e empresas, com base de dados disponíveis, também, para consulta de outros consumidores.

Assim, o consumidor busca a confiabilidade da empresa através de seus próprios pares. Ainda que diante de uma postura individual, usa-se o que Canclini (1995, p. 55) chama de “racionalidade sociopolítica interativa” no ato de consumir, que até mesmo considera o consumo como campo propulsor de conflitos entre as classes sociais. Isso se daria em função da maneira como cada um participa da estrutura produtiva, da alocação e usos que se fazem dos bens apropriados.

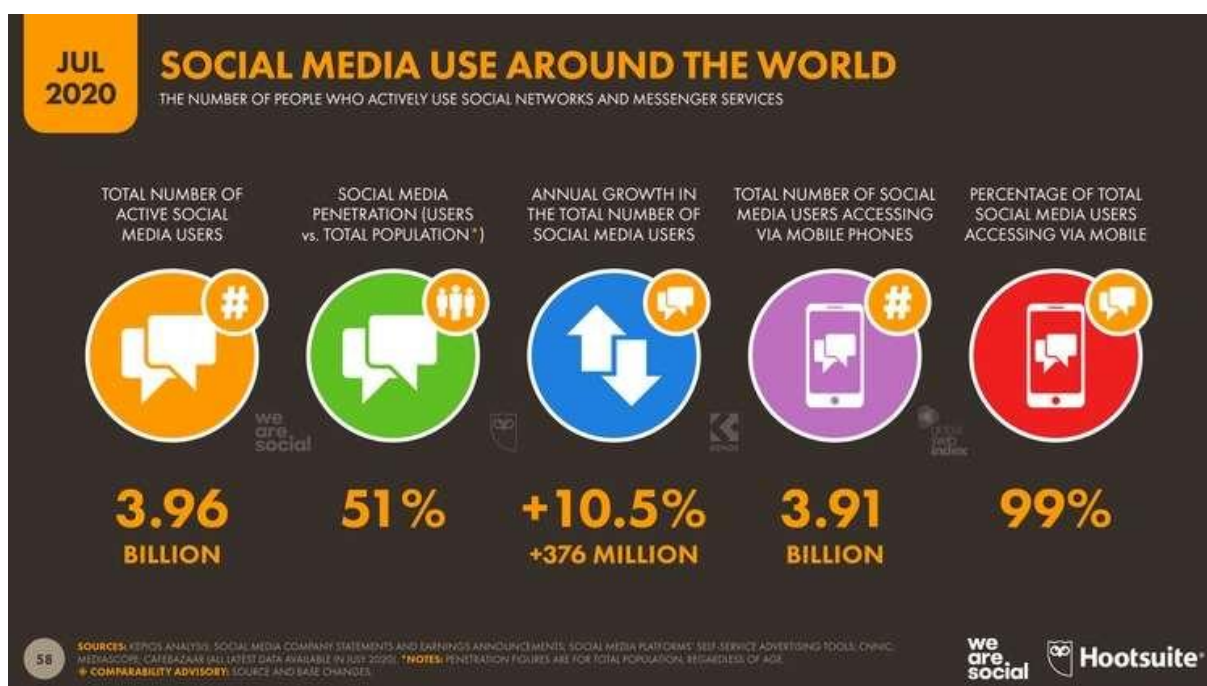
Não há como a empresa esconder suas atividades. “A transparência está sendo imposta às empresas quer elas gostem ou não. Nenhuma empresa pode proteger com segurança segredo algum, particularmente aqueles que irritam os *stakeholders*” (TAPSCOTT; TICOLL, 2005, p. 7).

A forma instantânea de revelação de informações sobre a empresa na internet impõe a necessidade de se pensar em seu comportamento como um todo, porque a comunicação tão rápida pode trazer uma transformação positiva ou negativa no próprio significado da empresa. Não basta a empresa querer ser: ela deve ser; caso contrário, sua imagem pode ser comprometida de forma bastante impactante, já que não há como se esconder.

Neste ambiente virtual, portanto, ganha destaque o conceito de redes sociais, responsáveis pelas conexões formadas entre os seres humanos, que explodiu a partir

da Web 2.0<sup>134</sup> (banda larga), do social *network* e da computação móvel através dos *smathphones* e *wi-fi* (DI FELICE, 2013b). De aproximadamente 4,5 bilhões de usuários de internet no mundo, quase 4 bilhões usam mídias sociais<sup>135</sup> (WE ARE SOCIAL, 2020). Em pesquisa de julho de 2020, a maioria das pessoas do mundo usa rede social e, se for levado em consideração pessoas com mais de 13 anos, tem-se que quase dois terços da população mundial usa tais mídias sociais, número que tende a crescer (DATAREPORTAL, 2020).

Figura II – Uso de mídia social ao redor do mundo



Fonte: datareportal.com

<sup>134</sup> “A primeira geração da Web na Internet teve como principal característica a enorme quantidade de informação disponível e a que todos podiam acessar. No entanto, o utilizador da Internet somente podia consultar as páginas visitadas, não tendo autorização para alterar ou reeditar seus conteúdos. O grande legado dessa geração foram os avanços no que diz respeito ao acesso à informação, porém o que se esperava da rede global de computadores era um espaço aberto a todos, não existindo dono ou indivíduo que controlasse o acesso ou o conteúdo publicado. A preocupação maior era democratizar esse meio de disseminação da informação, e a evolução das TICs tornou essa ideia uma realidade, através do surgimento da banda larga nas conexões e pela possibilidade de se publicar informações na Web, independente de softwares específicos, linguagem de programação ou custos adicionais. Foi sob essa perspectiva que em outubro de 2004, durante uma sessão de brainstorming no MediaLive International, Tim O’Reilly definiu a Web 2.0, com o objetivo de criar uma sustentabilidade teórica para as mudanças que estavam ocorrendo na rede mundial de computadores. A Web 2.0 surgiu, então, como a segunda geração de serviços on-line, caracterizando-se pela capacidade de potencializar as formas de publicação, compartilhamento e organização de informações, além de ampliar os espaços para a interação entre os participantes do processo”. (ROESLER, 2019, p. 3).

<sup>135</sup> Mídias sociais levam em consideração as redes sociais e serviços de mensagens.

A empresa passa a depender de seu perfil *on line*. Isso porque, a partir da internet formada pela participação direta das pessoas, e sem filtro, passou a existir uma verdade vista por outros usuários e o indivíduo acaba adquirindo confiabilidade, ou não, em uma empresa, devido a liberdade que os outros consumidores têm de manifestar sua opinião sobre o produto, como demonstrado. Isso influi na decisão de compra (KOTLER; KARTAJAYA; SETIAWAN, 2017).

As redes sociais, portanto, exercem papel fundante não apenas na comunicação entre os seus usuários. As empresas também delas participam, especialmente para criar um contato mais próximo com os seus consumidores e para a própria venda de seus produtos, que também ocorre nesse ambiente. Essa participação e manifestações dos consumidores nas redes são chamadas de netativismo<sup>136</sup> do consumidor, fazendo referência ao ativismo da população nas questões consumeristas, em ambiente digital.

#### **4.5 Netativismo do consumidor como mecanismo de eficácia dos direitos humanos pelas empresas**

“O advento das redes sociais digitais e as suas implicações para as transformações das nossas sociedades nos desafiam a buscar novas teorias interpretativas capazes de narrar o dinamismo contemporâneo” (DI FELICE, 2012, p.9).

Não houve apenas uma mudança comunicativa, mas uma verdadeira ruptura epistêmica em diversos campos do conhecimento<sup>137</sup>, inclusive na comunicação. Iniciou-se um questionamento da representação linear dos fluxos informativos, através

---

<sup>136</sup> Deriva do termo netactivism ou net-ativismo, indicando a simplificação da expressão Network-Activism.

<sup>137</sup> Di Felice (2012) trabalha com a questão da perspectiva reticular como uma expressão de “uma peculiar explicação da complexidade, advinda de um conjunto de transformações conceituais, decorrente dos resultados de alguns experimentos, acontecidos em diversas áreas do conhecimento entre o final do século XIX e a primeira metade do século XX, que começaram a pôr em discussão a explicação sistêmica e linear. A primeira transformação conceitual significativa foi provocada pela geometria elíptica de B. Riemann (1826-66) que, pensando a condição de alguém situado em cima de uma esfera, própria dos moradores do planeta, descreve uma geometria sem retas paralelas, na qual é possível traçar apenas linhas curvas. Sucessivamente à crise da representação linear e externa do espaço, estender-se-á na física, com a perspectiva da relatividade de Einstein, elaborada a partir da aplicação da geometria pós-euclidiana aos seus estudos do processo de propagação da luz”.

da complexidade do sistema, sofrendo interferências externas e gerando, também, fluxos externos, como sistemas-ambientes (DI FELICE, 2012).

Por esse caminho, vê-se que “o advento das arquiteturas informativas e interativas digitais determina uma qualitativa alteração das formas de participação”, segundo Di Felice (2017, p. 97). Torna-se complexa a comunicação e a interação entre humanos, dados e circuitos informativos.

A dimensão da interação, conseqüentemente, não se configura apenas como o conjunto da troca de opiniões entre cidadãos, própria das dinâmicas políticas e racionais da esfera pública, mas como a colaboração interativa e sociotécnica entre entidades que, uma vez conectadas, colaboram para a construção de interações reticulares complexas. As ecologias interativas digitais e colaborativas, geradas da Internet à fibra ótica, permitem a experimentação das interatividades net-ativistas, ou seja, do conjunto das dinâmicas digitais das interações advindas por meio da contínua troca de informações entre humanos, dispositivos de conexão de dados. (DI FELICE, 2017, p. 97).

Não há uma fonte de emissão única, como ocorre no fluxo unidirecional do cinema, teatro, livro, rádio, TV: cada internauta construirá, de forma autônoma e única, a sua rota de navegação, criando-se ecologias conectadas. E neste ambiente, emerge o netativismo, como manifestação comunicacional na sociedade que tem por base a informação, porque há um “espaço de fluxo” de informações, que incrementa a participação ativa das pessoas, como se as redes digitais fossem a extensão virtual das praças e dos espaços públicos, oferecendo modalidades e formatos novos a práticas e significados já existentes” (DI FELICE, 2017, p. 106). É necessário se pensar na construção de uma sociedade não tradicional, mas contextualizando o indivíduo com o ambiente, num processo comunicacional abstrato, conjugando-se com indivíduos concretos, na forma pensada por Teubner (2016, p. 275-276)

Castells (2003) também preconiza a questão dos movimentos sociais que adotaram a internet como ambiente de defesa de suas propostas, chegando até a mencionar numa ressignificação da democracia, já que pela internet podem ser disponibilizadas ações do governo e possibilidade de interatividade dos cidadãos. Tal interatividade, no entanto, não se limita aos cidadãos estados. Ela abrange o consumidor-empresa. Dessa forma, surge a concepção do netativismo como um dispositivo de poder e resistência dos consumidores em relação às empresas. E os gestores acabam se preocupando com essa questão, porque precisam responder a consumidores indignados, evitando, a todo custo, que isso altere os ganhos empresariais.



De origem norte-americana, também chamado de ciberativismo ou *Electronic Advocacy*, o netativismo trata-se de uma forma de organização e ação política direta de base, “marcada pela difusão de informações na rede com objetivo de boicotar o consumo de determinados produtos e também de realizar ocupações, manifestações e protestos ligados aos direitos humanos, civis e ambientais” (DI FELICE, 2013b, p. 53).

E este movimento, com ligação às tecnologias de comunicação, parte de um suporte para o fortalecimento das instituições, “tanto local quanto globalmente, para a coordenação de campanhas e protestos, para a difusão de informações, denúncias e petições”. Porém, não se limita à simples incorporação da internet aos processos comunicativos do ativismo, mas “influi a forma como essa tecnologia comunicativa transformou substancialmente o próprio ativismo e os conceitos de participação, espaço democrático, identidade coletiva e estratégia política”. Nos últimos anos, o netativismo “delineia-se como uma forma intensiva de interação em rede entre indivíduos, território e tecnologias digitais, designativa da conectividade característica da ação social *em e nas* redes” (DI FELICE, 2013b, p. 54).

Há uma “interação fecunda entre sujeitos, grupos e entidades com as tecnologias de informação, o acesso a banco de dados, as redes informativas e as diversas interfaces utilizadas” (DI FELICE, 2013b, p. 55), de forma que os objetivos colocados, bem como as definições, disseminações, implementações são resultados não de um processo unidirecional, mas construídos em rede de forma colaborativa. Isso porque o netativismo perpassa por três fases para se chegar às formas atuais da conflitualidade.

Primeiro, associado ao próprio advento da internet, como rede de computadores que torna possível a divulgação e o compartilhamento de textos e de primeiras ações com caráter global entre os seus usuários. A segunda fase “é marcada pela experimentação das primeiras formas de conflitualidades sociais que pela internet deslocam a ação social para uma espacialidade informático-planetária”. E, então, vem-se a terceira fase, caracterizada pela “constituição de redes eficazes de ativismo e colaboração” (DI FELICE, 2013b, p. 55). Simbolizando essas fases, é possível se utilizar o que Baran (1964) ilustra como as topologias básicas das redes sociais, num sentido de comunicação centralizada, descentralizada e distributivas:

Figura III – Rede centralizada (A), descentralizada (B) e distributiva (C)

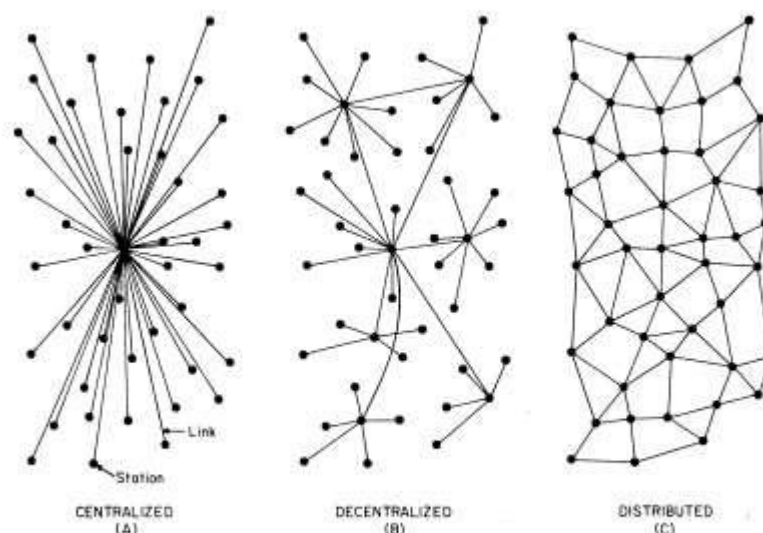


FIG. 1 – Centralized, Decentralized and Distributed Networks

Fonte: BARAN, 1964.

A rede distributiva configura um modelo “no qual a informação navega de forma distribuída, horizontal, dialógica e redundante e onde cada nó tem igual importância e poder de interdependência” (DI FELICE, 2013b, p. 55). A forma de difusão do ativismo através das redes acompanhou essas fases, passando-se da mídia informativa e alternativa para a mídia participativa. A terceira fase não é marcada somente pela expansão global nem pela inauguração de uma nova forma de protagonismo tecnosocial, mas sobretudo “a consolidação de algumas formas expressivas, que no decorrer da última década delinearão tais particulares formas de ação” (DI FELICE, 2013b, p. 58).

A forma de interação comunicativa se altera com a “forma-rede” e altera-se também a própria noção de complexidade: as interações “não podem mais ser consideradas nem resultado de um repasse externo de informações, nem consequência de uma exposição frontal”. O que Di Felice (2012, p. 14) chama de processo comunicativo reticular “pressupõe um experimentar uma rede, isto é, estar *inside*, imerso nela, tornando-se parte integrante comunicativa – um comembro”.

E, segundo o autor, com esse caráter cognitivo que a rede possui, bem como a arbitrariedade de sua forma, a não linearidade, a sua propensão à saída do eixo, a sua estrutura reticular e interativa e a sua não externalidade “a tornam uma arquitetura ao mesmo tempo interna e externa a nós, isto é, um ecossistema do qual fazemos

parte como participantes e não apenas como observadores externos e independentes” (DI FELICE, 2012, p. 15).

O fato é que a simbiose entre as tecnologias comunicativas, o ambiente e os seres vivos trazem novas concepções da complexidade conectiva. E, por isso, ganha força os movimentos de ativismo digital, que não acontecem mais simplesmente dentro de molduras políticas, “mas que se delineiam como o resultado de co-ações e de interações entre diversos ‘actantes’”. É expressão de “uma nova cultura habitativa que se exprime através de formas complexas de interdependências” (DI FELICE, 2013a, p. 276).

Nesta composição complexa do ativismo digital nas redes, é que há uma fácil arregimentação de pessoas que também tem a pretensão de exigir direitos. Com o conseqüente aumento do número dessas pessoas pretendendo o mesmo, as empresas podem ser constrangidas a respeitar os direitos humanos, já sabendo que suas atividades estão expostas a todos aqueles que vão se juntar em razão de interesses semelhantes.

Assim, essa forma de expressão que se tem *on line* “tem influenciado empresas a rever seus processos internos e externos, uma vez que estas páginas ou comunidades têm se mostrado ferramentas eficientes na realização de boicotes” (CRUZ, 2013, p. 40). A internet, no contexto de movimentos sociais, é determinante para a efetivação de instrumento popular de coerção sobre as empresas, dentro do arcabouço formado pelo movimento do netativismo.

#### **4.6 A resposta da empresa no caso de manifestações sociais e boicote: formas de amenizar o prejuízo à imagem**

A conexão imediata das pessoas e o acesso irrestrito a informações fazem com que, rapidamente, as ações sejam tomadas e as informações difundidas, como já visto. E depois que a empresa já teve sua imagem exposta em razão da violação de direitos – e em razão de movimentos de resistência e oposição à conduta empresarial – dificilmente consegue manter ou conseguir o rótulo de empresa responsável. É uma grande perda à boa reputação empresarial. E as tentativas de amenizar o constrangimento sofrido em razão da prática da atividade indevida não compensam o prejuízo.

Ainda que a empresa possa emitir uma *confort letter*, mesmo como um compromisso de se cumprir os direitos humanos, tal iniciativa pode ser vista com

ressalva pelos *stakeholders*. A carta de conforto, muito utilizada em questões contratuais, tem o objetivo de confortar o seu receptor, acerca das obrigações assumidas pelo garantidor. Aproxima-se de uma carta de intenções, de cunho puramente moral e sem natureza contratual, apesar de autores defenderem sua exigência: “as cartas conforto podem eventualmente responsabilizar o confortante por prejuízos havidos pelas informações prestadas pelo confortado em benefício do garantido, em face da responsabilização extracontratual” (BORGES NETO, 2014, p. 7641). E toma sentido a opinião do autor, quando se vê que pode haver a carta de conforto *soft*, bem como pode haver a carta de conforto *media* e, também *hard*.

Na primeira, o seu conteúdo somente noticia determinada informação, sem qualquer assunção de obrigação. No segundo tipo, há uma obrigação de fazer que, no entanto, mostra-se abstrata, como uma promessa de esforço para garantia de realização do negócio. Por fim, a *hard* traz a assunção de uma obrigação de fazer ou dar, assumida unilateralmente pela confortante (BORGES NETO, 2014). Trata-se de uma garantia de cumprimento de determinado dever que se propõe a empresa.

Este tipo de carta de conforto, dada a sua natureza vinculativa, pode ser utilizado para que a empresa se obrigue à prevenção e reparação de direitos humanos, especialmente neste último caso. Apesar de não ser comum, mostra-se um caminho interessante, dentro do ambiente da sua resposta às manifestações sociais, que a empresa apresente uma *comfort letter*, dentro da concepção *hard*, assumindo, por exemplo, o compromisso de cumprimento dos Princípios Orientadores propostos por Ruggie, ainda que isso contrarie seus próprios interesses financeiros.

Porém, isso não implicaria dizer que a carta compensa a violação, em qualquer aspecto. Porque, na verdade, por vezes, não há como compensar o prejuízo que a empresa sofreu e muito menos o que as vítimas passaram. Em quase todos os casos de violação de direitos humanos, o retorno ao *status quo* é muito dispendioso e, frequentemente, inalcançável.

Fora isso, os investidores entendem que o risco reputacional da empresa recai diretamente sobre o seu preço, como ocorreu, por exemplo, no caso do Carrefour, já exposto neste trabalho. Em razão do histórico de discriminação e violência que o supermercado praticara, culminando com a morte de um homem em 19 de novembro de 2020, o impacto na divulgação da notícia fez com que a empresa apresentasse uma proposta para amenizar os prejuízos que causou – que coincidiu, particularmente, com a véspera do dia da consciência negra, conforme já

demonstrado. A empresa anunciou a criação de um fundo para promover a inclusão social e combate ao racismo, com aporte inicial de R\$25 milhões, e ainda divulgou que todo o resultado de suas lojas no dia 20 de novembro seria revertido para tais projetos (PEREIRA, 2020).

No entanto, tal ato não repercutiu positivamente, conforme esperava a empresa. Como, de início, a rede de supermercados negou a responsabilidade, porque o segurança era de empresa terceirizada. A revolta dos movimentos sociais foi ainda maior e a criação do fundo recebeu como resposta que a empresa tentava “monetizar a vida interrompida tragicamente”, ainda com um valor irrisório se considerado diante do lucro da rede empresarial. A proposta da Coalizão Negra por Direitos (2020b) foi de que as tomadas de decisões deveriam ser construídas junto com as organizações do movimento social negro, “com o irrestrito respeito à família da vítima e sua comunidade, bem como de outras famílias atingidas pelas práticas reiteradas de racismo na empresa”. Tudo para que fosse levado em consideração não apenas um evento, mas o racismo estrutural<sup>138</sup> da sociedade.

E mesmo a respeito do tema de racismo, a questão problemática das empresas é mundial. No Fórum Econômico Mundial de 2021, realizado em Davos, houve enfoque na sustentabilidade das empresas e na necessidade de ampliar pensamentos de igualdade social, com destaque à racial. E especialmente desde a morte de George Floyd, pelas mãos de policiais norte-americanos, ocorrida em 25 de maio de 2020, houve um grande aumento no ativismo antirracista no mundo todo, notadamente através do movimento *Black Lives Matter*, que defende princípios básicos de justiça social e ocorreu em mais de 60 países. Desde maio, então, e até final de outubro de 2020, cerca de um terço das empresas *Fortune 1000*<sup>139</sup> fizeram declarações públicas de compromisso com a igualdade racial, com investimento de 66 bilhões de dólares para campanhas de iniciativas de justiça racial. Ainda assim, permanece a lacuna entre as intenções e o progresso. Por exemplo, houve apenas 15 CEOs negros ao

---

<sup>138</sup> Racismo, para Almeida (2018, p. 25), “é uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagens ou privilégios, a depender ao grupo racial ao qual pertençam”. O mesmo autor explica que o racismo ter três concepções distintas: 1) a individualista, sendo o racismo uma deficiência patológica, em razão da existência de preconceitos; 2) a institucional, onde se vê a concessão de privilégios e desvantagens a determinados grupos em razão da raça. E esses atos acabam sendo normalizados, por meio do poder e da dominação e 3) a estrutural que leva em consideração o modo “normal” que se tem a presença do racismo nas relações sociais, políticas, jurídicas e econômicas. Mesmo a responsabilização individual e institucional por atos racistas, neste caso, não exclui a reprodução da desigualdade racial.

<sup>139</sup> *Fortune 1000* é uma versão mais extensa da *Fortune 500*.

longo dos 62 anos de existência da *Fortune 500*<sup>140</sup>. Atualmente, apenas 1% dos CEOs da *Fortune 500* são negros. Não há CEOs negras na *Fortune 500* e apenas três mulheres negras (FORBES, 2021).

Na verdade, como já destacado neste trabalho, a participação dos movimentos nas decisões empresariais faz parte do próprio entendimento do direito de baixo para cima. E o que se vê é que as consultas à sociedade civil, que sequer ocorre na grande parte dos casos, apenas legitimam normas que já foram elaboradas, sem espaço para que os verdadeiros afetados pelas violações de direitos humanos apresentem suas demandas (DEVA, 2014). A participação da sociedade deve ser pensada de forma mais direta e interativa.

Já fora mencionado, no capítulo anterior desta pesquisa, o caso da campanha *Sleeping Giants*, que se identifica como “um movimento de consumidores contra o financiamento do discurso de ódio e das *Fake News*” (SLEEPING GIANTS, 2020). Através da mídia social, esse movimento ativista internacional tenta tornar o fanatismo e o sexismo, entre outras questões humanas relevantes, como o racismo, menos lucrativos. Ele teve origem nos Estados Unidos, com uma conta anônima no *Twitter*, que arregimentou seguidores para encorajar as marcas a retirarem sua publicidade *online* do site de extrema direita *Breitbart News*<sup>141</sup>, que trazia conteúdo questionável. Com as plataformas automatizadas de anúncio, às vezes, a empresa não tem conhecimento de que sua publicidade está sendo veiculada em sites que divulgam conteúdo do tipo. Se a empresa bloqueia seus anúncios nestes locais, há uma perda de monetização a eles direcionada.

A campanha nos Estados Unidos foi um grande sucesso e rapidamente se espalhou para regiões fora da América do Norte, com aliados, de início, em 15 países diferentes, assumindo o principal objetivo de interromper o apoio financeiro a mídias como a do *Breitbart News*.

O movimento funciona como um “radar” das empresas que divulgam suas publicidades em sites não confiáveis, que propagam matérias como a do site de extrema direita norte americano. Após isso, publicam em suas redes sociais,

---

<sup>140</sup> *Fortune 500* é um ranking feito pela revista Fortune, com as 500 maiores empresas dos Estados Unidos. Segundo informações do site da revista, as 500 empresas que entraram na lista deste ano (2020) representam dois terços da economia dos EUA, com US \$ 14,2 trilhões em receita (FORTUNE, 2020).

<sup>141</sup> *Breitbart News* é um site de notícias, comentários e opiniões de extrema direita, conhecido pela publicação de notícias falsas e teorias da conspiração, além de manifestações racistas, misóginas e xenofobistas.

especialmente o *Twitter*, mensagem com o nome da empresa e foto de sua propaganda no referido site. Os consumidores que seguem o perfil da *Sleeping Giants*, cientes, encaminham a mesma postagem para a empresa ou republicam em suas próprias páginas, mas com marcação do perfil da empresa na rede social – a própria *Sleeping Giants* também faz isso. A intenção é chamar a atenção das empresas para que tomem ciência. Quando isso acontece, a marca responde, em grande parte das vezes, que tomou ou tomará as devidas providências no sentido de suspender a publicação naquele site. Toma-se, como exemplo, esta postagem que “convocou”, em dezembro de 2020, a marca de roupas Hering a tomar uma decisão:

Figura IV – Twitter, página Sleeping Giants (1)



Fonte: Twitter – 12 dez.20

No mesmo dia da publicação, na página da *Sleeping Giants*, a empresa respondeu abaixo da mesma postagem:

Figura V – Twitter, página Sleeping Giants (2)



Fonte: Twitter – 12 dez.20

A rapidez na resposta só demonstra o grau de importância que as empresas estão dando sobre as demandas *on-line* de seus consumidores. Também ganha destaque a questão da necessidade de se ter uma responsabilidade social e de deixar claro isso para todos. A demora na resposta pode trazer outras consequências que as empresas mais conectadas não estão dispostas a sofrer. Porém, a pronta resposta traz a visão de uma empresa séria e responsável pelos consumidores.

Esse movimento do *Sleeping Giants* acaba atuando como uma organização com fins bem definidos, especialmente no sentido de se fazer cumprir direitos humanos de maneira rápida e efetiva. Há críticas sobre o movimento, especialmente sobre o aspecto do ativismo político que se adota. Ainda assim, pensa-se em modificação de sua estrutura, passando de um ativismo baseado na internet, mas um ativismo habilitado para a internet (BRAUN; COAKLEY; WEST, 2019), evitando-se concepções subjetivas.

Ainda na força de manifestações através de entes organizados, no âmbito do direito ambiental, é crescente a força das organizações e a mudança de postura de empresas. Por exemplo, em 2009, a *Greenpeace* rastreou a cadeia produtiva da pecuária na Amazônia e descobriu que carne e couro originários de rebanhos criados em áreas desmatadas estavam sendo comercializados no País e no exterior. A denúncia, apresentada em um relatório intitulado *A farra do Boi*, levou grandes varejistas como Grupo Pão de Açúcar, Wal-Mart e Carrefour a comprometer-se publicamente a não mais comercializar carne de frigoríficos cuja cadeia de produção



não seja certificada. Passou-se a exigir a garantia de utilização responsável dos recursos naturais ao longo de todo o processo. O Wal-Mart, empenhado em mudar sua imagem de empresa negligente com a responsabilidade social, foi ainda mais longe. Não apenas criou um índice de sustentabilidade dos produtos vendidos em suas lojas no Brasil, como está fiscalizando as práticas de seus fornecedores em vários países (MELLO, 2010, p. 184).

Do ponto de vista dos consumidores, conforme estudo empírico realizado por Cruz e Botelho (2016), o ato de deixar de comprar é uma estratégia considerada eficaz. Especialmente no que se refere às mudanças que eles esperam de uma empresa que não tem orientação gerencial para responsabilidade social corporativa. “Para o consumidor o boicote funciona como uma punição para a empresa para que ela perceba a necessidade de mudança em relação à RSC, o que pode ter significado prático para a área de RSC das empresas” (CRUZ; BOTELHO, 2016, p.38).

Porém, por ora, o direito advindo apenas através do ativismo social pelos consumidores não consegue, sozinho, impor modificações substanciais e duradouras às empresas no que concerne ao respeito aos direitos humanos. Somente os movimentos sociais e, em particular, o boicote não tem se mostrado eficaz a longo prazo para que não haja mais violações aos direitos humanos. Basta analisar os casos de rompimento de barragens no Brasil, apresentados no primeiro capítulo desta pesquisa.

De início, para que o boicote realmente traga impacto negativo suficiente sobre a economia da empresa, faz-se necessário que ele seja duradouro – ou ainda que curto, marcante – e receba bastante publicidade. Se a empresa boicotada não for constantemente exposta pelas violações, a história tem mostrado que há um retorno às condições violadoras de direitos. Há quem sustente que boicotes podem até piorar a situação de desrespeito aos direitos, quando há ainda maiores violações para compensar o prejuízo financeiro com ele sofrido.

Por isso, a questão da vinculação com os próprios governos e a responsabilização supranacional das empresas através dos tratados também é importante, bem como o respeito às orientações existentes em âmbito mundial sobre empresas e direitos humanos, como as trazidas pelos Princípios de Ruggie.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não há como se ignorar a complexidade que o tema de eficácia de direitos humanos e empresas traz. Mesmo por este motivo, a pesquisa não teve por objetivo trazer conclusões encerradas e que, perfeitamente, se encaixam. Há, como já demonstrado desde o início da pesquisa, uma preocupação com a construção de um sistema coerente no que diz respeito ao tema, levando-se em consideração a sociedade em rede, o ambiente e o indivíduo no aspecto de empresas e direitos humanos. Mas, mesmo como uma defesa das eventuais falhas, um sistema completo de direito, como preconiza Delmas-Marty, jamais será sem contradições.

Apesar das conclusões sobre as questões apresentadas constarem do próprio momento da fundamentação realizada, neste momento toma-se alguns tópicos para se demonstrar que, de fato, os mecanismos preventivos e repressivos já existentes para a responsabilização das corporações empresariais. Apesar de extremamente importantes para o combate às violações recorrentes de direitos humanos pelas empresas, não se tem mostrado suficientes quando considerados isoladamente.

Isso foi, em síntese, o que esta pesquisa se determinou a buscar. Dentro do problema de pesquisa apresentado, a resposta foi construída e houve por confirmar a hipótese inicialmente formulada. O problema de pesquisa sobre haver ou não possibilidade de que os direitos humanos sejam cumpridos pelas empresas através de uma construção multinível de exigência por diversos atores mostra uma resposta que deve ser construída, tendo por base a própria complexidade da estrutura das empresas transnacionais e da sociedade em rede. Apesar de já existirem orientações e recomendações neste sentido, perduram de fato grandes e crescentes violações que geram impactos na vida de muitas de pessoas. Assim, o que se tem disponível acerca do assunto, leis, normas voluntárias e eventuais movimentos sociais, se considerados isoladamente, não vem sendo suficiente para a garantia do respeito aos direitos humanos acima dos lucros empresariais. Porém, pensando-se em um sistema de proteção que leve em consideração diferentes níveis de incidência, conjuntamente, de pressão sobre as empresas, há possibilidade de cumprimento dos direitos humanos.

Tal sistema vincularia, através de uma eficácia multinível, o direito nacional e internacional de cima para baixo, princípios orientadores e demais normas de *soft law* de forma colateral e movimentos sociais, de baixo para cima, todos agindo em

colaboração e simultaneamente. Os atores que devem participar da exigência de cumprimento dos direitos humanos, portanto, seriam o próprio Estado e organizações estatais internacionais, as empresas entre si e a sociedade, de forma direta.

E isso dentro de uma concepção de que o sistema está em construção, levando em consideração diversas nuances da complexidade no qual está inserido. Apresentando-se temas e conceitos correlatos ao objeto da pesquisa, tem-se, de início, que a proteção dos direitos engloba direitos humanos, direitos fundamentais e direitos humanos fundamentais, num contexto amplo de conteúdo: os direitos humanos não são apenas o que o ocidente afirma ser. Eles fazem parte de um direito universal, sem, no entanto, a imposição de uma uniformização mundial, mas levando-se em consideração a valorização do local, especialmente de países periféricos, como ocorre no Sul Global.

No que concerne à aplicação de tais direitos nas relações privadas, supera-se o entendimento de que somente o Estado deve defender direitos, liberdades e garantias, apesar de não se desconsiderar a dimensão complexa de compatibilizá-los com os atores transnacionais, que não se vinculam a nenhum poder soberano. Isso porque o sistema de imposição de respeito aos direitos humanos deve ir além do sistema binário tradicional “global *versus* nacional”. Assim, as empresas estariam vinculadas aos direitos humanos mesmo por uma construção de um constitucionalismo transnacional, através de um globalismo pluriversalista, com três esferas permanentes de normatividade existindo concomitantemente: nacional, regional e supranacional.

Quanto à terminologia empregada na pesquisa sobre as empresas, considera-se que, ainda que os termos multinacional e transnacional não tenham o mesmo significado, referem-se a grandes empresas internacionais. E todas elas devem respeitar os direitos humanos, mesmo as transnacionais que dispõem de uma estrutura organizacional – e de responsabilidade – mais complexa, assemelhando-se a um processo colonizatório no que tange aos locais onde tem instalações.

Isso porque o lucro e a riqueza gerados por grandes corporações internacionais revelam-se como um poder político e governamental significativo, equivalente ao do Estado, se não maior, especialmente porque, em grande parte das vezes que elas se instalam no Sul Global, tem capital maior que o próprio PIB do país. Se o poder equivale ao do Estado; por outro lado, as obrigações da empresa também deveriam ser equivalentes às do governo. Aliás, assim algumas empresas se identificam, ou

seja, dotadas de uma importante responsabilidade social. Porém, não há como se negar que o objetivo principal de toda empresa é o fim de lucro e, desse desígnio, elas não fugirão.

No âmbito do direito internacional, vem ganhando espaço a ideia da existência de obrigações legais de atores não-estatais, tais como organizações não-governamentais, organizações de libertação e empresas. Isso é de fundamental importância, porque reconhecer responsabilidade apenas dos estados pode levar à irresponsabilidade do verdadeiro causador do dano. E quando o Estado não puder ser considerado culpado ou cúmplice dos danos causados, não haverá ninguém que seja legalmente responsável, apesar da violação ter ocorrido.

A pesquisa mostrou também que casos com repercussão mundial foram permeados por vários atos de irresponsabilidade das empresas e que, mesmo com o impacto gerado, a mudança da situação que enseja violações sistemáticas de direitos humanos foi temporária. Isso se deu em razão do enfraquecimento da fiscalização de normas imperativas, especialmente com a presença da *race to bottom*, bem como a diminuição de pressão social ou de outras empresas que travam relações comerciais com as violadoras. As vítimas do evento nunca são razoavelmente compensadas e acabam sendo as maiores prejudicadas, sem quaisquer dúvidas.

Essas vítimas provêm de locais que a globalização trouxe agravamento no problema de exclusão, exatamente porque, em grande parte, estão alijadas de proteção e efetivação específica de seus direitos básicos. Por isso, é indispensável que se pense em seus particularismos naturais e sociais, quando for se apurar a compensação das violações, e que tal apuração não reflita a vontade dos mais fortes, mas a voz do próprio Sul Global com uma política progressista e de resistência.

E ainda nessa concepção básica sobre o tema, vê-se que há uma importante discussão sobre a eficácia do obrigacionismo ou do voluntarismo, como isoladamente suficientes, para que as empresas respeitem direitos humanos. Na verdade, tanto as recomendações obrigacionais quanto as voluntaristas são importantes para a construção de um marco em que as empresas respeitem os direitos humanos em e por suas atividades. Há necessidade de compatibilização dos pensamentos para que um complemente o outro. Porque o direito obrigatório, através dos tratados e leis que dispõem sobre direitos humanos, também exerce papel determinante na proteção dos mesmos desde que o Estado imponha, efetivamente, as sanções devidas.

Porém, leis que venham defender o ser humano contra as corporações, podem hoje não encontrar problemas de vigência, mas podem encontrar problemas de eficácia, especialmente porque empresas transnacionais ostentam, muitas vezes, um poder político e econômico nos meios sociais onde se inserem superior ao dos Estados que as recebem, ou seja, um arcabouço mínimo de leis protetivas de direitos humanos já existe, mas ainda assim as violações continuam.

Continuam porque, na análise econômica do direito, as violações ainda têm, no fim e ao cabo, compensado às empresas: algumas atividades ilícitas seriam justificadas já que a sanção – fraca ou inefetiva – acaba por encorajar o agente a praticar o ato, em vez de desestimulá-lo. A economia, com a busca desenfreada de lucro pelas empresas, pode estar se sobrepondo a direitos fundamentais, demonstrando que o aspecto econômico do direito pode, até mesmo, estar aniquilando-o.

A inflação legislativa existente, por outro lado, também não faz com que o direito seja eficaz. Aliás, a excessiva legislação pode contribuir para a ineficácia das normas, razão pela qual um marco regulatório específico sobre o tema ganha importância. E esse marco deve ser internacional.

Neste sentido, destaca-se que os sistemas jurídicos nacionais têm se mostrado insuficientes para a prevenção de violações, sendo necessário um ajustamento do Estado nacional e suas políticas, bem como seu ordenamento jurídico interno aos instrumentos internacionais de direitos humanos. Mas não só isso. Se for levado em consideração que as maiores violações de direitos humanos ocorrem nos países mais pobres, deve-se considerar que eles são pouco propensos a estabelecer normas capazes de inibir qualquer atividade no interesse de grandes companhias em seus territórios. Além disso, os estados de *common law* podem aplicar o *forum non conveniens*, que gera a isenção de responsabilidade por não se entender competente para o julgamento da empresa transnacional. Um tratado sobre o tema pode ser capaz de dar voz a Estados com menor força no cenário internacional.

No que concerne à legislação existente em âmbito nacional, há proteção suficiente positivada. Porém, ineficaz. O Estado nacional, mesmo com sua coercibilidade, tem dificuldade na imposição de suas normas, especialmente pela sua soberania relativizada por alguns motivos, como o econômico, que gera brechas de governança. O interesse maior é o recebimento de investimentos e não a preservação de soberania ou do verdadeiro interesse público. E os investimentos nas e das

empresas recebem, cada vez menos, influência do poder estatal, porque a decisão foi passada para os próprios agentes privados que não se submetem, necessariamente, às diretrizes que orientam a política socioeconômica do Estado: é o Estado que faz grandes concessões para que empresas multinacionais ou transnacionais sejam instaladas em seu território, especialmente diante de contextos em desenvolvimento.

Na prática, as normas de direitos humanos têm sido ainda subaproveitadas no contexto do Estado nacional. No âmbito brasileiro, por exemplo, ainda não há um sistema preparado que permita a qualquer pessoa acionar o Poder Judiciário por violações de direitos humanos, que são tratadas como diretrizes, princípios e programas, mas não como ordens determinantes. Não se encontram, facilmente, decisões judiciais fundamentadas exclusivamente em normas de direitos humanos. A pesquisa, neste ponto, conclui que, apesar de extremamente necessária a existência de um marco normativo sobre direitos humanos e empresas, pelo histórico do que já se tem disponível, esse nível de normatividade não é suficiente para se garantir o respeito aos direitos humanos pelas empresas.

Por outro lado, a colaboração da própria empresa, mediante atuação orientada, mas voluntária, é uma realidade que deve ser observada, pois construída com base em participação dos próprios agentes interessados em sua formação.

Isso porque, no contexto do direito internacional, quando se pensou em normativas direcionadas às empresas, o projeto inicial não teve sucesso exatamente em razão da discordância das empresas com o conteúdo e, notadamente, com o seu caráter vinculativo: depois da elaboração das Normas da ONU sobre as Responsabilidades das Empresas Transnacionais e outros Empreendimentos Privados, que trouxe problemas quanto à reação da área empresarial e governos incomodados com o documento, fora nomeado John Gerard Ruggie, como Representante Especial sobre Empresas e Direitos Humanos no ambiente da ONU, com o objetivo de apresentar novas diretrizes sobre o tema, de forma diferente do que anteriormente foi feito: sem imposição, porque se mantivesse a ideia anterior, nenhum passo seria dado.

E então Ruggie apresentou uma estrutura, através de uma abordagem abrangente, baseada em 3 pilares que inclui: o dever dos Estados de proteger, o dever das empresas de respeitar e o acesso a soluções eficazes. E se tais princípios não fossem naquele momento construídos através de consenso, o próprio mandato de Ruggie poderia ter sido encerrado. Mesmo sem grandes detalhes de como

implementá-los, os “Princípios de Ruggie” traduzem-se em um guia para que as empresas possam se assegurar de que estão respeitando os direitos humanos através de um padrão *soft law*, que não é um direito desprovido de eficácia, porque, mesmo com seu caráter de generalidade e voluntarismo, guardam lugar reconhecido na proteção dos direitos humanos, já que precederam diversos tratados e documentos importantes sobre o tema. E, além disso, o processo de elaboração de normas voluntárias tende a ser mais rápido e menos rígido, complementando as normas de *hard law*. Por vezes, as normas de *soft law* são até mais recomendadas que o próprio *hard law*, especialmente porque se cria ambiente de confiança mútua, estimulando um ambiente de tratativas e flexibilidade. É hora de se pensar que não apenas o direito impositivo faz parte do sistema jurídico mundial.

Alinhando-se as normas voluntaristas a um processo de governança corporativa, os próprios princípios podem se transformar em comandos bastante objetivos de gestão, considerando um sistema de valores e padrões de comportamento das empresas, que buscam alinhar interesses sociais com econômicos: as corporações devem ponderar, nas suas atividades, tanto o seu valor econômico quanto o ambiental e social (*triple bottom line*). Demonstrando sua responsabilidade social, a empresa deve levar em consideração os direitos humanos de seus próprios *stakeholders*: pessoas que tenham algum tipo de ligação com a empresa, como por exemplo: consumidores, fornecedores, funcionários, acionistas, sociedade, governo, ONGs, comunidades vizinhas, empresas parceiras, escolas, grupos religiosos etc. Neste ponto, acentua-se a necessidade de a empresa agir de forma transparente, no sentido de que o impacto e o lucro devem ser analisados conjuntamente; e entre menor impacto e maior lucro, o primeiro deve prevalecer. Isso poderia dar-se através de instrumentos de autorregulação das próprias empresas, a exemplo dos códigos de conduta.

Porém, tais documentos, por vezes, não refletem interesse em preservação de condutas que respeitem direitos humanos, mas sim os próprios interesses empresariais, para dar uma aparência ao público externo de conformidade ou mesmo como forma de proteger o seu patrimônio e para punir os seus funcionários que desrespeitem normas internas.

É preciso que as empresas tratem dos direitos humanos com absoluta prioridade em suas relações comerciais com outras empresas, mesmo para agregação de valor em seu produto. As empresas devem inserir, em qualquer tipo de

parceria comercial, técnica, social, institucional, entre outras, cláusulas de compromisso de respeito aos direitos humanos, bem como o efetivo cumprimento de tais cláusulas. Neste caminho, a incidência de uma pressão colateral sofrida pelas empresas violadoras de direitos humanos fará com que seus atos sejam repensados, até mesmo por questão de sua sobrevivência.

E ainda há um contexto que deve ser levado em consideração: a influência de uma população que, isoladamente considerada, não detém poder econômico para determinar uma tomada de decisão, mas que, em conjunto com outros de mesmo interesse, passa a demonstrar uma parcela importante de interesse a ser considerada pelas empresas.

Nisto, evidencia-se a seriedade de se ouvir movimentos sociais de resistência para se assegurar a eficácia dos direitos humanos. Esses movimentos, conjunturais e circunstanciais ou estruturais, como mobilização de massas humanas para uma mudança social, por meio de uma identidade coletiva, ganham força com o netativismo e tem como exemplo significativo o boicote social, que pode atingir a reputação da empresa e a sua própria renda, ou seja, o seu lucro.

Há um ambiente propício à realização de boicotes às empresas que não respeitam os direitos humanos, mesmo porque o aperfeiçoamento das tecnologias de produção acaba por deixar os bens e produtos bastante parecidos, surgindo a opção ao consumidor, bem como a divulgação em massa da opção e de suas razões, chamando grupos de afinidade para participarem desta escolha. E o boicote de consumidores tem se mostrado mais eficaz que qualquer outra técnica usada pelo consumidor para que a empresa resguarde interesse dele, como se daria através de correspondências diretas com a empresa, ações sindicais ou *lobby* político.

O boicote pode ser, também, organizado por organizações representativas dos interesses defendidos. E neste ponto, organizações não governamentais ganham destaque, porque podem promover campanhas com o intuito de atingir consumidores e as próprias empresas, no sentido de que assumam compromissos morais e éticos com os direitos humanos.

No entanto, seja o consumidor iniciando o movimento, seja o incentivo a partir de ONGs, nenhuma modificação na sociedade age de forma tão impactante na revelação dos movimentos sociais quanto a internet. Por isso, o termo netativismo assume papel de destaque sobre a manifestação de exigência dos direitos humanos de baixo para cima, porque fica claro que se vive numa aldeia global onde tudo



impacta tudo no mundo. O controle social feito pela internet não encontra precedentes na história. Mesmo porque, além de um ambiente comunicacional, através de uma tecnologia de informação, a internet apresenta uma tecnologia social que age sobre a informação e que dá conta das dinâmicas dos movimentos sociais neste espaço. A forma instantânea de revelação de informações sobre a empresa na internet impõe a necessidade de se pensar em seu comportamento como um todo, porque a comunicação tão rápida pode trazer uma transformação positiva ou negativa no próprio significado da empresa. E não basta a empresa querer ser: ela deve ser, caso contrário, sua imagem pode ser comprometida de forma bastante impactante, já que não há como se esconder.

Ainda que o netativismo do consumidor possa ser usado como mecanismo de eficácia dos direitos humanos pelas empresas e ainda que as empresas possam tentar recuperar a sua imagem manchada por violações, os casos apresentados na pesquisa demonstram que, passados os primeiros impactos dos movimentos sociais, as empresas voltam a cometer irregularidades, mesmo porque, nem todas as vezes, as empresas demonstram que realmente sofrem com o boicote. Em grande parte das vezes, isso realmente acontece e a empresa não tem interesse nessa divulgação. Porém, o crescimento de empresas transnacionais que, sabidamente, sofreram boicotes em razão da violação de direitos humanos e demonstram que não houve grandes problemas quanto a isso.

No momento que se vive, conjugando-se os avanços tecnológicos, jurídicos e do próprio ser humano, espera-se que os particulares, em especial as empresas, em seu ambiente de ação, influenciam mobilização e ajam de forma ética também no exercício de suas funções próprias. O lucro deve ser buscado, mas de forma responsável e humana, sem que, para isso, explore-se a desigualdade humana, a exploração, a miséria, a violência. É necessário que as empresas se responsabilizem perante a sociedade como um todo.

Por todas essas considerações, a pesquisa demonstrou que a cobrança de eficácia dos direitos humanos pelas grandes empresas em um único nível de pressão não vem trazendo resultados satisfatórios. É preciso que se pense na compatibilização: I) da imposição do direito coercitivo, principalmente através de um tratado de direitos humanos que seja subscrito pelos Estados, incorporado de forma coercitiva no direito interno de cada país; II) da realização de parcerias empresariais somente com base em empresas que verdadeiramente respeitem os princípios

orientadores de direitos humanos e empresas, levando em consideração as normas de governança corporativa, auditorias, bem como a sua responsabilidade social; III) da voz dos movimentos sociais como forma de influência que determina a tomada de decisão da empresa em suas atividades.

Mais uma vez, toma-se o esclarecimento sobre os fatos ocorridos durante esta pesquisa: grande parte fora realizada durante o ano de 2020, durante a pandemia do Coronavírus e a quarentena indicada pelas autoridades de saúde. Isso, de forma bastante significativa, dificultou a busca de materiais em bibliotecas físicas. Por isso, o acesso a obras digitalizadas e digitais foi marcante no desenvolvimento do trabalho o que, no entanto, não comprometeu a seriedade na escolha de tais documentos, como já explicitado na própria introdução à pesquisa.

Até por isso, o fim o apêndice da pesquisa trata do fato de que as empresas também devem pensar no mundo após o vírus. Elas devem participar de forma proativa e positiva da construção de um mundo melhor pós-COVID, na realização e incentivo do gozo de todo e qualquer direito humano, porque esta é a empresa sustentável que o mundo busca.

## REFERÊNCIAS

ADJER, Corina; BATISTA, Soraia da Costa. Companies have a responsibility to build a better world post-COVID. In: **Business & Human Rights Resource Centre**. 2020. Disponível em <https://www.business-humanrights.org/en/blog/companies-have-a-responsibility-to-build-a-better-world-post-covid/>. Acesso em: 20 jan.2021.

AHMED, Arif; MUSTOFA, Jahid. Role of Soft Law in Environmental Protection: An Overview. **Global Journal of Politics and Law Research**, v. 4, p. 1-18, 2016. Disponível em: <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Role-of-Soft-Law-in-EnvironmentalProtection-An-Overview.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

ALLCOTT, Hunt; GENTZKOW, Matthew. Social media and fake news in the 2016 election. **Journal of Economic Perspectives**, v. 31, n.2, p. 211-36, 2017. Disponível em: <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.31.2.211>. Acesso em: 20 nov. 2020.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?** Belo Horizonte (MG): Letramento, 2018.

ALSTON, Philip. The “Not-a-Cat” Syndrome: Can the International Human Rights Regime Accommodate Non-state Actors? In: ALSTON, P. (org.). **Non-State Actors and Human Rights**. Oxford: Oxford University Press, 2005. Disponível em: <http://www.ivr.uzh.ch/institutsmitglieder/kaufmann/archives/hs11/humanrights/03%20-%20Not%20a%20Cat%20Syndrome.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

ALVES, Francisco José dos Santos. **Adesão do contabilista ao código de ética da sua profissão: um estudo empírico sobre percepções**. 2005. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) – Instituto de Departamento de Contabilidade e Atuária, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. 273f. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-23012006-103126/pt-br.php>. Acesso em: 18 out. 2020.

AMARAL, Gilberto Luiz do et al. **Quantidade de normas editadas no Brasil: 31 anos da Constituição Federal de 1988**. Curitiba: Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação, 2019.

ANGELUCCI, Paola Durso; ROLAND, Manoela. **O processo de elaboração do Tratado de Direitos Humanos e Empresas: uma oportunidade de superação da perspectiva estadocêntrica adotada pelo Direito Internacional Público**. Curitiba: Conpedi, 2016. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/02q8agmu/50b3b67z/0p38hRLfvzN8V8D9.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2020.

ANM. 2019. **Classificação de Barragens de Mineração**. Disponível em: <http://www.anm.gov.br/assuntos/barragens/plano-de-seguranca-de-barragens>. Acesso em: 20 jan. 2020.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

AVERY, Christopher L. Business and Human Rights in a Time of Change. **Business-humanrights**, 1999. Disponível em: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Avery-Report.htm> . Acesso em: 08 jan. 2020.

BARAN, Paul. **On distributed communications**: introduction to distributed communications networks. Santa Monica, California: The Rand Corporation, 1964. Disponível em: [https://www.rand.org/pubs/research\\_memoranda/RM3420.html#download](https://www.rand.org/pubs/research_memoranda/RM3420.html#download) . Acesso em: 13 dez. 2020.

BARROS, Denise Franca; COSTA, Alessandra Mello. Consumo consciente no Brasil: um olhar introdutório sobre práticas de resistência ao consumo por meio da análise do discurso do Instituto Akatu pelo Consumo Consciente. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 32., 2008. **Anais [...]**, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/MKT-A1872.pdf>. Acesso em: 07 dez. 2020.

BBC. **Como nuvem letal matou mais de 8 mil pessoas em 72 horas**. In: BBC News, 03 dez. 14. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/12/141203\\_gas\\_india\\_20anos\\_rp](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2014/12/141203_gas_india_20anos_rp). Acesso em: 19 jan. 2021.

BECKER, Gary S. Crime and Punishment: An Economic Approach. **Journal of 514 Political Economy**, v. 76, n. 2, 169–217, 1968.

BENITES, Lira Luz Lazaro; POLO, Edison Fernandes. A sustentabilidade como ferramenta estratégica empresarial: governança corporativa e aplicação do Triple Bottom Line na Masisa. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 6, mai., p. 827-841, 2013.

BILCHITZ, David. O Marco Ruggie: uma proposta adequada para as obrigações de direitos humanos das empresas? **Revista Internacional de Direitos Humanos**. São Paulo, v. 07, n. 12, p. 209-243, Jun. 2010.

\_\_\_\_\_. The Necessity for a Business and Human Rights Treaty. **Business and Human Rights Journal**, v.1, n. 2, p. 203-227, 2016. Disponível em <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=484029088111000004072100090002125072016089038039060053007118012027101109086070090109010114056102019017037123124031076094006115048032033082076104112102126092104002108007092010066116084083116112079093117012080126123089118020004083010093005066079075113085&EXT=pdf>. Acesso em: 11 jul. 2020.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

\_\_\_\_\_. **Teoria do ordenamento jurídico**. Brasília: UNB, 1999.

BOBBITT, Philip. **A Guerra e a Paz na História Moderna**: o impacto dos grandes conflitos e da política na formulação das nações. Tradução de Cristiana Serra. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

BORGES, Heloísa Bot; FERNANDES, Valdir. O uso do amianto no Brasil: o embate entre duas racionalidades no Supremo Tribunal Federal. **Ambiente & Sociedade**. São Paulo, v. XVII, n. 2, p. 175-194, abr.-jun., 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/asoc/v17n2/a12v17n2.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2020.

BORGES NETO, Arnaldo. Apontamentos sobre a carta de conforto. **RIDB**, ano 3, n.10, p. 7635-7656, 2014. Disponível em: <http://www.idb-fdul.com/>. Acesso em: 18 jan. 2021.

BRANCO, Marcelo. Software livre e desenvolvimento social econômico: os bens públicos na sociedade em rede: *open source* reder *peer-to-peer*, inovação e o redefinir dos direitos de propriedade intelectual. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A sociedade em rede**: do conhecimento à acção política. Lisboa: Imprensa Nacional, 2006. Disponível em: [https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a\\_sociedade\\_em\\_rede\\_-\\_do\\_conhecimento\\_a\\_acao\\_politica.pdf](https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a_sociedade_em_rede_-_do_conhecimento_a_acao_politica.pdf). Acesso em: 10 dez. 2020.

BRASIL. **Acesso à Justiça**: violações de Direitos Humanos por Empresas. Um projeto da Comissão Internacional de Juristas. Genebra: Comissão Internacional de Juristas, 2011. Disponível em: [http://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade\\_Social\\_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf](http://www.prattein.com.br/home/images/stories/Responsabilidade_Social_Empresas/Brasil-ViolaesEmpresas-August2011.pdf) . Acesso em: 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) . Acesso em: 11 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 7.037, de 21 de dezembro de 2009**. Aprova o Programa Nacional de Direitos Humanos – PNDH-3 e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm). Acesso em: 24 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm). Acesso em: 02 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 10.080, de 24 de outubro de 2019**. Altera o Decreto nº 8.424, de 31 de março de 2015, que regulamenta a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para dispor sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional artesanal que exerce sua atividade exclusiva e ininterruptamente. Brasília, DF: Presidência da República, 2019.

Disponível em <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.080-de-24-de-outubro-de-2019-223853592> . Acesso em: 11 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942.** Lei de introdução às normas do direito brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del4657.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del4657.htm). Acesso em: 31 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Laudo Técnico Preliminar: Impactos ambientais decorrentes do desastre envolvendo o rompimento da barragem de Fundão, em Mariana, Minas Gerais.** In: Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA. Minas Gerais, 2015. Disponível em: [http://www.ibama.gov.br/phocadownload/noticias\\_ambientais/laudo\\_tecnico\\_preliminar.pdf](http://www.ibama.gov.br/phocadownload/noticias_ambientais/laudo_tecnico_preliminar.pdf). Acesso em: 09 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm) . Acesso em: 11 nov. 2020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº12.986, de 2 de junho de 2014.** Transforma o Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana em Conselho Nacional dos Direitos Humanos - CNDH; revoga as Leis nºs 4.319, de 16 de março de 1964, e 5.763, de 15 de dezembro de 1971; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l12986.htm#:~:text=Art.,organizacional%20definidas%20por%20esta%20Lei](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12986.htm#:~:text=Art.,organizacional%20definidas%20por%20esta%20Lei). Acesso em: 04 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos/Conselho Nacional dos Direitos Humanos. Resolução nº 4, de 11 de março de 2020. Aprova o Relatório da Missão ao Estado do Rio de Janeiro, realizada entre os dias 2 e 4 de setembro de 2019, do Conselho Nacional dos Direitos Humanos. Disponível em <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-4-de-11-de-marco-de-2020-249993248#:~:text=1%C2%B0%20Esta%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20disp%C3%B5e,brasileiras%20que%20atuam%20no%20%C3%A2mbito>. Acesso em 03 jul.20.

\_\_\_\_\_. Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos/Conselho Nacional dos Direitos Humanos. Resolução nº 5, de 12 de março de 2020. Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas. mar. 2020. Disponível em <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-4-de-11-de-marco-de-2020-249993248#:~:text=1%C2%B0%20Esta%20resolu%C3%A7%C3%A3o%20disp%C3%B5e,brasileiras%20que%20atuam%20no%20%C3%A2mbito>. Acesso em 03 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Direitos Humanos. **Terceiro Programa Nacional de Direitos Humanos.** Brasília, DF: Secretaria de Direitos Humanos, 2019. Disponível em: <https://pndh3.sdh.gov.br/portal/sistema/sobre-o-pndh3> . Acesso em: 24 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. [...] **7. Dois aspectos merecem ser observados quanto a matérias com grande potencial de judicialização**, como a tributária e a previdenciária. O primeiro, sob a ótica da análise econômica do direito [...] REsp 1734733/PE, Rel. Ministro HERMAN BENJAMIN, SEGUNDA TURMA, julgado em 07/06/2018, DJe 28/11/2018. Disponível em: [https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=%22ANALISE+ECONOMIC+A+DO+DIREITO%22&b=ACOR&p=false&l=10&i=2&operador=mesmo&tipo\\_visualizacao=RESUMO](https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=%22ANALISE+ECONOMIC+A+DO+DIREITO%22&b=ACOR&p=false&l=10&i=2&operador=mesmo&tipo_visualizacao=RESUMO). Acesso em: 22 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **5. No cumprimento de sentença, a fiança bancária e o seguro-garantia judicial são as opções mais eficientes sob o prisma da análise econômica do direito**, [...]. REsp 1838837/SP, Rel. Ministra NANCY ANDRIGHI, Rel. p/ Acórdão Ministro RICARDO VILLAS BÔAS CUEVA, TERCEIRA TURMA, julgado em 12/05/2020, DJe 21/05/2020. Disponível em [https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=%22ANALISE+ECONOMIC+A+DO+DIREITO%22&b=ACOR&p=false&l=10&i=1&operador=mesmo&tipo\\_visualizacao=RESUMO](https://scon.stj.jus.br/SCON/jurisprudencia/doc.jsp?livre=%22ANALISE+ECONOMIC+A+DO+DIREITO%22&b=ACOR&p=false&l=10&i=1&operador=mesmo&tipo_visualizacao=RESUMO). Acesso em 22 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Prisão civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária**. [...] RE 466.343, Relator(a): Min. CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 03/12/2008, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-06 PP-01106 RTJ VOL-00210-02 PP-00745 RDECTRAB v. 17, n. 186, 2010, p. 29-165. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28PRISAO+CIVIL+DEPOSITARIO+INFIEL%29&pagina=3&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/y4pmf9yd>. Acesso em 24 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. Lei paulista. Proibição de importação, extração, beneficiamento, comercialização, fabricação e instalação de produtos contendo qualquer tipo de amianto**. ADI 2656, Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA, Tribunal Pleno, julgado em 08/05/2003, DJ 01-08-2003 PP-00107 EMENT VOL-02117-35 PP-07412. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000095268&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. ART. 2º, caput e parágrafo único, da Lei Nº 9.055/1995. Extração, industrialização, utilização, comercialização e transporte do ASBESTO/AMIANTO e dos produtos que o contenham**. [...] ADI 4066, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-043 DIVULG 06-03-2018 PUBLIC 07-03-2018. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000269782&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 12.684/2007 do Estado de São Paulo. Proibição do uso de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto**. [...] ADI 3937, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 24/08/2017, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019. Disponível em

<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000269707&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Agravo interno na reclamação. Decisão do Tribunal Superior do Trabalho. Descumprimento de liminar proferida na ADPF 234. Transporte de amianto.** [...] Rcl 26003 AgR, Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 13/11/2018, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-035 DIVULG 20-02-2019 PUBLIC 21-02-2019. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000273221&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 12.589/2004 do Estado de Pernambuco. Proibição da fabricação, do comércio e do uso de materiais, elementos construtivos e equipamentos constituídos por amianto ou asbesto.** [...] ADI 3356, Relator(a): Min. EROS GRAU, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000269696&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 11.643/2001 do Estado do Rio Grande do Sul. Proibição da produção e comercialização de produtos à base de amianto.** [...] ADI 3357, Relator(a): Min. AYRES BRITTO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 30/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000269698&base=baseAcordaos>. Acesso em 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade. Lei Nº 3.579/2001 do Estado do Rio De Janeiro. Substituição progressiva da produção e da comercialização de produtos contendo ASBESTO/AMIANTO.** [...] ADI 3470, Relator(a): Min. ROSA WEBER, Tribunal Pleno, julgado em 29/11/2017, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-019 DIVULG 31-01-2019 PUBLIC 01-02-2019. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000269628&base=baseAcordaos>. Acesso em: 06 jan. 2020

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Pesquisa de Jurisprudência.** Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 06 jan. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 443**, de 25, 26 e 27 de setembro de 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRAUN, Joshua A.; COAKLEY, John D.; WEST, Emily. Activism, Advertising, and Far-Right Media: The Case of Sleeping Giants. **Media and Communication**. Massachusetts: University of Massachusetts Amherst, v. 7, l. 4, p. 68–79, 2019.



2019. Disponível em: [https://scholarworks.umass.edu/journalism\\_faculty\\_pubs/6/](https://scholarworks.umass.edu/journalism_faculty_pubs/6/). Acesso em: 12 dez. 2020.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Empresas Multinacionais e Interesses de Classe. **Encontros com a Civilização Brasileira**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/papers/1978/78-EmpresasMultinacionais.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2019.

BRITO, Ana Carolina Ferreira de Melo; GONÇALVES-DIAS, Sylmara Lopes F. Controle judicial do relatório corporativo socioambiental. In: DULEBA, Wânia; GONÇALVES-DIAS, Sylmara Lopes Francelino; PAULINO, Sonia Regina. **Sustentabilidade e interdisciplinariedade**. São Paulo: Blucher, 2019.

BRITO, Laura Souza Lima. **O conceito jurídico de direitos humanos: um diálogo com Mireille Delmas-Marty**. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de pós-Graduação em Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://philarchive.org/archive/EBROCJ>. Acesso em: 14 dez. 2020.

BRUMADINHO dam collapse: 'Little hope' of finding missing in Brazil. **BBC New**. Londres, 26 jan. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-47009118>. Acesso em: 05 mai. 2019.

BUDAG, Fernanda Elouise. Narrativas e trajetos do consumo colaborativo: politicidades e vínculos. In: CONGRESSO INTERNACIONAL EM COMUNICAÇÃO E CONSUMO. ENCONTRO DE GTS DE PÓS-GRADUAÇÃO. 7. 2018. Disponível em: [http://anais-comunicon2018.espm.br/GTs/GTPOS/GT5/GT05\\_BUDAG.pdf](http://anais-comunicon2018.espm.br/GTs/GTPOS/GT5/GT05_BUDAG.pdf). Acesso em: 09 dez. 2020.

BUSINESS & HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. With gratitude, from the Resource Centre. **Business & Human Rights Resource Centre**. 2021. Disponível em: [https://www.business-humanrights.org/en/?gclid=CjwKCAiAo5qABhBdEiwAOtGmbq53GTDQqZ7CHndJp5WFSZjJDnGWLFmyro31molraXGkjV0KUQwCSR0CPyQQAvD\\_BwE](https://www.business-humanrights.org/en/?gclid=CjwKCAiAo5qABhBdEiwAOtGmbq53GTDQqZ7CHndJp5WFSZjJDnGWLFmyro31molraXGkjV0KUQwCSR0CPyQQAvD_BwE). Acesso em 19 jan. 2021.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Rompimento da Barragem de Brumadinho. **Relatório Final da CPI**. Brasília – DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/comissoes/cpi/cpibruma/RelatorioFinal.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Prefácio. In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia. **Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.

CANCLINI, N. G. **Consumidores e cidadãos: conflitos multiculturais da globalização**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1995.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 6. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

\_\_\_\_\_. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

CAPUTO, Marta Vieira. **Comunicação e ciberativismo**: boicotes: novas práticas para o exercício da cidadania. 124 f. Dissertação (Mestrado em Comunicação) – Universidade Estadual Paulista. Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Bauru, 2008. Disponível em:  
[https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89467/caputo\\_mv\\_me\\_bauru.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/89467/caputo_mv_me_bauru.pdf?sequence=1&isAllowed=y) . Acesso em: 09 dez. 2020.

CARDIA, Ana Claudia Ruy. **Empresas, direitos humanos e gênero**: desafios e perspectivas na proteção e no empoderamento da mulher pelas empresas transacionais. São Paulo: Buqui, 2016.

CARDOSO, Luciane. Códigos de conduta, responsabilidade empresarial e direitos humanos dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Porto Alegre, RS, v. 69, n. 1, p. 81-105, jan./jun. 2003.

CARMO, Cláudio Márcio do. Grupos minoritários, grupos vulneráveis e o problema da (in) tolerância: uma relação linguístico-discursiva e ideológica entre o desrespeito e a manifestação do ódio no contexto brasileiro. **Revista do Instituto de Estudos Brasileiros**, n. 64, p. 201-203, 2016. Disponível em:  
[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0020-38742016000200201&script=sci\\_arttext&lng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0020-38742016000200201&script=sci_arttext&lng=pt). Acesso em: 21 dez. 2020.

CARNELUTTI, Francesco. **Como nasce o direito**. Trad. Hiltomar Martins Oliveira. 2. ed. Belo Horizonte: Lider, 2001.

CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. **Empresas Transnacionais**: a regulação do lobby no país receptor de investimentos e a promoção do desenvolvimento econômico. 2007. 155 f. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Econômicas Internacionais) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2007. Disponível em:  
<http://dominiopublico.mec.gov.br/download/teste/arqs/cp031716.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2020.

CARVALHO FILHO, José Carlos de. O Brasil e as empresas transnacionais: os novos rumos para a transnacionalização das empresas nacionais. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 15, n. 1, p. 89-104, jun. 2011.

CASTELLS, Manuel. **A galáxia da internet**: reflexões sobre a internet, os negócios e a sociedade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

\_\_\_\_\_. **A sociedade em rede**. 8. ed. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

\_\_\_\_\_; CARDOSO, Gustavo. A sociedade em rede: do conhecimento à política. In: CASTELLS, Manuel; CARDOSO, Gustavo. **A sociedade em rede**: do conhecimento à ação política. Lisboa: Imprensa Nacional, 2006. Disponível em:  
[https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a\\_sociedade\\_em\\_rede\\_-\\_do\\_conhecimento\\_a\\_acao\\_politica.pdf](https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/a_sociedade_em_rede_-_do_conhecimento_a_acao_politica.pdf). Acesso em: 10 dez. 2020.

CHAVES, Luana Hordones. **A ONU em face do relativismo cultural**: a atuação do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH) e seu escritório (EACNUDH) em países muçulmanos. 2016. 96 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 2016. Disponível em: [https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AFCN5E/1/a\\_onu\\_em\\_face\\_do\\_relativismo\\_cultural.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-AFCN5E/1/a_onu_em_face_do_relativismo_cultural.pdf) . Acesso em: 11 jan. 2020.

CIDH. Comissão Interamericana de Derechos Humanos. Pandeia y derechos humanos en las Américas. **Resolución 1/2020**. Adoptado por la CIDH el 10 de abril de 2020. Disponível em <https://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2021.

CLARK, Giovani. O Fetiche das Leis. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, [s.l.], n. 45, p. 175-181, fev. 2014. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1293>. Acesso em: 13 jan. 2020.

COALIZÃO NEGRA POR DIREITOS. **Representação**. 2020a. Disponível em: [https://coalizaonegrapordireitos.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Representacao\\_MPF\\_Carrefour\\_-Coaliza%CC%83o-Negra-Por-Direitos.pdf](https://coalizaonegrapordireitos.org.br/wp-content/uploads/2020/11/Representacao_MPF_Carrefour_-Coaliza%CC%83o-Negra-Por-Direitos.pdf). Acesso em: 11 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. **Não há mediação com quem nos mata**: nota da coalizão negra por direitos sobre o “Comitê Externo de Diversidade e Inclusão do Carrefour Brasil”. 2020 b. Disponível em: <https://coalizaonegrapordireitos.org.br/documentos/>. Acesso em: 11 dez. 2020.

COMPAGNON, Lance A. Corporate social responsibility and workers’ rights. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**. Centro universitário do Distrito Federal. Brasília, DF, v. 5 n. 2, p. 52-61, mai-ago, 2019. (on line). Disponível em: <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/issue/view/14/26>. Acesso em: 27 set. 2020.

COMPARATO, Fabio Konder. Fundamento dos direitos humanos. In: MARCILIO, Maria Luiza; RUSSOLI, Lafaiete (Orgs.). **Cultura dos Direitos Humanos**. São Paulo: Ltr, 1998.

\_\_\_\_\_. Estado, empresa e função social. **RT/Fasc. Civil**, ano 85, v. 732, p. 38-46, out.1996.

Recomendações do grupo de trabalho da ONU sobre empresas e direitos humanos ao Brasil: status da implementação pelo governo e empresas. São Paulo, 2018. **CONECTAS - Direitos Humanos**. Disponível em: <http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/publicacoes/direitos-humanos/recomendacoes-do-grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-ao-brasil-status-da-implementacao-pelo-governo-e-empresas>. Acesso em: 02 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Cinco anos do desastre de Mariana: confira relatório de vítimas. Desenvolvimento e direitos socioambientais. **Conectas**, notícias, 05 nov. 2020. Disponível em: [https://www.conectas.org/noticias/cinco-anos-do-desastre-de-mariana-confira-relatos-de-vitimas?gclid=CjwKCAiAr6-ABhAfEiwADO4sfc6qJMQiGrJE2k-zmAFHXnIUaavLVZYeDoJyv7RTXRh\\_SCQtZtgjRoCOQkQAvD\\_BwE](https://www.conectas.org/noticias/cinco-anos-do-desastre-de-mariana-confira-relatos-de-vitimas?gclid=CjwKCAiAr6-ABhAfEiwADO4sfc6qJMQiGrJE2k-zmAFHXnIUaavLVZYeDoJyv7RTXRh_SCQtZtgjRoCOQkQAvD_BwE). Acesso em: 23 Jan. 2021.

INAM, Istiak Ahmed . They have forgotten the lessons of Rana Plaza. **Solidarity Centers Reports**, 15 abr. 2018. Disponível em: <https://www.solidaritycenter.org/they-have-forgotten-the-lessons-of-rana-plaza/>. Acesso em: 25 ago. 2020.

CORREA, CARLOS M. Scope of the Proposed International Legally Binding Instrumento n Transnational Corporations and Other Business Enterprises with respect to Human Rights. **Policy Brief**. South Centre, n. 28, sept. 2016. Disponível em: [https://www.southcentre.int/wp-content/uploads/2016/09/PB28\\_Scope-of-the-Proposed-International-Legally-Binding-Instrument-on-Transnational-Corporations-and-Human-Rights\\_EN.pdf](https://www.southcentre.int/wp-content/uploads/2016/09/PB28_Scope-of-the-Proposed-International-Legally-Binding-Instrument-on-Transnational-Corporations-and-Human-Rights_EN.pdf). Acesso em: 20 jul. 2020.

CORTELLA, Mario Sergio. **Filosofia: e nós com isso?** São Paulo: Paulo Jebaili, 2018.

COSTA, Fernando Medeiros; MEDEIROS, Nilton Carvalho Lima. Elementos éticos no desenvolvimento do código de conduta para implementação de um programa de compliance. **Revista Brasileira de Direito Empresarial**. Goiânia, v. 5, n. 1, p. 81-96, Jan/Jun. 2019. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/232939880>. Acesso em: 18 out. 2020.

CRETELLA NETO, José. **Empresa transnacional e direito internacional: exame do tema à luz da globalização**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

CRUZ, Breno de Paula Andrade. Boicote Social. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**. São Paulo, v. 19, n. 63, p. 5-29 jan./mar. 2017.

\_\_\_\_\_. **O boicote no comportamento do consumidor**. 192 p. Tese (Doutorado) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas: São Paulo, 2013. Disponível em: [https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/breno\\_de\\_paula\\_andrade\\_cruz.pdf](https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/breno_de_paula_andrade_cruz.pdf). Acesso em: 03 dez. 2020.

\_\_\_\_\_; BOTELHO, Delane. Influenciadores da percepção de eficácia do boicote e a intenção de boicotar. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro: RPCA, v. 10, n. 4, p.99-113, out-dez. 2016. Disponível em [https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/3\\_763-2533-2-pb.pdf](https://pesquisa-eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/3_763-2533-2-pb.pdf). Acesso em: 08 dez. 2020.

DANTAS, Miguel Calmon. Constituição minoritária e COVID-19. In: BAHIA, Saulo José Casali (Org.) **Direitos e deveres fundamentais em tempos de coronavírus**. São Paulo: Editora Iasp, 2020. p. 208-232.

DATAREPORTAL. **Social media use around the world**. Disponível em: <https://datareportal.com/reports/more-than-half-the-world-now-uses-social-media>. Acesso em: 04 dez. 2020.

DELMAS-MARTY, Mireille. **A imprecisão do direito**: do código penal aos direitos humanos. Tradução de Denisa Radanovic Vieira. Barueiri: Manole, 2005.

\_\_\_\_\_. **Le pluralisme ordonné**. Paris: Éditions du Seuil, 2006.

\_\_\_\_\_. Avant-propos. In: DUBOUT, Edouard; TOUZE, Sébastien (orgs.) **Les droits fondamentaux**: charnières entre ordres et systèmes juridiques. Paris: Pedone, 2010.

\_\_\_\_\_. **Por um direito comum**. Tradução: Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2004.

\_\_\_\_\_. **Três desafios para um direito mundial**. Tradução de Fauzi Hassan Choukr. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

\_\_\_\_\_; IZORCHE, Marie-Laure. Marge nationale d'appréciation et internationalisation du droit. Réflexions sur la validité formelle d'un droit commun in gestation. In: DELMAS-MARTY, Mireille et al. (Orgs.) **Variations autour d'un droit commun**: travaux préparatoires. Paris: Soceté de Législation Comparé, 2001.

DEVA, Surya. Corporate human rights violations: a case for extraterritorial regulation. **Handbook of the Philosophical Foundations of Business Ethics**. New York: Springer, 2012. 2013. p. 1077-1090. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2195887>. Acesso em: 10 mar. 2020.

\_\_\_\_\_. Business and human rights: a tale of three workshops in India. **Business & Human Rights Resource Centre**, 2014.

DI FELICE, Massimo. Net-ativismo e ecologia da ação em contextos reticulares. **Contemporânea - Revista de Comunicação e Cultura**. Salvador, v. 11, n. 02, p. 267-283, 2013a. (on-line). Disponível em: <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/contemporaneaposcom/article/viewFile/8235/6497>>. Acesso em: 14 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. **Net-ativismo**: da ação social para o ato conectivo. 1. ed. São Paulo: Paulus Editora, 2017.

\_\_\_\_\_. Redes sociais digitais, epistemologias reticulares e a crise do antropomorfismo social. **Dossiê redes sociais. Revista da USP**. São Paulo, n. 92, p. 9-19, dez-fev. 2011-2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/revusp/article/view/34877/37613>. Acesso em: 15 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. Ser redes: o formismo digital dos movimentos net-ativistas. **Matrizes**, v. 7, n. 2, p. 49-71, 2013b. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=143029360004>. Acesso em: 10 dez. 2020.

DIAS, Maria Clara. Direitos Humanos. In: BARRETO, Vicente de Paulo. **Dicionário de Filosofia do Direito**. São Leopoldo: Unisinos, 2009.

DOMENEGHETTI, Daniel; MEIR, Roberto. **Ativos intangíveis**: como sair do deserto competitivo dos mercados e encontrar um oásis de valor e resultados para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DUPAS, Gilberto. A lógica da economia global e a exclusão social. **Estud. av.** São Paulo, v. 12, n. 34, p. 121-159, dec. 1998. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141998000300019&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000300019&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 31 jan. 2021.

DUPUY, Pierre-Marie. Soft Law and the International Law of the Environment. **Michigan Journal of International Law**. Michigan – Estados Unidos da América, v. 12, n. 2, 1991. Disponível em: <http://repository.law.umich.edu/mjil/vol12/iss2/4>. Acesso em: 19 set. 2020.

DUQUE, Marcelo Schenk. **Direito Privado e Constituição**: drittwirkung dos direitos fundamentais, construção de um modelo de convergência à luz dos contratos de consumo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

DUQUE NETO, Arindo Augusto. et al. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **Cadernos de Pesquisa – Homa**, n. 01, v. I, 2018. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2018/08/Cadernos-de-Pesquisa-01-Relat%C3%B3rios-e-Trabalhos-T%C3%A9cnicos.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.

ECHEGARAY, Fabián. Votando com o “carrinho”: a politização do consumo na América Latina. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO CONSUMO – ENEC, 5. **ANAIS [...]**. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [https://estudosdoconsumo.com/wp-content/uploads/2018/05/1.1.5-Echegaray\\_e\\_Goerg-Votando\\_com\\_o\\_carrinho.pdf](https://estudosdoconsumo.com/wp-content/uploads/2018/05/1.1.5-Echegaray_e_Goerg-Votando_com_o_carrinho.pdf). Acesso em: 09 dez. 2020.

ENGELMANN, Wilson. O diálogo entre as fontes do direito e a gestão do risco empresarial gerado pelas nanotecnologias: construindo bases à juridicização do risco. In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson. **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ÉPOCA NEGÓCIOS. Inpe diz que óleo veio do Mar da África. **Época negócios**. Brasil, notícia, n.12,14 dez. 2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2019/12/epoca-negocios-inpe-diz-que-oleo-veio-do-mar-da-africa.html> . Acesso em: 11 jan. 2020.

ESTADO DE MINAS. Quatro anos após desastre de Mariana, cidades fantasmas emergem da lama. **Jornal Estado de Minas**, 02/11/2019. Disponível em: [https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2019/11/02/interna\\_gerais,1097978/quatro-anos-apos-desastre-de-mariana-cidades-fantasmas-emergem-da-la.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2019/11/02/interna_gerais,1097978/quatro-anos-apos-desastre-de-mariana-cidades-fantasmas-emergem-da-la.shtml) . Acesso em: 09 jan. 2020.

FACHIN, Luiz Edson. Mind the Gap Between the New Portfolio and the So-called Old Systems. **Revista do Curso de Direito**, Salvador, n. 151, p. 1-38, 2013.

FAHEY, Patrick M. Advocacy group boycotting of network television advertisers and its effects on programming content. **Review**. University of Pennsylvania Law, n.2, v.40, p.647–709, 1991. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/194861042.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2020.

FALLON, Helen. **I am a man of peace**: writings inspired by the Maynooth University Ken Saro-Wiwa. Maynooth: Daraja Press, 2020. Canadiana (ebook). Disponível em: [http://mural.maynoothuniversity.ie/13526/1/man\\_of\\_peace\\_Online%20%281%29.pdf](http://mural.maynoothuniversity.ie/13526/1/man_of_peace_Online%20%281%29.pdf). Acesso em: 19 nov. 2020.

FARIA, Thaís Dumê. GT - Direitos Humanos De Migrantes Trabalhadores. **REMHU - Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**, n. 16, v. 31, p. 340-346 (on line). Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407042009024>. Acesso em: 10 out. 2020.

FARIA JUNIOR, Luiz Carlos Silva; ROLAND, Manoela Carneiro. Empresas Transnacionais/multinacionais como sujeitos de Direito Internacional: uma necessidade da agenda internacional em Direitos Humanos e Empresas. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 13., 2014, João Pessoa. **ANAIS [...]**, 23. 2014. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f12de3887632b438>. Acesso em: 20 set. 2020.

FEENEY, Patricia. A luta por responsabilidade das empresas no âmbito das Nações Unidas e o futuro da agenda de *advocacy*. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, dez. 2009, p. 175-191. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/11/sur11-port-patricia-feeneyi.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2019.

FERREIRA, Pamella Thaís Magalhães. **Análise crítica do discurso de criação da Fundação Renova**: a perpetuação dos crimes corporativos. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Lavras. Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Organização, Gestão e Sociedade. 2019. Disponível em: <http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/34243>. Acesso em: 23 jan. 2021.

FONTELES, Samuel Sales. **Direito e backlash**. 2018. Dissertação (Mestrado de Direito Público) – Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/bitstream/123456789/2690/1/Samuel%20Sales%20Fonteles.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

FORBES. How Companies Can Accelerate Racial Justice In Business. **Forbes**, jan 25. 2021. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/worldeconomicforum/2021/01/25/how-companies-can-accelerate-racial-justice-in-business/?sh=f1fed3239b27>. Acesso em: 29 jan. 2021.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FLORES, Luis Gustavo Gomes. Direitos Humanos e Teoria dos sistemas Autopoieticos: da desconstrução do sujeito moderno a uma epistemologia baseada no social. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, v. 4, n. 3, set.-dez. 2017. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/169/123>. Acesso em: 17 jul. 2019.

FORTUNE. **Fortune 500**: Call it the ultimate business scorecard. 2020. Disponível em: <https://fortune.com/fortune500/>. Acesso em: 29 jan. 2021.

FRIEDMAN, Monroe. **Consumer Boycotts**: Effecting Change Through the Marketplace and Media. New York: Routledge Chapman and Hall, 1999.

GALVÃO, Daniel Brandt. **Audiência Pública CPI do Óleo**. Brasília, 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/parlamentar-de-inquerito/56a-legislatura/cpi-derramamento-de-oleo-no-nordeste/documentos/audiencias-publicas/DANIELBRANDTGALVO.pdf> . Acesso em: 10 jan. 2020.

GASPAR, Renata Alvares; BUSTILLO, Luísa Nascimento. Imposição de obrigações positivas a empresas e violações de direitos humanos: efeitos horizontais. **Revista Direito & Paz**. São Paulo, ano XVII, n. 33, p. 63-99, 2.Sem., 2015. Disponível em: [www.revista.unisal.br](http://www.revista.unisal.br). Acesso em: 17 dez. 2020.

GELBSPAN, Thea; PRIOSTE, Fernando Gallardo Vieira. **Terra na Luta por Justiça Social**: direitos Humanos e as estratégias de Movimentos Sociais. Curitiba: Terra de Direitos, 2013.

GIANNAKOS, Demétrio Beck da Silva. **Análise Econômica do Direito e a Crítica Hermenêutica podem coexistir?** Uma análise a partir da Uniformização da Jurisprudência aos Negócios Jurídicos Processuais e os limites da sua atuação do Juiz. 2018. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos/UNISINOS, Programa de Pós-Graduação em Direito, 2018. Disponível em: [http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7631/Dem%C3%A9trio%20Beck%20da%20Silva%20Giannakos\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7631/Dem%C3%A9trio%20Beck%20da%20Silva%20Giannakos_.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 31 jan. 2021.

GLOBAL Justice Now. **69 of the richest 100 entities on the planet are corporations, not governments, figures show**. Wednesday, 17 Oct., 2018. Disponível em: <https://www.globaljustice.org.uk/news/2018/oct/17/69-richest-100-entities-planet-are-corporations-not-governments-figures-show> . Acesso em: 22 dez. 2020.

GLOBO, G1. Óleo no litoral: um ano depois, Marinha conclui investigação sem apontar culpados ou origem do desastre. **G1-Pernambuco**. Notícia, 27/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/08/27/oleo-no-litoral-um-ano-depois-marinha-conclui-investigacao-sem-apontar-culpados-ou-origem-do-desastre.ghtml>. Acesso em: 21 dez. 2020.



GOITIA, Vladimir. Tragédias como Brumadinho estão ligadas a preço e lucro, diz estudo mundial. **UOL Economia**. Notícias. São Paulo, 09 mar. 2019. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/03/09/brumadinho-mariana-vale-samarco-mineradoras-preco-de-minerios.htm>. Acesso em: 05 mai.2019.

GONÇALVES, Reinaldo. **Empresas transnacionais e internacionalização da produção**. Petrópolis-RJ: Vozes, 1992.

GRAU, Eros Roberto. verbete Direito Positivo. In: BARRETO, Vicente de Paulo.(Coord.). **Dicionário de Filosofia do Direito**. São Leopoldo, 2006.

GRAY, John. **Falso amanhecer: os equívocos do capitalismo global**. Tradução de Max Altman. Rio de Janeiro: Record, 1999.

GUAMÁN, Adoración. Deber de vigilancia, Derechos Humanos y Empresas Transnacionales: um repaso a los distintos modelos de lucha contra la impunidad. **Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**. Juiz de Fora, v. 02, n. 02, p. 138-184. 2018. Disponível em: <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2018/02/Deber-de-vigilancia-Derechos-Humanos-y-Empresas-Transnacionales-um-repaso-a-los-distintos-modelos-de-lucha-contra-la-impunidad.pdf>. Acesso em: 26 ago. 2020.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. A sociedade da sociedade mundial. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**. Porto Alegre, v. 2, n. 1, p. 74-84, jan./jun., 2015. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/download/44/56>. Acesso em: 17 jul. 2019.

GUSMÃO, Paulo Dourado de. **Introdução ao Estudo de Direito**. 23. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa. Resgate dos Direitos Humanos em situações adversas de países periféricos. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 47, ago. 2012. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/227/208>. Acesso em: 03 jan. 2020.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e Democracia: entre facticidade e validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997. v. I.

HANLON, Joseph. Independent Expert Study Group on the Evaluation of the Application and Impact of Sanctions Against South Africa. **South Africa: the Sanctions Report - Documents & Statistics**. Londres: Commonwealth Secretariat, 1990.

HILLGENBERG, Hartmut. A Fresh Look at Soft Law. **European Journal of International Law**, v. 10, n. 3, p. 499-515. 1999. Disponível em: <http://www.ejil.org/article.php?article=597&issue=45>. Acesso em: 19 set. 2020.

HÖFFE, Otfried. **Derecho intercultural**. Trad. por Rafael Sevilla. Barcelona: Gedisa, 2006.

HOLLINGWORTH, P. **The light and fast organization**: a new way of dealing with uncertainty. Melbourne: Wiley, 2016.

HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas (Org.) **Direitos Humanos e Empresas**: o Estado da Arte do Direito Brasileiro. Juiz de Fora: Editar Editora Associada Ltda, 2016.

\_\_\_\_\_. Novos elementos para o Tratado de Empresas e Direitos Humanos da ONU. **HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas**, jul. 2017. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2017/07/Novos-elementos-para-o-Tratado-de-Empresas-e-Direitos-Humanos-da-ONU.pdf>. Acesso em: 17 jul 2020.

\_\_\_\_\_. O histórico da Agenda Global de Direitos Humanos e Empresas na ONU. 2020. **HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas**, 24 set. 2020. Disponível em: <http://homacdhe.com/index.php/2020/09/24/a-agenda-global/>. Acesso em: 26 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. Reflexões sobre o Decreto 9.571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos. **Cadernos de Pesquisa Homa**, v. 1, n. 7, 2018.

\_\_\_\_\_. Tratado sobre direitos humanos e empresas: duas questões principais. **HOMA - Centro de Direitos Humanos e Empresas**, nov. 2015. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2015/11/Artigo-Tratado-sobre-Direitos-Humanos-e-Empresas-Duas-Quest%C3%B5es-Principais.pdf>. Acesso em: 11 jul. 2020.

HOHENDORFF, Raquel; ENGELMANN, Wilson. Miscelânea transdisciplinária: das nanotecnologias ao Ensino jurídico. In: BELLO, Enzo. ENGELMANN, Wilson. **Metodologia da pesquisa em direito**. Caxias do Sul, RS: Educs, 2015. p. 7?-99. (ebook). Disponível em: [https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/ebook\\_metodologia\\_da\\_pesquisa.pdf](https://www.ucs.br/site/midia/arquivos/ebook_metodologia_da_pesquisa.pdf). Acesso em: 29 jan. 2021.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso de Direito Internacional Público**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

IBGC. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Princípios [...]. **IBCG**, Conhecimento, 2019. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>. 2019. Acesso em: 21 jan. 2021.

IBGE. Perfil dos municípios brasileiros – 2015. Pesquisa de Informações Básicas Municipais. **IBGE**, 2016. p. 24. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95942.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2019.

ICRICT – Independent Commission for the Reform of International Corporate Taxation. **International Corporate Tax Reform**. 2019. Disponível em: <https://www.icrict.com/international-corporate-taxation-reform>. Acesso em: 15 ago. 2020.

ISMAIL, Salim. **Exponential organizations: why new organizations are ten times better, faster, and cheaper than yours (and what to do about it)**. New York: Diversion Books, 2014.

ISO 2010. ABNT 2010. **Diretrizes sobre responsabilidade social**. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Normas Técnicas, 2010.

IZQUIERDO MIÑO, Emilio Rafael. Report on the fifth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights. **Human Rights Council**, n. 4, 24 Feb - 20 March, 2020. Agenda item 3.

KELSEN, Hans. Les rapports du système entre le droit interne et le droit international public. **Recueil des cours de l'Académie de droit international**, v. 14, n. 4, 1926, p. 227-331, 2008.

\_\_\_\_\_. **Teoria Pura do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

KÖÖN, Rachel. **Inadequate Monitoring and Enforcement in the Nigerian Oil Industry: The Case of Shell and Ogoniland**. Barisere, 2014.

KOTLER, P.; KARTAJAYA, H.; SETIAWAN, I. **Marketing 4.0: do tradicional ao digital**. Rio de Janeiro: Sextante, 2017.

LASCHEFSKI, Klemens. Rompimento de barragens em Mariana e Brumadinho – MG: desastres como meio de apropriação de territórios por mineradoras. 2009. ENANPEGE: a geografia brasileira na ciência-mundo. 13. São Paulo, SP, 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/334706751\\_Rompimento\\_de\\_barragens\\_em\\_Mariana\\_e\\_Brumadinho\\_-\\_MG\\_Desastres\\_como\\_meio\\_de\\_apropriacao\\_de\\_territorios\\_por\\_mineradoras](https://www.researchgate.net/publication/334706751_Rompimento_de_barragens_em_Mariana_e_Brumadinho_-_MG_Desastres_como_meio_de_apropriacao_de_territorios_por_mineradoras) . Acesso em: 10 jan. 2020.

LAURENTIS, Lucas de; DIAS, Roberto. A qualidade legislativa do direito brasileiro: teoria, vícios e análise do caso do RDC. **RIL Brasília**, ano. 52, n. 208, p. 167-187, out-dez. 2015. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/517703/001055830.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 jul. 2020.

LEONEL, Ana Leticia Anarelli Rosati. **A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas: constitucionalizando o contrato na socialização do direito e a (in)suficiente análise da questão pelo Supremo Tribunal Federal**. Teresina: Dinâmica Jurídica, 2016.

LIMA, George Marmelstein. 50 Anos do Caso Lüth: o caso mais importante da história do constitucionalismo alemão pós-guerra. **Direitos Fundamentais.net**, 13 mai. 2008. Disponível em: <http://direitosfundamentais.net/2008/05/13/50-anos-do-caso-luth-o-caso-mais-importante-da-historia-do-constitucionalismo-alemao-pos-guerra/>. Acesso em: 05 mar. 2019.

LOPES, José Reinaldo de Lima. **Direitos Humanos, Pobreza e Globalização**. Texto da palestra proferida no Seminário Internacional de Direitos Humanos — Direitos Humanos, Globalização e Pobreza, no dia 28.11.96, no Salão Nobre da Faculdade de Direito da USP. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista2/artigo6.htm>. Acesso em: 03 jan. 2020.

LUÑO, Antonio Enrique Perez. **Derechos humanos, estado de derecho y constitución**. Madrid: Tecnos, 1999.

MACEI, Demetrius Nichele; VEIGA, Fábio; OLIVEIRA, Juliano Siqueira. Notas sobre a análise econômica do direito e sua utilização na aplicação de decisões judiciais. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, n.3, v. 24, p. 73, jul. 2019. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/340868848\\_NOTAS\\_SOBRE\\_A\\_ANALISE\\_ECONOMICA\\_DO\\_DIREITO\\_E\\_SUA\\_UTILIZACAO\\_NA\\_APLICACAO\\_DE\\_DECISOES\\_JUDICIAIS](https://www.researchgate.net/publication/340868848_NOTAS_SOBRE_A_ANALISE_ECONOMICA_DO_DIREITO_E_SUA_UTILIZACAO_NA_APLICACAO_DE_DECISOES_JUDICIAIS). Acesso em: 16 dez. 2020.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. Trad. Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MALANCZUK, Peter. Millennium Report of the Secretary-General “We the Peoples: the role of the United Nations in the 21st century” (A/54/2000). In: **Akehurst’s modern introduction to international law**. 7. ed. London: Routledge, 1999. Disponível em: <http://www.un.org/millennium/sg/report>. Acesso em: 20 set. 2020.

MANSOUR, Claire. The Cross-National Diffusion of the American Civil Rights Movement: The Example of the Bristol Bus Boycott of 1963, **Miranda** [Online], n. 10, 2014; Online since, 23 Feb. 2015; connection on 25 Oct. 2018. Disponível em: [journals.openedition.org/miranda/pdf/6360](http://journals.openedition.org/miranda/pdf/6360). Acesso em: 05 mar. 2020.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

\_\_\_\_\_. Soberania e a proteção internacional dos direitos humanos: dois fundamentos irreconciliáveis. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, ano. 39 n. 156, out-dez. 2002. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/823/R156-14.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 15 ago. 2020.

MCLUHAN, Marshall. **A galáxia de Gutemberg**: a formação do homem tipográfico. Traduzido por Leônidas Gontijo de Carvalho e Anísio Teixeira. São Paulo: Editora Nacional, Editora da USP, 1972.

\_\_\_\_\_; Herbert; FIORE, Quentin. **O Meio são as Massa-gens: inventário de efeitos.** Rio de Janeiro: Record, 1969.

MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. O §2º do art. 5º da Constituição Federal. In: TORRES, Ricardo Lobo (org.). **Teoria dos Direitos Fundamentais.** 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

MELLO, Selma Ferraz Motta. **Comunicação e organizações na sociedade em rede: novas tensões, mediações e paradigmas.** São Paulo, 2010. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Escola de Comunicações e Artes, Departamento de Relações Públicas, Propaganda e Turismo. São Paulo, 2010. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/27/27154/tde-17082011-110313/publico/SELMAFERRAZMOTTAMELLO.pdf> . Acesso em: 20 nov. 2020.

MELO, Francisco Paulo de; BRENAND, Jorgiana Melo. **Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.

MEYER-PFLUG, Samantha Ribeiro. **Liberdade de expressão e discurso do ódio.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2009.

MEYERSFELD, Bonita. A Binding Instrument On Business and Human Rights: Some Thoughts for an Effective Next Step in International Law, Business and Human Rights. **Homa Publica: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, Juiz de Fora, v. 1, n. 1, p. 19-39, novembro 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30420/20463>. Acesso em: 18 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. **Domestic Violence and International Law.** Oxford e Portland: Hart Publishing, 2010.

\_\_\_\_\_. Institutional Investment and the Protection of Human Rights: A Regional Proposal. In: **Globalisation and Governance.** África do Sul: Laurance Boule SyberInk, 2011.

MICHELETTI, M. **Political virtue and shopping.** Individuals, Consumerism and Collective Action. New York: Palgrave Macmillan, 2003.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Termo de Ajuste de Conduta entre MPT e Zara amplia responsabilidade em cadeia produtiva da marca.** São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/453-termo-de-ajuste-de-conduta-entre-mpt-e-zara-amplia-responsabilidade-em-cadeia-produtiva-da-marca>. Acesso em: 04 dez. 2020.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Tomo IV – Direitos Fundamentais. Coimbra: Coimbra, 1998.

MONTESQUIEU, Barão de. **Do Espírito das Leis.** Tradução publicada sob a licença de Difusão Europeia do Livro. São Paulo: Abril Cultural, 1973.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999.

MOURA, Rui. Da responsabilidade social à governação das empresas e ao desenvolvimento sustentável: um novo compromisso. In: **Responsabilidade Social das Organizações**, MTSS/ GEP. Lisboa, 2009.

NAÇÕES UNIDAS. Commission on Human Rights Resolution. Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, n. 4, 20051. Disponível em: [http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/\(Symbol\)/E.CN.4.2004.L.11.Add.7.En?Opendocument](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/(Symbol)/E.CN.4.2004.L.11.Add.7.En?Opendocument). Acesso em: 18 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Special Representative to the Secretary-General on Business and Human Rights. Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights. **Human Rights Council**. v. 8, n. 5, 2008. Disponível em: <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>. Acesso em: 20 set. 2020.

NALINI, José Renato. Excesso de normas não faz do nosso país o mais justo do planeta. **Consultor Jurídico – Conjur**. Era das Leis. São Paulo, set. 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-set-03/renato-nalini-excesso-normas-nao-faz-brasil-pais-justo>. Acesso em: 11 jan. 2020.

NEGRÃO, Célia Lima; PONTELO, Juliana de Fátima. **Compliance, controles internos e riscos**: a importância da área de gestão de pessoas. Brasília: Editora Senac, 2017.

NEGRI, S. M. C. A.; VERDE, R. G. V.; FERREIRA, L. F., **Arranjos empresariais plurissocietários e a violação de direitos humanos**: análise do instrumental jurídico utilizado em casos envolvendo o Porto do Açú. Juiz Fora-MG: Homa – Centro de Direitos Humanos e Empresas, 2015. Disponível em: <http://homacdhe.com/wp-content/uploads/2016/02/Arranjos-Empresariais-Plurissocieta%CC%81rios-e-a-Violac%CC%A7a%CC%83o-de-Direitos-Humanos>. Acesso em 28 jan. 2020.

NEVES, Miguel Santos. Soft Law. In: NASSER, Salem Hikmat. **Fontes e Normas do Direito Internacional**: Um Estudo sobre a Soft Law. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

NJOGU, Tabitha. **Difference Between Multinational and Transnational**. DifferenceBetween.net. August, n. 27, 2019. Disponível em: <http://www.differencebetween.net/business/difference-between-multinational-and-transnational/>. Acesso em: 05 jan. 2020.

OCDE. **Guia da OCDE de devida diligência para uma conduta empresarial responsável**. 2018. Disponível em: <https://mneguidelines.oecd.org/guia-da-ocde-de-devida-diligencia-para-uma-conduta-empresarial-responsavel-2.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2021.

OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva; BERTOLDI, Márcia Rodrigues. A importância do soft law na construção do direito internacional ambiental. I In: XIX Congresso Nacional do CONPEDI, 19., 2010, Florianópolis. **Anais [...]**, Florianópolis: Ridendo

Castigat Mores, ano 1, n. 10, p. 6265-6289, 2012. Disponível em: [http://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/10/2012\\_10\\_6265\\_6289.pdf](http://www.cidp.pt/revistas/ridb/2012/10/2012_10_6265_6289.pdf). Acesso em: 19 set. 2020.

OLIVEIRA, Marcio Luis; COSTA, Beatriz Souza. et al. O Instituto do Compliance Ambiental no Contexto da Sociedade Plurissistêmica. **Veredas do Direito**. Belo Horizonte, v.15, n.33, p.51-71, Set./Dez. 2018

OLIVEIRA, Verônica Macário de; GOMEZ, Carla Regina Pasa; CORREIA, Suzanne Érica Nobrega. Os papéis da sociedade civil como protagonista no processo de promoção do consumo sustentável: uma análise baseada na percepção de especialistas brasileiros. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 25, n. 85, 2018. Disponível em: <https://cienciasmedicasbiologicas.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/15899>. Acesso em: 09 dez. 2020.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **COVID-19**. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19>. Acesso em: 29 dez. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Proclamação de Teerã-1968**. 1968. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Confer%C3%A7%C3%B5es-UNidas-sobre-Direitos-Humanos/proclamacao-de-teera.html>. Acesso em: 15 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Retorno ao trabalho em segurança**. Guia para os empregadores sobre a prevenção da COVID-19. Genebra: Escritório Internacional do Trabalho, 2020. (web PDF). 2020a. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms\\_764236.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_764236.pdf). Acesso em: 20 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. **ACTEMP**: Guia dos empregadores sobre gestão do local de trabalho durante a COVID-19. Genebra: Escritório da OIT para Actividades dos Empregadores, 2020b. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms\\_757486.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilica/documents/publication/wcms_757486.pdf). Acesso em: 20 jan. 2021.

PACE, Enzo. **Sociologia do Islã**: fenômenos religiosos e lógicas sociais. Petrópolis: Vozes, 2005.

PALAZZO, G.; BASU, K. The ethical backlash of corporate branding. **Journal of Business Ethics**, v. 73, p. 333-346, 2007.

PALOMBELLA, Gianluigi. **Filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

PEREIRA, Ana Paula. Carrefour perde R\$ 2 bilhões em valor de mercado e anuncia fundo para combate ao racismo. 24 nov. 2020. **Forbes ESG**, Forbes Money, 2020. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbesesg/2020/11/carrefour-perde-r-2-bilhoes-em-valor-de-mercado-e-anuncia-fundo-para-combate-ao-racismo/>. Acesso em: 11 dez. 2020.

PEREIRA, Carlos A. Messeder et al. Comunicação e gestão corporativa: diálogo social para alinhamento das expectativas e articulação com o território produtivo. In KUNSCH, Margarida M.; KROHLING (Org.). **Comunicação organizacional. Histórico, fundamentos e processos**. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 293-314. v. 1.

PEREIRA, Jane Reis Gonçalves. Apontamentos sobre a Aplicação das Normas de Direito Fundamental das Relações Jurídicas Privadas entre Particulares. In: BARROSO, Luís Roberto (Org.). **A Nova Interpretação Constitucional: ponderações, direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

PEREZ LUÑO, Antonio-Enrique. Seguridad Jurídica. In: VALDES, Ernensto Garzon; LAPORTA, J. Francisco. **El Derecho y la Justicia**. Madrid: Trotta, 1996.

PESCE, Dante. **Business and human rights: Aligning corporate behavior with societal priorities**. 2016. Disponível em: <https://yearbook.robecosam.com/articles/business-and-human-rights-aligningcorporate-behavior-with-societal-priorities/>. Acesso em: 28 abr. 2020.

PICOLOTTO, Everton Lazzaretti. Movimentos sociais: abordagens clássicas e contemporâneas. **CSOnline-Revista Eletrônica de Ciências Sociais**. Juiz de Fora, n. 2, 2007. Disponível em: [www.periodicos.ufjf.br](http://www.periodicos.ufjf.br). Acesso em: 10 dez. 2020.

PORTO, Lilia. Uma forma revolucionária de medir o impacto das empresas. **Inovação: O futuro das coisas**. Inovação. 06 dez. 2020. Disponível em: <https://ofuturodascoisas.com/uma-forma-revolucionaria-de-medir-o-impacto-das-empresas/>. Acesso em: 31 jan. 2021.

POSNER, Richard. **A Economia da Justiça**. Tradução Evandro Ferreira e Silva. São Paulo: WMF, Martins Fontes, 2010.

RASCHE, Andreas. "A necessary supplement": What the United Nations Global Compact is and is not. **Business and Society**, v. 48, n. 4, p. 511-537, dec. 2009. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/304643871\\_'A\\_Necessary\\_Supplement'\\_-\\_What\\_the\\_United\\_Nations\\_Global\\_Compact\\_Is\\_and\\_Is\\_Not](https://www.researchgate.net/publication/304643871_'A_Necessary_Supplement'_-_What_the_United_Nations_Global_Compact_Is_and_Is_Not). Acesso em: 14 dez. 2020.

RAJAGOPAL, Balakrishnan. **El derecho internacional desde abajo: el desarrollo, los movimientos sociales y la resistencia del Tercer Mundo**. Bogotá: Ediciones Antropos, 2005.

REBRIP. Ideias e propostas para avançar em direção a um Tratado Internacional dos Povos para o Controle das Empresas Transnacionais documento para consulta global. Tradução: Action Aid Brasil. **Rebrip**. 2014. Disponível em: <http://www.rebrip.org.br/system/uploads/ck/files/PeoplesTreaty-PT.pdf> . Acesso em: 21 dez. 2020.

REDE BRASIL. **Pacto Global**. Disponível em: <http://pactoglobal.org.br/10-principios/>. Acesso em: 03 out. 2020.



REGINATO, Andréa Depieri de A. Uma introdução à pesquisa documental. In: MACHADO, Máira Rocha (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 189-224.

REICH, Robert. **Supercapitalismo**: como o capitalismo tem transformado os negócios, a democracia e o cotidiano. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

REIS, João Henrique Souza dos; CAMPELLO, Livia Gaigher Bósio. Razões para a utilização de normas de soft law no direito internacional do meio ambiente. **Revista Brasileira de Direito Internacional**. Salvador, v. 4, n. 1, p. 83-103, jan./jun. 2018. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/direitointernacional/article/download/4338/pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

REES, Caroline. **What Do the UN Sustainable Development Goals Have to Do With Corporate Respect for Human Rights?** 2016. Disponível em: <http://www.shiftproject.org/resources/viewpoints/sustainable-development-goals-corporate-respect-human-rights/>. Acesso em: 20 set. 2020.

RIBEIRO, Jomara de Carvalho. A questão da personalidade jurídica internacional das empresas multinacionais. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI EM MONTEVIDÉU, 5., 2016. **Anais [...]**, Manaus, set. 2016. Disponível em: [http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jomara\\_de\\_carvalho\\_ribeiro.pdf](http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/bh/jomara_de_carvalho_ribeiro.pdf). Acesso em: 20 set. 2020.

RICH, Bruce. **Mortgaging the Earth**: The World Bank, Environmental Impoverishment and the Crisis of Development. Boston: Beacon Press, 1995.

RIGHI, Lucas Martins. **Empresas Transnacionais e Direitos Humanos**: uma abordagem pragmática da responsabilidade social baseada em códigos de condutas coletivos. 2016. 159f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria, RS, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/6403/RIGHI%2c%20LUCAS%20MARTINS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 08 jan. 2020.

RIO GRANDE DO SUL. Lei n. 11.929, de 20 de junho de 2003. Institui o churrasco como "prato típico" e o chimarrão como "bebida símbolo" do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado**, nº 118, de 23 de junho de 2003. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/11.929.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2020.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Mandado de segurança**. Despedida de trabalhadora doente. Presunção de despedida discriminatória. Aplicação da súmula 443 do TST. Inobservância de direitos humanos fundamentalizados na Constituição de 1988 a serem resguardados pelo estado, mormente nas relações de trabalho. TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021796-16.2020.5.04.0000 MSCIV, em 24/09/2020, Marcelo Jose

Ferlin D'Ambroso. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos> . Acesso em: 11 nov. 2020.

ROCHA, Graziella. O combate ao trabalho escravo contemporâneo: um desafio à gestão da responsabilidade social empresarial. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 9. Rio de Janeiro, 2013. **Anais [...]**. Disponível em: <http://www.inovarse.org/filebrowser/download/15607>. Acesso em: 08 jan. 2020.

ROESLER, Rafael. Web 2.0, interações sociais e construção do conhecimento. In: SIMPÓSIO PEDAGÓGICO E PESQUISAS EM EDUCAÇÃO. 3. 2012, v. 10, n. 09, 2019. **Anais [...]**. Disponível em: <https://www.aedb.br/wp-content/uploads/2015/04/45817495.pdf>. Acesso em: 04 dez. 2020.

ROLAND, Manoela Carneiro. El valor del “consenso” en la elaboración de normas sobre empresas y derechos humanos. **Homa Publica: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, n. 2, v. 2, 2018. Disponível em: <http://homacdhe.com/journal/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/El-valor-del-consenso-en-la-elaboraci%C3%B3n-de-normas-sobre-Empresas-y-Derechos-Humanos.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.

\_\_\_\_\_ et al. Desafios e perspectivas para a construção de um instrumento jurídico vinculante em direitos humanos e empresas. **Revista Direito GV**. São Paulo, v. 14, n. 2, p. 393-417, mai.-ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0393.pdf> . Acesso em: 14 jan. 2020.

\_\_\_\_\_ ; FARIA, Luiz Carlos Silva. Empresas Transnacionais/multinacionais como sujeitos de Direito Internacional: uma necessidade da agenda internacional em Direitos Humanos e Empresas. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 13., 2014, João Pessoa. XXIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 23., 2014. **Anais [...]**. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f12de3887632b438>. Acesso em: 19 jul. 2020.

ROSENFELD, Michel. Repensar o ordenamento constitucional na era do pluralismo jurídico e do pluralismo ideológico. Trad. Marcelo Figueiredo. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 1173-1220, set.-dez. 2018.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Trad. Rolando Roque da Silva. Edição Eletrônica. São Paulo: Ridendo Castigat Mores, 2002. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv00014a.pdf> . Acesso em: 12 jan. 2020.

ROUSSEAU, Dominique. O Direito Constitucional contínuo: instituições, garantias de direitos e utopias. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, Curitiba, v. 8, n. 3, p.261-271, 2016.

RUGGIE, John Gerard. Business and Human Rights: The Evolving International Agenda. **Corporate Social Responsibility Initiative, Working Paper**, n. 31. Cambridge, MA: John Kennedy School of Government, Harvard University, 2007.

Disponível em: [https://sites.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper\\_38\\_ruggie.pdf](https://sites.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_38_ruggie.pdf). Acesso em: 08 dez 2020.

\_\_\_\_\_. Global Governance and “New Governance Theory”: Lessons from Business and Human Rights. **Global Governance**, n. 20, p.05 -17, 2014. Disponível em: <https://www.hbs.edu/faculty/Shared%20Documents/conferences/2014-business-beyond-the-private-sphere/Global%20Governance%20and%20%27New%20Governance%20Theory%27.pdf>. Acesso em: 13 jan. 2021.

\_\_\_\_\_. **Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy”**. New York: United National, 2016. Disponível em: [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31\\_AEV.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/A-HRC-17-31_AEV.pdf). Acesso em: 18 jul. 2020.

\_\_\_\_\_. Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises. **Humans Rights Library**, University of the Minesota, v. 97, n. 4, 2006. Disponível em: <http://www1.umn.edu/humanrts/business/RuggieReport2006.html>. Acesso em: 20 set. 2020.

\_\_\_\_\_. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os Direitos Humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

RUGGIE, John Gerard; SHERMAN, John F. The Concept of ‘Due Diligence’ in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: A Reply to Jonathan Bonnitcha and Robert McCorquodale. **The European Journal of International Law**, v. 28, n. 3, p. 921-928, 2017. Disponível em: <https://academic.oup.com/ejil/article/28/3/921/4616676>. Acesso em: 15 jul. 19.

SALZMAN, James. Decentralized Administrative Law in the Organization for Economic Cooperation and Development. **Law and Contemporary Problems**, v. 68, n. 3 & 4, p. 189, 2005. Disponível em: <https://scholarship.law.duke.edu/lcp/vol68/iss3/7>. Acesso em: 05 mar. 2019.

SAMARCO. **Retomada Operacional da Samarco**. Folder explicativo. 2019. Disponível em: [https://www.samarco.com/wp-content/uploads/2019/08/Folder\\_Samarco\\_Institucional\\_Aug19.pdf](https://www.samarco.com/wp-content/uploads/2019/08/Folder_Samarco_Institucional_Aug19.pdf) . Acesso em: 10 jan. 2020.

SANTOS, Boaventura Souza. **A cruel pedagogia do vírus**. Coimbra: Almedina, 2020.

\_\_\_\_\_. O colonialismo insidioso. **Espaço Público**, Recife, n. 50, março de 2018. Disponível em [http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/O%20colonialismo%20insidioso\\_30Mar%202018.pdf](http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/O%20colonialismo%20insidioso_30Mar%202018.pdf) . Acesso em 16 dez. 2019

\_\_\_\_\_. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. **Novos estudos - CEBRAP**, São Paulo, n. 79, p. 71-94, nov. 2007.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0101-33002007000300004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-33002007000300004&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 09 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. **Pelas mãos de Alice – o social e o político na pós modernidade**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 1997.

SANTOS, Rafael Padilha dos; LIEBL, Helena. Compliance e governança corporativa: estratégias para uma gestão socioambiental. **Revista Húmus**. Decadência Ocidental: pandemia e repressão. São Luís/MA: Edufma, v. 10, n. 29, 2020.

Disponível em:

<http://www.periodicoselétronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/issue/view/638/showToc>. Acesso em: 27 set. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

\_\_\_\_\_. Neoconstitucionalismo e influência dos direitos fundamentais no direito privado: algumas notas sobre a evolução brasileira. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARMENTO, Daniel. A proteção judicial dos direitos sociais: alguns parâmetros ético-jurídicos. In: NOVELINO, Marcelo (Org.). **Leituras complementares de constitucional: direitos humanos e direitos fundamentais**. 4. ed. Salvador: JusPodivm, 2012. p. 389-427.

\_\_\_\_\_; GOMES, Fábio Rodrigues. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Entre Particulares: o caso das relações de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, n. 4, v. 77, p. 60-101, out./dez. 2011.

SCABIN, Flavia Silva; CUNHA, Julia Cortez da; HOJAIJ, Tamara Brezighello. Processos de auditoria em direitos humanos e mecanismos de participação: lições e desafios advindos do licenciamento ambiental brasileiro. **ARACÊ – Direitos Humanos em Revista**. São Paulo: Andnep, ano 2, n. 3, set. 2015. Disponível em: [arace.emnuvens.com.br](http://arace.emnuvens.com.br). Acesso em: 30 ago. 2020.

SEITENFUS, Ricardo. Da esperança à crise: as organizações internacionais frente ao direito e ao poder. **Seitenfus.com.br**, v. 21, 2008. Disponível em: [http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones\\_digital\\_XXX\\_curso\\_derecho\\_internacional\\_2003\\_Ricardo\\_Seitenfus.pdf](http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones_digital_XXX_curso_derecho_internacional_2003_Ricardo_Seitenfus.pdf). Acesso em: 15 jan. 2021

\_\_\_\_\_. **Manual das organizações internacionais**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SERAFEIM, George. How to Measure a Company's Real Impact. **Harvard Business Review**. New York, 03 Sept. 2020. Disponível em: <https://hbr.org/2020/09/how-to-measure-a-companys-real-impact>. Acesso em: 31 jan. 2021.

SETTI, Bruna Migliaccio; SILVA, Marcos Claro da; MUNIZ, Tânia Lobo. A contribuição do Marco Ruggie aos objetivos do desenvolvimento sustentável. **Scientia Iuris**, Londrina, v. 21, n. 3, p.287-322, nov. 2017.

SHELTON, Dinah L. **Soft Law**. Handbook of International Law. George Washington University Law School: Routledge Press, 2008.

SILVA, Beto; CILO, Hugo. O grande boicote às redes sociais. **Isto É Dinheiro**. São Paulo, Editora3, n. 1178, 03/07/2020. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/o-grande-boicote-as-redes-sociais/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Paulo Eduardo Alves da. Pesquisas em processos judiciais. In: MACHADO, Máira Rocha (Org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 275-320.

SILVA, Ricardo Murilo; MOREIRA, Felipe Oswaldo Guerreiro. *Compliance* para proteção dos direitos humanos em empresas. **HOMA Publica – Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas**, v. IV, jan.-dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500/20530>. Acesso em: 22 dez. 2020.

SILVA, Vaner Guimarães da; GOMES, Josir Simeone. O uso do Código de Conduta Ética como instrumento de controle gerencial: estudo de casos em empresas internacionalizadas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**. UFSC, Florianópolis, ano 05, v.1, n. 10, p. 111-127, jul-dez., 2008. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Owf-uUbPuaEJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3167014.pdf+&cd=10&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 18 out. 2020.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da; SANCHES, Samyra Haydêe Dal Farra Napolini. Direitos humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Jurídica - Unicritiba**, Curitiba, v. 1, n. 18, p. 111- 127, dez. 2015. Disponível em: <http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1422/965>. Acesso em: 20 set. 2020.

SIMON, Cauê Martins. **O impacto econômico causado em uma empresa transnacional no Brasil pelo descumprimento dos direitos humanos: o caso Inditex-Zara**. 2018. Dissertação (Mestrado profissional – Direito da empresa e dos negócios) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Porto Alegre, 2018.

SLEEPING GIANTS BRASIL. **Um movimento de consumidores contra o financiamento do discurso de ódio e das Fake News**. Brasil, mai. 2020. Disponível em: Twitter: @slpng\_giants\_pt. Disponível em [https://twitter.com/slpng\\_giants\\_pt](https://twitter.com/slpng_giants_pt). Acesso em: 12 dez. 2020.

SMITH, James. Article for Greenpeace Business. In: SHELL INTERNATIONAL. **Brent Spar Dossier**. London: Visual Media Services, 2008. Disponível em:

[https://www.shell.co.uk/sustainability/decommissioning/brent-spar-dossier/\\_jcr\\_content/par/textimage.stream/1426853000847/32a2d94fa77c57684b3ca-d7d06bf6c7b65473faa/brent-spar-dossier.pdf](https://www.shell.co.uk/sustainability/decommissioning/brent-spar-dossier/_jcr_content/par/textimage.stream/1426853000847/32a2d94fa77c57684b3ca-d7d06bf6c7b65473faa/brent-spar-dossier.pdf). Acesso em: 05 dez. 2020.

SOUZA, Felipe; FELLET, João. Brumadinho pode ser 2º maior desastre industrial do século e maior acidente de trabalho do Brasil. **Época Negócios**, Brasil, Notícias, n. 01, 28/01/2019. Disponível em: <https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2019/01/brumadinho-pode-ser-2-maior-desastre-industrial-do-seculo-e-maior-acidente-de-trabalho-do-brasil.html>. Acesso em: 24 mar. 2019.

STEINMETZ, Wilson. **A Vinculação dos Particulares a Direitos Fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

STIGLITZ, Joseph E. **Making globalization Work**. Londres: Norton, 2007.

\_\_\_\_\_. Por um imposto global sobre as transnacionais. Tradução por Simone Paz. **OUTRASPALAVRAS**, Desigualdades, 18/10/2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/por-que-um-imposto-global-sobre-as-transnacionais/>. Acesso em: 15 ago. 2020.

STOP HATE FOR PROFIT. Disponível em: <https://www.stophateforprofit.org/>. Acesso em: 20 nov. 2020.

STRECK, Lenio Luiz. **Compreender Direito**: desvelando as obviedades do discurso jurídico. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

\_\_\_\_\_. **Verdade e consenso**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

\_\_\_\_\_; SARLET, Ingo Wolfgang; CLÈVE, Clemerson Merlin. Os limites constitucionais das resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). **Migalhas**, De peso, 16 jan. 2006. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/20381/os-limites-constitucionais-das-resolucoes-do-conselho-nacional-de-justica-cnj-e-conselho-nacional-do-ministerio-publico-cnmp>. Acesso em: 06 jul.2020.

SZTAJN, Rachel. **Teoria Jurídica da Empresa**: atividade empresária e mercados. São Paulo: Atlas, 2004.

TAPSCOTT, Don; TICOLL, David. **A empresa transparente**: como a era da transparência revolucionará os negócios. São Paulo: Makron Books, 2005.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. Duas críticas à epistemologia Kelsiana em sua inadequação ao constitucionalismo em dimensão transnacional. In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (Orgs.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. Mestrado e Doutorado. [ebook] n. 14. São Leopoldo: Karywa, Unisinos, 2018.

TEIXEIRA, Anderson Vichinkeski. Qual a função do Estado constitucional em um constitucionalismo transnacional? In: STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo; ENGELMANN, Wilson (Orgs.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**: Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. Mestrado e Doutorado. n. 9. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Unisinos, 2012.

\_\_\_\_\_. **Teoria Pluriversalista do Direito Internacional**. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

TEIXEIRA, Bárbara Bittar. **Direitos humanos e empresas**: a responsabilidade por exploração de trabalhadores em condições análogas à de escravo nas cadeias produtivas da indústria têxtil. Dissertação (Mestrado de Direito) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Direito de São Paulo. São Paulo, 2018. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/24190/Disserta%C3%A7%C3%A3o%20-%20B%C3%A1rbara.pdf?sequence=1&isAllowed=y> . Acesso em: 04 dez. 2020.

TERWINDT, Carolijn e SAAGE-MAASS, Miriam. A responsabilidade legal dos auditores sociais na indústria têxtil. **Revista Análise**, Friedrich Ebert Stiftung, n. 24, 2017, Brasil, 2017. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/13350.pdf>. Acesso em: 19 jan. 2021.

TEUBNER, Gunther. A matriz anônima – violação de direitos humanos por atores “privados” transnacionais. Traduzido por Pedro Henrique Ribeiro e Ricardo Campos. In: MACEDO JUNIOR, Ronaldo Porto; LOPES, José Reinaldo de Lima (Coord.); CAMPOS, Ricardo (Org.). **Crítica da Ponderação: método constitucional entre a dogmática jurídica e a teoria social**. São Paulo: Saraiva, 2016.

\_\_\_\_\_. The corporate codes of multinationals: company constitutions beyond corporate governance and co-determination. In: NICKEL, Rainer(ed.). **Conflict of Laws and Laws of Conflict in Europe and Beyond**: Patterns of Supranational and Transnational Juridification. Hart, Oxford: 2009.

TOURAINÉ, Alain. Os movimentos sociais. In: FORACCHI, M. M.; MARTINS, J. de S. **Sociologia e sociedade**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1977.

TRAGÉDIA da Vale em Brumadinho é denunciada na ONU: em documento enviado a relatores especiais, organizações cobram medidas urgentes para evitar danos irreparáveis. **Conectas - Direitos Humanos**. Notícia, São Paulo, 05 fev. 2019. Disponível em: <https://www.conectas.org/noticias/tragedia-da-vale-em-brumadinho-e-denunciada-na-onu>. Acesso em: 05 mai. 2019.

UCHIMURA, Guilherme Cavicchioli; LIMA, Iara Vigo. Direito, violação e tecnicidade: a Análise Econômica do Direito nas concepções de Coase e Brown. **Revista Direito & Práxis**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 4, p. 2143-2170, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rdp/v9n4/2179-8966-rdp-9-4-2143.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2021.

UNESCO. **Les dimensions internationales des droits de l'homme**: Manuel destiné à l'enseignement des droits de l'homme dans les universités. Rédacteur général Karel Vasak. Belgique, 1978. Disponível em <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000134209>. Acesso em 11 jan. 20.

UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights**. New York: The Global Compact, 2020. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx>. Acesso em: 09 jul.20.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT. **Guide to corporate sustainability: shaping a sustainable future**. New York: The Global Compact, 2015. Disponível em: [https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FUN\\_Global\\_Compact\\_Guide\\_to\\_Corporate\\_Sustainability.pdf](https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FUN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf) . Acesso em: 18 nov. 20.

VEIGA, Fabio da S.; SILVA, Érica G da; BANDEIRA, Gonçalo S. de Mello. A hipótese integradora da governança corporativa e da responsabilidade social corporativa sob o enfoque dos direitos humanos. In: **Direito e justiça**: aspectos atuais e problemáticos. Direito privado. Curitiba: Juruá, 2015. p. 85-102.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**. Belo Horizonte, n. 50, p. 239-264, jan. – jul., 2007.

VIOLA, Solon Eduardo Ennes. **Movimentos Sociais e Direitos**. DHNET, 2005. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/solonviola/movimento.html>. Acesso em: 04 mar. 2020.

VISENTINI, Paulo Fagundes. Editorial: Terceiro Mundo ou sul Global?. **Austral - Revista Brasileira de Estratégia e Relações Internacionais**. Porto Alegre, v.4, n. 8, p. 7-8, jul/dez. 2015.

VOGEL, David. The private regulation of global corporate conduct: Achievements and limitations. **Business Society**, Berkeley, v. 49, n. 1, p. 68-87, Mar. 2010. Disponível em: [https://escholarship.org/content/qt8g66g3hf/qt8g66g3hf\\_noSplash\\_500f681c148d7fa09f0d28ba47220ec5.pdf](https://escholarship.org/content/qt8g66g3hf/qt8g66g3hf_noSplash_500f681c148d7fa09f0d28ba47220ec5.pdf). Acesso em: 14 dez. 2020.

WALKER, V. N. Au-delà des conflits de compétence et des structures fondamentales: cartographie du désordre global des ordres normatifs. In: LENOBLE, J.; DEWANDRE, N. (Dir.). **L'Europe au soir du siècle**. Identité et démocratie. Paris: Esprit, 1992 (Après l'État-nation. Une nouvelle constellation politique, Fayard, Paris: 2000. p. 45-73).

WEBER, Max. A política como vocação. In: GERTH, H. H. & MILLS, Wright (Org.). **Ensaio de Sociologia**. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Ed. Zahar Editores, 1963. p. 97 -153.



WE ARE SOCIAL. Digital 2020. Disponível em: <https://wearesocial.com/>. Acesso em: 04 dez. 2020.

WHY Won't We Learn from the Survivors of the Rana Plaza Disaster? **The New York Times**. Nova Iorque, 2018. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2018/04/24/style/survivors-of-rana-plaza-disaster.html>. Acesso em: 05 mai. 2020.

WOOD, T. Corporate Social Performance Revisited. **Academy of Management Review**, v. 16, p. 691-718, 1991.

YDUQS. **Código de Ética e Conduta da Estácio Participações**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JjsGYzBgk08J:https://www.yduqs.com.br/Download.aspx%3FArquivo%3Drer8TAFUgUKERds1y9F%2BWw%3D%3D+%cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br&lr=lang\\_pt](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:JjsGYzBgk08J:https://www.yduqs.com.br/Download.aspx%3FArquivo%3Drer8TAFUgUKERds1y9F%2BWw%3D%3D+%cd=1&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=br&lr=lang_pt). Acesso em: 18 out. 2020.

XAVIER, José Roberto Franco. Algumas notas sobre a entrevista qualitativa de pesquisa. In: MACHADO, Máira Rocha (Org.) **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 119-160.

ZAMBRANA TÉVAR, Nicolás. Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los Derechos Humanos. In: ZAMORA CABOT, Francisco; GARCÍA CÍVICO, Jesús; SALES PALLARÉS, Lorena. (eds.). **La Responsabilidad de las Empresas Multinacionales por Violaciones de los Derechos Humanos**. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá, 2013.

ZANITELLI, Leandro Martins. Corporações e direitos humanos: o debate entre voluntaristas e obrigacionistas e o efeito solapador das sanções. **SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 8, n. 15, dez. 2011, p. 37-57. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/16033942.pdf>. Acesso: em 14 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Regulação responsiva e o efeito solapador das sanções. In: PORTO, Antônio Maristrello; SAMPAIO, Patrícia. **Direito e economia em dois mundos: doutrina jurídica e pesquisa empírica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2014.

ZOLO, Danilo. **Globalização um mapa dos problemas**. Tradução Anderson Vichinkeski Teixeira. Florianópolis: Conceito Editorial, 2010.

ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Against the 'Lex Mercatoria': proposals and alternatives for controlling transnational corporations**. Madrid: OMAL, 2016. Disponível em: [http://omal.info/IMG/pdf/against\\_lex\\_mercatoria.pdf](http://omal.info/IMG/pdf/against_lex_mercatoria.pdf). Acesso em: 20 jul. 2020.

## **APÊNDICE A – A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA CONSTRUÇÃO DE UM MUNDO MELHOR PÓS-COVID**

Como já destacado na introdução desta tese, a pesquisa, em sua parte mais substancial, foi realizada durante a quarentena recomendada em razão da pandemia que o Coronavírus causou. Um período difícil e sem precedentes.

Contextualizando a situação, a OMS declarou, em 30 de janeiro de 2020, que o surto da doença causada pelo novo coronavírus (COVID-19) tratava-se de uma Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional, ou seja, o mais alto nível de alerta da Organização, conforme previsto no Regulamento Sanitário Internacional. Em 11 de março do mesmo ano, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. Até 18 de janeiro de 2021, a confirmação de casos atingiu o número de 93.611.355 casos e 2.022.045 mortes (OMS, 2020).

Pelos números, vê-se que o vírus traz um desafio global de dimensões inéditas, mas não só limitado a sua fácil e rápida contaminação:

Ao mesmo tempo em que surgiu e se intensificou a preocupação global com a expansão do vírus, sua facilidade de contágio e sua mortalidade em face de idosos ou pessoas que portem determinadas doenças, que constituem minoria e grupo vulnerável, surgiu a preocupação com a economia, sobretudo em face das quedas sucessivas e intensas das bolsas de valores por todo o mundo, chegando a se estabelecer a contraposição entre a proteção à saúde, que exige o distanciamento social, recomendada pela Organização Mundial da Saúde, e à sanidade do mercado, das corporações e da atividade econômica em geral. (DANTAS, 2020, p. 224).

A pandemia, de fato, atingiu a atividade econômica. No contexto empresarial, os maiores prejuízos foram sofridos pelas pequenas empresas e trabalhadores informais e/ou autônomos, em seus próprios negócios. No caso brasileiro, houve problemas na administração federal durante a pandemia; e na medida em que retardou, restringiu ou não adotou políticas sociais necessárias e suficientes para proteção das empresas que delas necessitaram e ainda necessitam, sobretudo as micro e pequenas empresas, acabou por sujeitar as minorias sobre as quais se projeta a pobreza ao risco da desassistência e ao risco da doença (DANTAS, 2020, p. 225).

Mesmo porque a crise atinge, sobremaneira, populações vulneráveis. Exemplos de trabalhadores sem oportunidade de ter seu salário – ou por demissão, ou por falta de serviço, mostram tais efeitos, de maneira multidimensional. E eles são “ainda mais graves sobre as minorias, grupos sujeitos à opressão e dominação num processo histórico e estrutural de exclusão social, que se nutre e é nutrido pela desigualdade” (DANTAS, 2020, p. 210). E, como o mesmo autor destaca:

A gravidade da crise, numa escala global e local sem qualquer precedente, é potencializada pelas crises política e econômica que já se tornaram constantes em boa parte dos países como estratégia adotada para implementação das políticas neoliberais, fundantes do paradigma da austeridade estatal e de retrocesso no sistema de proteção social para abertura ao mercado. (DANTAS, 2020, p. 210).

Dentro deste desafio, há esforços dos entes públicos que, no entanto, não devem ser considerados isoladamente. As empresas têm papel de destaque no controle da pandemia, por vários aspectos. De fato, há de se pensar num mundo pós-COVID, com melhores políticas governamentais. Mas também vale a pena explorar o papel que as empresas multi e transnacionais devem desempenhar, durante a pandemia e também na formação de um futuro mais responsável e sustentável (ADJER; BATISTA, 2020).

Enquanto a pandemia perdura, a empresa deve, por exemplo, proteger a saúde de seus trabalhadores. A OIT, logo em abril de 2020, publicou um “Guia dos empregadores sobre a gestão do seu local de trabalho durante a COVID-19”, com base em recursos, guias e orientações publicados pela OMS, governos e organizações de empregadores e de empresas (OIT, 2020a).

Posteriormente, em novembro de 2020, publicou no Brasil também um guia para o retorno do trabalho em segurança, para que os empregadores sigam recomendações de práticas de saúde e segurança dos trabalhadores e abordagens para a prevenção da doença.

Até que se consiga uma vacina ou um medicamento contra o vírus da COVID-19, é provável que ele continue circulando em nossas comunidades. Portanto, será necessário manter medidas que impliquem em distanciamento físico, maior higiene e outras precauções para conter as infecções, também no lugar de trabalho. As medidas preventivas são necessárias para preparar as empresas e os trabalhadores para voltar para o trabalho de um modo seguro e para reativar pouco a pouco as atividades comerciais. O presente Guia também pode ser útil para as empresas que continuaram com suas operações durante a crise, mas que agora, talvez, devam considerar a possibilidade de adotar medidas adicionais de proteção e prevenção em matéria de saúde e segurança no trabalho (OIT, 2020b).

O guia traz sugestões de medidas de higiene, pessoal e dos locais de trabalho, ventilação adequada, o uso de equipamentos de proteção pessoal, sobre o transporte *para e do* trabalho, sugestões de medidas quando o empregado entra, permanece e sai do lugar de trabalho. Também trata do convívio com os fornecedores e clientes, entregas, trabalhadores vulneráveis e o bem estar mental do trabalhador na pandemia (OIT, 2020b).

Aliás, a vulnerabilidade no trabalho é um ponto de destaque na questão da pandemia. Especialmente o Brasil, que convive com efeitos advindos “da vulnerabilidade e da dominação suportada pela multidão invisível e sem voz composta

pelas várias minorias que integram a estratificação da injustiça e da desigualdade social”. Inclusive, muitas delas sofrem essa vulnerabilidade em caráter sobreposto, o que agrava o alijamento político (DANTAS, 2020, p. 211)<sup>142</sup>. O próprio trabalhador, em si, assume um posto de vulnerabilidade que merece a atenção da empresa verdadeiramente preocupada com o respeito aos direitos humanos. Mas não só o trabalhador é vulnerável: há vários outros grupos de pessoas nesta situação.

É o caso das mulheres, por exemplo. Elas acumularam e continuam acumulando funções, dominam o número de trabalhadores que ficaram na linha de frente do combate à doença, como a enfermagem e limpeza de hospitais, além de cuidados, mesmo domiciliar, com as pessoas doentes. Isso com menores salários, para serviços iguais aos dos homens. No âmbito da casa, as tarefas deveriam ser igualmente distribuídas. Como deduz Santos (2020, p. 16), no entanto, “assim não será em face do machismo que impera e quiçá se reforça em momentos de crise e de confinamento familiar. Com as crianças e outros familiares em casa durante 24 horas, o stress será maior e certamente recairá mais nas mulheres”. Acumulando diversas funções, a empresa deve levar isso em consideração na hora de avaliar sua funcionária – e ponderar sobre possível demissão, comparando o seu desempenho com o de um homem, sem tais atribuições. Ainda, “é sabido que a violência contra as mulheres tende a aumentar em tempos de guerra e de crise” (SANTOS, 2020, p. 16). As mulheres negras estão ainda mais inseridas no ambiente mencionado de sobreposição da vulnerabilidade.

Ainda na questão dos trabalhadores vulneráveis das empresas, há que se considerar a situação dos idosos, porque além do risco maior de agravamento da doença, devem não ser demitidos simplesmente em razão do necessário isolamento – e de toda a dificuldade que um *home office*, especialmente diante do uso da tecnologia, quando possível, os traz.

No que tange aos trabalhadores terceirizados pela empresa, se esta não considerar que a continuidade do contrato deve prevalecer mesmo diante da não

---

<sup>142</sup> A vulnerabilidade alcança minorias, sendo que a Constituição Federal brasileira já enumera grupo de pessoas neste sentido: “Assim, e tendo em vista, inicialmente, os fatores de discriminação proscritos pelo art. 3º, inciso IV, do texto constitucional, pode-se identificar como minorias que se encontram constitucionalmente abrigadas os a) migrantes, deslocados e refugiados de variadas nacionalidades e culturas, b) os índios, c) os negros, d) as mulheres, e) os LGBTs, f) as crianças, adolescentes e jovens, g) os idosos, h) os portadores de deficiência, i) os enfermos, j) as pessoas em situação de rua. A estas minorias se associam os vulneráveis que, apesar de não poderem ser identificados como minorias, apresentam as características de sujeição e de alijamento do processo político decisório, como os trabalhadores, abrangendo os desempregados, os trabalhadores informais e os precarizados, os consumidores, e aqueles que se encontram submetidos à pobreza. Quanto aos grupos vulneráveis é possível identificar também as minorias em situação de sobreposição” (DANTAS, 2020, p. 217).

realização integral do trabalho, também haverá uma evidente violação a direitos humanos, já que muitos ficarão sem, sequer, o seu alimento diário.

Também no sentido de proteção durante a pandemia, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), com a Organização dos Estados Americanos (OEA), pensando na situação de vulnerabilidade que existe nas Américas, trouxe à publicação a Resolução n. 1/2020, com sugestões de medidas para a atenção e contenção do vírus, mas com o pleno respeito aos direitos humanos. Por exemplo, na instrução de número 19, do tópico de Direitos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais, traz como recomendação

Exigir y vigilar que las empresas respeten los derechos humanos, adopten procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos y rindan cuentas ante posibles abusos e impactos negativos sobre los derechos humanos, particularmente por los efectos que los contextos de pandemia y crisis sanitarias infecciosas suelen generar sobre los DESCAs de las poblaciones y grupos en mayor situación de vulnerabilidad y, en general, sobre las personas que trabajan, las personas con condiciones médicas sensibles y las comunidades locales. Las empresas tienen un rol clave que desempeñar en estos contextos y su conducta debe guiarse por los principios y reglas de derechos humanos aplicables (CIDH, 2020, p. 12)

Toda a situação que a pandemia trouxe também exige ações afirmativas das empresas no que tange às pessoas que lhes prestam serviços.

Porém, a responsabilidade que a empresa deve assumir, não se limita a sua relação com seus trabalhadores. A empresa, por si, deve parar de contribuir para a propagação de uma doença. Pesquisas indicam que “as atividades humanas como agricultura e mineração estão entre os principais impulsionadores de doenças infecciosas emergentes como o COVID-19” (ADJER; BATISTA, 2020), especialmente levando-se em conta a produção agroquímica. Sabe-se que tais atividades são comumente vinculadas ou realizadas por empresas multinacionais.

Principalmente a partir da década de 1950, o mundo viu uma enorme expansão da agricultura e grandes mudanças na indústria agrícola. “A introdução da ‘Revolução Verde’, amplamente adotada na América Latina, Ásia e posteriormente na África, transformou a agricultura tradicional em um modelo baseado no uso pesado de pesticidas e sementes geneticamente modificadas” (ADJER; BATISTA, 2020, p. 55). E tal expansão se deu através de um desmatamento maciço, com a finalidade de ceder espaço para monoculturas, atingindo de forma substancial as florestas latino-americanas. Tudo isso junto com o uso de pesticidas e sementes geneticamente modificadas (ADJER; BATISTA, 2020).

A abertura a isso foi dada em nome da redução da pobreza, porém, o que se viu foi a extinção de habitats, paisagens e biodiversidade, soberania e segurança alimentar, bem como a saúde dos agricultores e comunidades nos países produtores.

Mas as décadas de 'Revolução Verde' e o desmatamento ao qual está associada também podem ter desencadeado forças que colocam em risco a saúde pública. Um estudo de 2015, analisando todas as doenças emergentes relatadas de 1940 a 2004, descobriu que dois fatores - mudanças na indústria agrícola e mudanças no uso da terra induzidas pelo homem, como o desmatamento - são responsáveis por impressionantes 46 por cento (quase metade) de todas as causas da doença emergências examinadas. Devido à taxa e escala do desmatamento, muitas vezes para abrir caminho para a produção de soja e gado e os ecossistemas extremamente diversos da região, o Greenpeace alertou no início deste ano que a próxima pandemia provavelmente virá da Amazônia. O ex-Relator Especial da ONU sobre tóxicos também afirmou este ano, que 'a destruição do habitat florestal [...] corre o risco de introdução adicional de doenças zoonóticas que podem evoluir para outra pandemia global' (ADJER; BATISTA, 2020).

As empresas devem levar a sério suas responsabilidades para ajudar a transformar a produção de alimentos em um sistema que coloque e tenha por destaque o respeito pelos direitos humanos, pela natureza e pela biodiversidade, ainda mais num contexto pós-pandemia, com a desolação por ela causada.

E não só no que pertine aos alimentos, mas todo e qualquer direito humano. A colaboração para "reconstrução do mundo pós-COVID" exige uma atuação ética e solidária das empresas, com posturas não violadoras de direitos da pessoa humana, bem como através de ações positivas para que as pessoas voltem a acreditar que a vida pode ser boa e razoavelmente segura.

ANEXOS

**ANEXO A – DECRETO 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018****Presidência da República  
Secretaria-Geral  
Subchefia para Assuntos Jurídicos****DECRETO Nº 9.571, DE 21 DE NOVEMBRO DE 2018**

Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

**O PRESIDENTE DA CÂMARA DOS DEPUTADOS**, no exercício do cargo de Presidente da República, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, **caput**, incisos IV e VI, alínea “a”, da Constituição,

**DECRETA** :

**CAPÍTULO I****DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Este Decreto estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no País.

§ 1º Nos termos do disposto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, as microempresas e as empresas de pequeno porte poderão, na medida de suas capacidades, cumprir as Diretrizes de que trata este Decreto, observado o disposto no art. 179 da Constituição.

§ 2º As Diretrizes serão implementadas voluntariamente pelas empresas.

§ 3º Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos instituirá o Selo “Empresa e Direitos Humanos”, destinado às empresas que voluntariamente implementarem as Diretrizes de que trata este Decreto.

Art. 2º São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos: I - a

obrigação do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais; II - a

responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos;

III - o acesso aos mecanismos de reparação e remediação para aqueles que, nesse âmbito, tenham seus direitos afetados; e

IV - a implementação, o monitoramento e a avaliação das Diretrizes.

**CAPÍTULO II****DA OBRIGAÇÃO DO ESTADO COM A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS EM ATIVIDADES EMPRESARIAIS**

Art. 3º A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes:

I - capacitação de servidores públicos sobre a temática de direitos humanos e empresas, com foco nas responsabilidades da administração pública e das empresas, de acordo com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas, principalmente ações de:

a) sensibilização e promoção da educação contínua dos recursos humanos da administração pública para o fortalecimento da cultura em direitos humanos; e

b) capacitação dos recursos humanos da administração pública para o tratamento das



violações aos direitos humanos em contexto empresarial, de seus riscos e de seus impactos;

II - fortalecimento da consonância entre políticas públicas e proteção dos direitos humanos;

III - aperfeiçoamento dos mecanismos de transparência e de participação social;

IV - implementação de políticas, normas e incentivos à conduta das empresas quanto aos direitos humanos, por meio de:

- a) exigência de compromisso público de respeito aos direitos humanos e publicação de relatório anual das empresas;
- b) estímulo à prestação de contas sobre os riscos de sua operação aos direitos humanos e exigência de adoção de medidas de prevenção, controle e reparação; e
- c) estímulo ao estabelecimento de canais de denúncia para os colaboradores, os fornecedores e a comunidade;

V - prioridade de setores com alto potencial de impacto em direitos humanos, tais como os setores extrativo, de varejo e bens de consumo, de infraestrutura, químico e farmacêutico, entre outros;

VI - desenvolvimento de políticas públicas e realização de alterações no ordenamento jurídico, a fim de:

a) considerar, além dos impactos diretamente gerados pela empresa, os impactos indiretamente gerados pela cadeia de fornecimento;

b) estimular a criação de medidas adicionais de proteção e a elaboração de matriz de priorização de reparações e indenizações para grupos em situação de vulnerabilidade;

VII - estímulo à adoção, por grandes empresas, de procedimentos adequados de dever de vigilância ( **due diligence** ) em direitos humanos;

VIII - orientação da incorporação dos direitos humanos à gestão de riscos de negócios e de parcerias que venha a estabelecer, de modo a subsidiar processos decisórios;

IX - criação de plataformas e fortalecimento de mecanismos de diálogo entre a administração pública, as empresas e a sociedade civil;

X - integração dos direitos humanos ao investimento social, aos projetos de desenvolvimento sustentável para as comunidades impactadas e às políticas de patrocínio;

XI - garantia de condições de trabalho dignas para seus recursos humanos, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada e em condições de liberdade, equidade e segurança, com estímulo à observância desse objetivo pelas empresas;

XII - combate à discriminação nas relações de trabalho e promoção da valorização da diversidade;

XIII - promoção e apoio às medidas de inclusão e de não discriminação, com criação de programas de incentivos para contratação de grupos vulneráveis;

XIV - estímulo à negociação permanente sobre as condições de trabalho e a resolução de conflitos, a fim de evitar litígios;

XV - aperfeiçoamento dos programas e das políticas públicas de combate ao trabalho infantil e ao trabalho análogo à escravidão;

XVI - estímulo à adoção de códigos de condutas em direitos humanos pelas empresas com as quais estabeleça negócios ou atue em parceria, com estímulo do respeito aos direitos humanos nas relações comerciais e de investimentos estatais;

XVII - garantia de posição de negociação equilibrada com a empresa para os grupos em situação de vulnerabilidade, com garantia de suporte técnico e, sempre que possível, apoio da Defensoria Pública do Distrito Federal, dos Estados e da União;

XVIII - priorização de medidas para grupos em situação de vulnerabilidade e situações severas;

XIX - estímulo à criação de comitês permanentes para combate a desastres em contextos empresariais, o qual regulamentará questões sobre:

a) protocolo de emergência e sistemas de alerta;

b) monitoramento de riscos;

c) parâmetros para a resposta e critérios para a reparação de danos, considerado o processo de consulta como condição para a legitimidade da solução; e

XX - monitoramento da recuperação do território impactado por desastre a partir de indicadores capazes de aferir a reparação dos danos nos direitos humanos.

Parágrafo único. As denúncias de que trata a alínea “d” do inciso IV do **caput** serão tratadas por meio de fluxo de atendimento e de resposta públicos e no prazo estabelecido.

### CAPÍTULO III

#### DA RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS COM O RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS

Art. 4º Caberá às empresas o respeito:

I - aos direitos humanos protegidos nos tratados internacionais dos quais o seu Estado de incorporação ou de controle sejam signatários; e

II - aos direitos e às garantias fundamentais

previstos na Constituição. Art. 5º Caberá,

ainda, às empresas:

I - monitorar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva vinculada à empresa;

II - divulgar internamente os instrumentos internacionais de responsabilidade social e de direitos humanos, tais como:

a) os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas;

b) as Diretrizes para Multinationais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico; e

c) as Convenções da Organização Internacional do Trabalho;

III - implementar atividades educativas em direitos humanos para seus recursos humanos e seus colaboradores, com disseminação da legislação nacional e dos parâmetros internacionais, com foco nas normas relevantes para a prática dos indivíduos e os riscos para os direitos humanos;

IV - utilizar mecanismos de educação, de conscientização e de treinamento, tais como cursos, palestras e avaliações de aprendizagem, para que seus dirigentes, empregados, colaboradores, distribuidores, parceiros comerciais e terceiros conheçam os valores, as normas e as políticas da empresa e conheçam seu papel para o sucesso dos programas; e

V - redigir código de conduta publicamente acessível, aprovado pela alta administração da empresa, que conterá os seus engajamentos e as suas políticas de implementação dos direitos humanos na atividade empresarial.

Art. 6º É responsabilidade das empresas não violar os direitos de sua força de trabalho, de seus

clientes e das comunidades, mediante o controle de riscos e o dever de enfrentar os impactos adversos em direitos humanos com os quais tenham algum envolvimento e, principalmente:

I - agir de forma cautelosa e preventiva, nos seus ramos de atuação, inclusive em relação às atividades de suas subsidiárias, de entidades sob seu controle direto ou indireto, a fim de não infringir os direitos humanos de seus funcionários, colaboradores, terceiros, clientes, comunidade onde atuam e população em geral;

II - evitar que suas atividades causem, contribuam ou estejam diretamente relacionadas aos impactos negativos sobre direitos humanos e aos danos ambientais e sociais,

III - evitar impactos e danos decorrentes das atividades de suas subsidiárias e de entidades sob seu controle ou vinculação direta ou indireta;

IV - adotar compromisso de respeito aos direitos humanos, aprovado pela alta administração da empresa, no qual trará 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;

V - garantir que suas políticas, seus códigos de ética e conduta e seus procedimentos operacionais reflitam o compromisso com o respeito aos direitos humanos;

VI - implementar o compromisso político assumido nas áreas da empresa, publicá-lo e mantê-lo atualizado, com destaque, nos sítios eletrônicos e nos canais públicos da empresa e constituir área ou pessoa responsável para acompanhar o seu cumprimento;

VII - promover a consulta livre, prévia e informada das comunidades impactadas pela atividade empresarial;

VIII - criar políticas e incentivos para que seus parceiros comerciais respeitem os direitos humanos, tais como a adoção de critérios e de padrões sociais e ambientais internacionalmente reconhecidos para a seleção e a execução de contratos com terceiros, correspondentes ao tamanho da empresa, à complexidade das operações e aos riscos aos direitos humanos;

IX - comunicar internamente que seus colaboradores estão proibidos de adotarem práticas que violem os direitos humanos, sob pena de sanções internas;

X - orientar os colaboradores, os empregados e as pessoas vinculadas à sociedade empresária a adotarem postura respeitosa, amistosa e em observância aos direitos humanos;

XI - estimular entre fornecedores e terceiros um convívio inclusivo e favorável à diversidade;

XII - dispor de estrutura de governança para assegurar a implementação efetiva dos compromissos e das políticas relativas aos direitos humanos;

XIII - incorporar os direitos humanos na gestão corporativa de risco a fim de

subsidiar processos decisórios; XIV - adotar indicadores específicos para monitorar

suas ações em relação aos direitos humanos; e

XV - adotar iniciativas públicas e acessíveis de transparência e divulgação das políticas, do código de conduta e dos mecanismos de governança.

Art. 7º Compete às empresas garantir condições decentes de trabalho, por meio de ambiente produtivo, com remuneração adequada, em condições de liberdade, equidade e segurança, com iniciativas para:

I - manter ambientes e locais de trabalho acessíveis às pessoas com deficiência, mesmo em áreas ou atividades onde não há atendimento ao público, a fim de que tais pessoas encontrem, no ambiente de trabalho, as condições de acessibilidade necessárias ao desenvolvimento pleno de suas atividades;

II - observar os direitos de seus colaboradores de:

- a) se associar livremente;
- b) afiliar-se a sindicatos de trabalhadores;
- c) participar dos conselhos de trabalho;
- d) envolver-se em negociações coletivas;
- e) receber os benefícios previstos em lei, incluídos os repousos legais; e
- f) não exceder a jornada de trabalho legal;

III - manter compromisso com as políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão e garantir ambiente de trabalho saudável e seguro;

IV - não manter relações comerciais ou relações de investimentos, seja de subcontratação, seja de aquisição de bens e serviços, com empresas ou pessoas que violem os direitos humanos;

V - respeitar os direitos de crianças e adolescentes, de forma a incluir, em seus planos de trabalho, assim como exigir de seus fornecedores, empresas coligadas, controladas, subsidiárias e parceiras, ações preventivas e reparatórias para evitar riscos, impactos e violações a direitos de crianças e adolescentes, especialmente as de enfrentamento, erradicação do trabalho infantil e exploração sexual de crianças e adolescentes;

VI - avaliar e monitorar os contratos firmados com seus fornecedores de bens e serviços, parceiros e clientes que contenham cláusulas de direitos humanos que impeçam o trabalho infantil ou o trabalho análogo à escravidão;

VII - adotar medidas de prevenção e precaução, para evitar ou minimizar os impactos adversos que as suas atividades podem causar direta ou indiretamente sobre os direitos humanos, a saúde e a segurança de seus empregados; e

VIII - assegurar a aplicação vertical de medidas de prevenção a violações de direitos humanos.

§ 1º A inexistência de certeza científica absoluta não será invocada como argumento para adiar a adoção de medidas para evitar violações aos direitos humanos, à saúde e à segurança dos empregados.

§ 2º As medidas de prevenção e precaução a violações aos direitos humanos serão adotadas em toda a cadeia de produção dos grupos empresariais.

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

III - promover o acesso da juventude à formação para o trabalho em condições adequadas; IV - respeitar e promover os direitos das pessoas idosas e promover a sua empregabilidade;

V - respeitar e promover os direitos das pessoas com deficiência e garantir a acessibilidade igualitária, a ascensão hierárquica, a sua empregabilidade e a realização da política de cotas;

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;

VII - respeitar e promover os direitos das mulheres para sua plena cidadania, empregabilidade e ascensão hierárquica, VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, **gays**, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial; e

X - efetivar os direitos sociais, econômicos e culturais das comunidades locais e dos povos tradicionais, respeitadas a sua identidade social e cultural e a sua fonte de subsistência e promover consulta prévia e diálogo constante com a comunidade.

Art. 9º Compete às empresas identificar os riscos de impacto e a violação a direitos humanos no contexto de suas operações, com a adoção de ações de prevenção e de controle adequadas e efetivas e, principalmente:

I - realizar periodicamente procedimentos efetivos de reavaliação em matéria de direitos humanos, para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas do risco, do impacto e da violação decorrentes de suas atividades, de suas operações e de suas relações comerciais;

II - desenvolver e aperfeiçoar permanentemente os procedimentos de controle e monitoramento de riscos, impactos e violações e reparar as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar;

III - adotar procedimentos para avaliar o respeito aos direitos humanos na cadeia produtiva;

IV - prestar contas com clareza, transparência e lealdade sobre os riscos da operação nos direitos humanos e as medidas adotadas para preveni-los, além dos impactos negativos e dos danos aos direitos humanos que tenham sido causados ou que tenham relação direta com suas operações, seus produtos ou os serviços prestados por meio de suas relações comerciais e das ações de reparação adotadas;

V - informar publicamente as medidas que adotaram no último ciclo para evitar riscos, mitigar impactos negativos aos direitos humanos e prevenir violações, com base em compromisso assumido pela empresa, consideradas as características do negócio e dos territórios impactados por suas operações;

VI - divulgar e identificar publicamente aos seus fornecedores as normas de direitos humanos às quais estejam sujeitos, de modo a possibilitar o controle por parte dos trabalhadores e da sociedade civil, ressalvado o sigilo comercial; e

VII - garantir, sempre que possível a participação das partes interessadas, sobretudo dos indivíduos e das comunidades potencialmente atingidas pelas atividades, no processo de diligência, desde a avaliação de impactos até a prestação de contas das medidas que são adotadas, incluído o processo decisório sobre quais são essas medidas e como elas serão executadas.

Parágrafo único. As empresas que possuem numerosas entidades em sua esfera de influência, que dificultem a auditoria no âmbito de cada entidade, priorizarão as áreas identificadas como as mais sujeitas a riscos de consequências negativas sobre os direitos humanos.

Art. 10. É responsabilidade das empresas estabelecer mecanismos operacionais de denúncia e de reclamação que permitam identificar os riscos e os impactos e reparar as violações, quando couber, em especial:

I- instituir mecanismos de denúncia, apuração e medidas corretivas, assegurados o sigilo e o anonimato aos denunciadores de boa-fé, de modo que tais instrumentos estejam acessíveis a colaboradores, fornecedores, parceiros e comunidade de entorno e sejam transparentes, imparciais e aptos a tratar de questões que envolvam ameaças aos direitos humanos, além de terem fluxos e prazos para a resposta previamente estabelecidos e amplamente divulgados;

I - implementar sistema de gerenciamento de riscos de abusos de direitos humanos,

incluídos o gerenciamento de riscos sobre a saúde e a segurança dos empregados, com a identificação dos impactos negativos sobre os direitos humanos, direta ou indiretamente relacionados com a sua atividade;

II - adotar política de comunicação, fiscalização e sanção direcionada aos seus colaboradores e buscar a promoção do respeito aos direitos humanos e à prevenção de riscos e violações;

III - divulgar os canais internos de denúncia e os canais públicos de denúncias de ofensas a direitos humanos, tais como o Disque 100 e a Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180, entre outros;

IV - adequar a empresa e suas coligadas, controladas, suas subsidiárias, suas parceiras e seus fornecedores às exigências e às proibições legais em relação ao combate à corrupção, aos comportamentos antiéticos e ao assédio moral, dentre outros;

V - fomentar cultura de ética e de respeito às leis, notadamente aquelas que dizem respeito à lisura do processo de contratação pública, por meio de declarações documentadas da alta administração da empresa aos seus empregados, colaboradores e parceiros e esclarecer os padrões éticos da empresa;

VI - criar e manter:

a) programa de integridade na empresa; e

b) instância responsável pelo programa de integridade a que se refere a alínea "a", dotada de autonomia, imparcialidade, recursos materiais, humanos e financeiros, com possibilidade de acesso direto ao maior nível decisório da empresa e com a atribuição de rever o programa periodicamente;

VII - estabelecer procedimentos de controle interno e de verificação de aplicabilidade do programa de integridade, inclusive com a apresentação de relatórios frequentes e a publicação de demonstrações financeiras;

VIII - instituir processos internos que permitam investigações para atender prontamente às denúncias de comportamentos antiéticos, de forma a garantir que os fatos sejam identificados e averiguados com credibilidade, de forma rigorosa, independente e analítica e que os culpados sejam devidamente responsabilizados, admitidas a advertência e a demissão; e

IX- publicar anualmente as ações realizadas para promoção da integridade e controle de corrupção.

Art. 11. É responsabilidade das empresas adotar medidas de garantia de transparência ativa, com divulgação de informações relevantes, de documentos acessíveis às partes interessadas, quanto aos mecanismos de proteção de direitos humanos e de prevenção e de reparação de violações de direitos humanos na cadeia produtiva, com ênfase para:

I - divulgação suplementar periódicas de informações, por meio de informativos anuais que destaquem as ações empresariais realizadas, especialmente quanto:

a) ao sistema de auditoria interna;

b) ao sistema de gestão de risco; e

c) ao cumprimento das normas de proteção de direitos humanos, das normas de prevenção e reparação de possíveis violações de direitos humanos;

II - conscientização dos funcionários acerca das políticas empresariais, por meio de divulgação adequada de informação e de programas de formação contínua, de modo a garantir o acesso à informação e promover a atuação completa no processo produtivo e sem falhas, que resulte em violações aos direitos humanos; e

III - quando solicitado, fornecimento aos consumidores, por meio de acesso rápido e eficaz, sem custos ou encargos desnecessários, de informações referentes à compatibilidade das

atividades empresariais, do processo de produção ou do fornecimento de serviços com os direitos humanos.

Art. 12. Compete às empresas adotar iniciativas para a sustentabilidade ambiental, tais como:

I - ter conhecimento dos aspectos e dos impactos ambientais causados por suas atividades, seus produtos e seus serviços;- desenvolver programas com objetivos, metas e ações de controle necessárias, vinculadas aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas, suficientes para evitar danos e causar menor impacto sobre recursos naturais como flora, fauna, ar, solo, água e utilizar, de forma sustentável, os recursos materiais;

II - divulgar as informações de que trata o inciso I do **caput** de forma transparente, especialmente para grupos diretamente impactados;

III - utilizar bens e serviços que não gerem resíduos, poluição ou contaminação ou que gerem a menor quantidade de resíduos e efluentes possível;

IV - estabelecer programa de gestão de resíduos sólidos que seja socialmente inclusivo e participativo, que vise a não geração, à redução, à reutilização, à reciclagem, ao tratamento e à disposição final;

V - considerar a substituição de materiais que resultem em resíduos mais agressivos por materiais ambientalmente mais adequados;

VI - adotar medidas para conferir mais eficiência às operações, a fim de reduzir emissões de gases de efeito estufa, de modo a contribuir com o combate às mudanças climáticas;

VII - priorizar fontes de energia limpa e controlar e reduzir o

consumo de energia elétrica; IX - priorizar materiais, tecnologias

e matérias-primas bio-sustentáveis de origem local;

X - utilizar produtos recicláveis ou que tenham maior vida útil e menor custo de manutenção do bem ou da obra;

XI - respeitar as singularidades de cada território e o aproveitamento sustentável das potencialidades e recursos locais e regionais; e

XII - incentivar fornecedores, trabalhadores e colaboradores a estabelecer diálogo permanente com as comunidades locais, baseados em uma agenda comum positiva, destinada ao desenvolvimento local sustentável.

## CAPÍTULO IV

### DO ACESSO A MECANISMOS DE REPARAÇÃO E REMEDIAÇÃO

Art. 13. O Estado manterá mecanismos de denúncia e reparação judiciais e não judiciais existentes e seus obstáculos e lacunas legais, práticos e outros que possam dificultar o acesso aos mecanismos de reparação, de modo a produzir levantamento técnico sobre mecanismos estatais de reparação das violações de direitos humanos relacionadas com empresas, como:

I - elaborar, junto ao Poder Judiciário e a outros atores, levantamento dos mecanismos judiciais e não judiciais existentes e dos entraves existentes em sua realização e realizar levantamento, sistematização e análise de jurisprudência sobre o tema;

II - propor soluções concretas para tornar o sistema estatal de reparação legítimo, acessível, previsível, equitativo, transparente e participativo;

III - incentivar as empresas a desenvolverem mecanismos internos de escuta e denúncia que tenham fluxo e prazo para resposta preestabelecidos e amplamente divulgados;

IV - capacitar sobre a temática de empresas e direitos humanos, juntamente com o Poder Judiciário e os órgãos competentes, os operadores de direitos e os funcionários responsáveis por

temas como direitos dos defensores, dos povos indígenas, das minorias étnicas e dos demais grupos vulneráveis, temas ambientais e licenciamento ambiental, demarcação de terras e conflitos agrários e fundiários, entre outros;

V - capacitar recursos humanos e prover assistência e informações, em linguagem clara, para as pessoas que queiram exigir seus direitos a partir do acesso e do uso de mecanismos de denúncia e reparação judiciais e extrajudiciais;

VI - dar conhecimento dos mecanismos de denúncia existentes, tais como o Disque 100, o Ligue 180 e outros, aprimorar tais mecanismos para acolhimento de denúncias relacionadas às violações de direitos humanos em contexto empresarial, que sejam encaminhadas aos órgãos competentes pela apuração e reparação, além de serem sistematizadas, para formação de banco de dados específico sobre violação aos direitos humanos por empresas, que poderá ser acessado para fins de aprimoramento de políticas destinadas à proteção dos direitos humanos;

VII - incentivar a adoção por parte das empresas e a utilização por parte das vítimas, de medidas de reparação como:

- a) compensações pecuniárias e não pecuniárias;
- b) desculpas públicas;
- c) restituição de direitos; e
- d) garantias de não repetição;

VIII - promover o desenvolvimento de mecanismos de mediação e de resolução de conflitos entre a administração pública, as comunidades, os cidadãos e as empresas e garantir a transparência, a informação e o apoio técnico necessários, a fim de reduzir a assimetria que possa existir entre a empresa e a vítima de violação ou o cidadão impactado;

IX - estimular amplamente o uso de mecanismos de mediação, de resolução ou de outros processos extrajudiciais e compatíveis com os direitos humanos;

X - aprimorar os mecanismos de fiscalização, por meio da aplicação de critérios de priorização como vulnerabilidade territorial, que abordem aspectos institucionais e geográficos, e denúncias, que considerem a quantidade de denúncias recebidas;

XI - estimular o aprimoramento de mecanismos de priorização de tramitação de processos judiciais que envolvam desastres ambientais e sociais decorrentes da atividade empresarial, em atenção às orientações e aos instrumentos do Escritório para Redução do Risco de Desastre da Organização das Nações Unidas; e

XII - fortalecer as ações de fiscalização na hipótese de infração de direitos trabalhistas e ambientais.

Art. 14. Compete à administração pública incentivar que as empresas estabeleçam ou participem de mecanismos de denúncia e reparação efetivos e eficazes, que permitam propor reclamações e reparar violações dos direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, com ênfase para:

I - disponibilizar mecanismos para o monitoramento e a solução de controvérsias de impactos e violações decorrentes de suas atividades ou suas operações, por meio de canais de denúncia à disposição das pessoas e comunidades afetadas;

II - disponibilizar canal de denúncias direto para que as pessoas e as comunidades possam expressar suas preocupações em relação ao impacto adverso dos negócios em seus direitos;

III - facilitar o pedido de informações e o acesso por parte das comunidades atingidas e do entorno e:

- a) comprometer-se com o combate aos entraves para produção de provas por parte das vítimas e dos atingidos e contribuir com as investigações;
- b) dar clareza e visibilidade à sua estrutura interna e à estrutura do grupo econômico do qual faça parte; e
- c) adotar compromissos públicos de não retaliação de comunidades e de pessoas que



denunciem violações ou risco de violações de direitos humanos relacionadas com a empresa, considerada a sua dependência econômica;

IV - reparar, de modo integral, as pessoas e as comunidades atingidas.

Art. 15. A reparação integral de que trata o inciso IV do **caput** do art. 14 poderá incluir as seguintes medidas, exemplificativas e passíveis de aplicação, que poderão ser cumulativas:

I - pedido

público de

desculpas; II -

restituição;

III - reabilitação;

IV - compensações econômicas ou não econômicas;

V - sanções punitivas, como multas, sanções penais ou sanções administrativas; e

VI - medidas de prevenção de novos danos como liminares ou garantias de não repetição.

Parágrafo único. Os procedimentos de reparação serão claros e transparentes em suas etapas, amplamente divulgados para todas as partes interessadas, com garantia da imparcialidade, da equidade de tratamento entre os indivíduos e serem passíveis de monitoramento de sua efetividade a partir de indicadores quantitativos e qualitativos de direitos humanos.

## CAPÍTULO V

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

Art. 16. O Ministério dos Direitos Humanos instituirá o Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, com as atribuições de implementar, monitorar e avaliar a execução e o cumprimento do disposto neste Decreto.

Art. 17. Caberá ao Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos:

I - elaborar plano de ação anual, com vistas a concretizar as Diretrizes, que será editado em ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos;

II - elaborar estudos com a participação da sociedade civil, das instituições acadêmicas e de outros atores, com vistas ao aprimoramento das políticas públicas e da legislação e à adoção de planos destinados à proteção e à promoção do respeito aos direitos humanos pelas empresas;

III - conduzir os processos de consulta pública para aprimoramento das Diretrizes e formalização dos planos de trabalho;

IV - propor ações referenciais em direitos humanos para subsidiar a atuação das empresas estatais e privadas;

V - promover a articulação entre os órgãos e as entidades da administração pública, o setor privado, as instituições acadêmicas e as organizações da sociedade civil para a implementação das Diretrizes;

VI - propor ao Ministro de Estado dos Direitos Humanos as regulamentações necessárias à execução do disposto nas Diretrizes;

VII - estabelecer indicadores quantitativos e qualitativos para o acompanhamento, o monitoramento e a avaliação periódicos das Diretrizes; e

VIII - receber reclamações, denúncias e propostas da sociedade civil.

§ 1º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será integrado por um representante, titular e suplente, dos seguintes órgãos:

- I - Ministério dos Direitos Humanos, que o coordenará;
- II - Casa Civil da Presidência da República;
- III - Ministério da Justiça;
- IV - Ministério das Relações Exteriores;
  
- V - Ministério do Trabalho;
- VI - Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços;
- VII - Ministério de Minas e Energia;
- VIII - Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovação e Comunicações; e
- IX - Ministério do Meio Ambiente.

§ 2º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será integrado por nove representantes da sociedade civil, paritariamente divididos entre os seguintes setores:

- I - terceiro setor;
- II - instituições acadêmicas; e
- III - setor privado e sindicatos.

§ 3º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos poderá convidar representantes dos Poderes, dos entes federativos, da sociedade civil e de organizações internacionais e especialistas para participar de suas reuniões.

§ 4º Os representantes de que trata o § 1º serão indicados pelo titular do respectivo órgão e designados em ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos.

§ 5º A participação no Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 6º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos se reunirá, em caráter ordinário, semestralmente ou, em caráter extraordinário, por convocação de seu Coordenador ou por solicitação da maioria de seus membros.

§ 7º O quórum para reunião do Comitê será a presença da maioria de seus representantes e o quórum para deliberação será a maioria simples.

§ 8º O Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos elaborará e aprovará seu regimento interno para dispor sobre sua organização e seu funcionamento.

§ 9º O Ministério dos Direitos Humanos prestará o apoio técnico e administrativo necessário para o funcionamento do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos.

§ 10. O representante que se encontrar em localidade distinta da sede do Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos participará da reunião preferencialmente por meio virtual ou arcará com os custos de seu deslocamento.

Art. 18. Ato do Ministro de Estado dos Direitos Humanos disporá sobre as regras e os procedimentos de seleção das entidades que representaram a sociedade civil no Comitê de Acompanhamento e Monitoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, observado o disposto no § 2º do art. 17.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 21 de novembro de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

RODRIGO MAIA  
*Gustavo do Vale Rocha*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 22.11.2018

## ANEXO B- RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020, DO CONSELHO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS



1130711



00135.206279/2020-60



### CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS

SCS - B - Quadra 09 - Lote C - Edifício Parque Cidade Corporate, Torre A Brasília, DF. CEP 70308-200. -  
<http://www.mdh.gov.br/sobre/participacao-social/cndh>

### RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020

Dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas.

O **CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS – CNDH**, no exercício das atribuições previstas no art. 4º da Lei nº 12.986, de 02 de junho de 2014 e dando cumprimento à deliberação tomada, de forma unânime, em sua 56ª Reunião Plenária, realizada nos dias 11 e 12 de março de 2020,

**CONSIDERANDO** que a Constituição Federal de 1988 tem como princípio a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Art. 1º), cujos objetivos fundamentais são construir uma sociedade livre, justa e solidária, garantir o desenvolvimento nacional, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (Art. 3º);

**CONSIDERANDO** que a Constituição Federal de 1988 lista como fundamental o direito ao meio ambiente equilibrado, no qual se inclui o do trabalho, sendo dever de todos defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações;

**CONSIDERANDO** que o Objetivo 8 de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas versa sobre a necessidade de promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;

**CONSIDERANDO** que o conceito de trabalho decente formalizado pela OIT na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (1999) engloba a promoção de oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade,

equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável;

**CONSIDERANDO** que o Brasil reconhece a existência e participa do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, órgão subsidiário da Assembleia Geral das Nações Unidas, que aprovou, em 6 de julho de 2011, mediante Resolução 17/4, os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e que o Estado brasileiro se comprometeu junto aos demais países membros do Conselho a adotar esses princípios em seu âmbito interno;

**CONSIDERANDO** que o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas aprovou, em 14 de julho de 2014, a Resolução 26/9 criando um Grupo de Trabalho Intergovernamental, com a participação de organizações da sociedade civil, cujo objetivo será o de elaborar um documento vinculante que regulamente, no âmbito do Direito Internacional dos Direitos Humanos, as atividades de empresas multinacionais e outras atividades empresariais;

**CONSIDERANDO** que o Brasil é signatário do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Decreto nº 591/1992), que reconhece o direito dos povos à autodeterminação e, em virtude deste direito, de determinar

livremente seu estatuto político e assegurar livremente seu desenvolvimento econômico, social e cultural, bem como o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis;

**CONSIDERANDO** a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, ratificada pelo Brasil no Decreto 678/1992, especialmente no que se refere ao direito à vida e à integridade pessoal (artigos 4 e 5), às garantias judiciais de acesso à justiça (artigos 8 e 25), à proibição da escravidão e da servidão (artigo 6), à proteção da honra e da dignidade (artigo 11), e ao desenvolvimento progressivo (artigo 26).

**CONSIDERANDO** que o Brasil é um dos fundadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT estabelece como princípios fundamentais: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação;

**CONSIDERANDO** que o Brasil é parte da Declaração Tripartite de Princípios sobre as empresas multinacionais e a Política Social da OIT (criada em 1977 e modificada em 2000, 2006 e 2017) que incorporou sua última alteração em 2017, elementos decisivos sobre trabalho decente nas cadeias globais de produção como no emprego, formação e nas condições de trabalho e de vida e nas relações de trabalho;

**CONSIDERANDO** que a Convenção nº 169 da Organização Internacional do Trabalho foi ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto Federal nº 5.051/2014 e prevê, em seu art. 6.1, alínea “a”, a obrigação do Estado de consultar os povos interessados, mediante procedimentos apropriados e, em particular, de suas instituições representativas, sempre que sejam previstas medidas legislativas ou administrativas suscetíveis de afetá-los diretamente, e em seu artigo 7.1 que os povos interessados deverão ter o direito de escolher suas próprias prioridades no que diz respeito ao processo de desenvolvimento, na medida em que ele afete as suas vidas, crenças, instituições e bem estar espiritual, bem como as terras que ocupam ou utilizam de alguma forma, e de controlar, na medida do possível, o seu próprio desenvolvimento econômico, social e cultural e em seu artigo 20, medidas de proteção ao trabalho dos povos interessados, incluindo a igualdade, a informação, a não submissão a condições perigosas para a sua saúde, a sistemas de contratação coercitivos e a acossamento sexual;

**CONSIDERANDO** o imperativo de se proteger a biodiversidade e o respeito aos povos indígenas e à preservação de suas terras, cultura e tradições, assegurando-lhes a plenitude dos Direitos Humanos, previstos, tanto na Constituição Federal de 1988, quanto nos tratados de Direitos Humanos e Declarações assinadas pelo Brasil, garantindo-lhes, ainda, o aparato institucional de proteção necessária para a fruição de seus direitos;

**CONSIDERANDO** que a Constituição Federal de 1988 veda a tortura e outras penas ou tratamentos cruéis, desumanos e degradantes (art. 5º, III) e o trabalho escravo (art. 5º, LXVII, art. 243) e que o art. 149 do Código Penal Brasileiro e as Convenções nº 29 e nº 105 da Organização Internacional do Trabalho proíbem a submissão de trabalhadores e trabalhadoras a condições análogas às de escravo, nas quais se incluem o trabalho forçado, a jornada exaustiva, a servidão por dívida e as condições degradantes;

**CONSIDERANDO** que o Terceiro Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH-3), produzido a partir das deliberações da 11ª Conferência Nacional de Direitos Humanos, instituído pelo Decreto nº 7.037 de 21 de dezembro de 2009 e atualizado pelo Decreto nº 7.177 de 12 de maio de 2010, busca assegurar, em sua Diretriz 5, Objetivo estratégico I, a garantia da participação e do controle social nas políticas públicas de desenvolvimento com grande impacto socioambiental e, dentre suas ações programáticas, está: f. definir mecanismos para a garantia dos Direitos Humanos das populações diretamente atingidas e vizinhas aos empreendimentos de impactos sociais e ambientais e objetivo estratégico; e Objetivo estratégico II. a afirmação dos princípios da dignidade humana e a equidade como fundamentos do processo de desenvolvimento nacional, e dentre as ações programáticas descritas, estão: c) instituir código de conduta em Direitos Humanos para ser considerado no âmbito do Poder Público como critério para a contratação e financiamento de empresas; e) ampliar a adesão de empresas ao compromisso de responsabilidade social e Direitos Humanos;

**CONSIDERANDO** que o PNDH -3 prevê a promoção de um sistema de justiça mais acessível, ágil e efetivo, para o conhecimento, a garantia e a defesa dos direitos (diretriz 17) e traz entre os objetivos estratégicos: I. o acesso da população em relação aos seus direitos e como garanti-los, elencando como meios para tanto: b) fortalecer as redes de canais de denúncia (disque-denúncia) e sua articulação com instituições de Direitos Humanos; II. a garantia do aperfeiçoamento e monitoramento das normas jurídicas para proteção dos Direitos Humanos, elencando como meios para tanto: b) aperfeiçoar o sistema de fiscalização de violações aos Direitos Humanos, por meio do aprimoramento do arcabouço de sanções administrativas; c) ampliar equipes de fiscalização sobre violações dos Direitos Humanos, em parceria com a sociedade civil; f) aperfeiçoar a legislação trabalhista, visando ampliar novas tutelas de proteção das relações do trabalho e as medidas de combate à discriminação e ao abuso moral no trabalho;

**CONSIDERANDO** que o PNDH -3 prevê a promoção dos direitos de crianças e adolescentes para seu desenvolvimento integral, de forma não discriminatória, assegurando seu direito de opinião e participação (diretriz 8) e traz, entre seus objetivos estratégicos: IV. O enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes, elencando como meios para tanto: e) estimular responsabilidade social das empresas para ações de enfrentamento da exploração sexual e de combate ao trabalho infantil em suas organizações e cadeias produtivas;

**CONSIDERANDO** o preceito constitucional do princípio do acesso à justiça (artigo 5º - XXXV), que impede que a lei exclua da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito, bem como as Regras de Brasília sobre acesso à justiça das pessoas em condições de vulnerabilidade, elaboradas em 2008 durante a Cúpula Judicial Ibero-americana como uma declaração de garantia efetiva aos direitos humanos;

**CONSIDERANDO** a eficácia horizontal dos direitos humanos e os objetivos fundamentais da República previstos no art. 3º da Constituição Federal de 1988 que vinculam todo o povo brasileiro na construção de uma sociedade livre, justa e solidária;

**CONSIDERANDO** o disposto na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Decreto-Lei 4657/42, art 20, nas esferas administrativa controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão), com destaque para as implicações sobre direitos humanos;

**CONSIDERANDO** que a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável dos Povos e Comunidades Tradicionais (Decreto nº 6.040/2007) reconhece e consolida os direitos dos povos e comunidades tradicionais garantindo seus direitos territoriais, sociais, ambientais, econômicos e culturais, em diferentes biomas e ecossistemas, em áreas rurais ou urbanas;

**CONSIDERANDO** que o Brasil é signatário do Estatuto de Roma, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 4.388, de 25 de setembro de 2002, e que a Procuradoria do Tribunal Penal Internacional publicou, em 2016, documento de trabalho reconhecendo que dará especial atenção ao julgamento de crimes do Estatuto de Roma cometidos por meio de, ou que resultem, entre outros, na destruição do meio ambiente, na exploração ilegal de recursos naturais ou na desapropriação ilegal de terras;

**CONSIDERANDO** que o Estado brasileiro é signatário da Agenda 2030 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, que traz uma mudança de paradigma sobre o desenvolvimento econômico, social e ambiental, e que especificamente o Objetivo 8 apresenta diretrizes com vistas a promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;

**CONSIDERANDO** o Relatório da Comissão Especial “Atingidos por Barragens” do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, de 2010, transformado em Conselho Nacional dos Direitos Humanos pela Lei 12.896 em 2014, que em suas considerações gerais garante a preservação dos direitos humanos dos atingidos por barragens, estendendo o escopo para o conceito de atingidos por grandes empreendimentos, que abrange os grupos sociais, comunidades, famílias e indivíduos impactados não apenas pela implantação das obras diretas associadas ao grande empreendimento, mas também pelas demais intervenções dele decorrentes;

**CONSIDERANDO** o que já foi exposto por este Conselho na Recomendação nº 4, de 26 de abril de 2017, a respeito do retrocesso social e da retirada de direitos de trabalhadores e trabalhadoras representados pela Reforma Trabalhista;

**CONSIDERANDO** que a implementação da referida reforma e da Lei nº 13.429/2017 (terceirização) tem como impacto o crescimento da precarização social do trabalho, a regressão dos direitos do trabalho, o crescimento da informalidade e do emprego precário, conforme fica demonstrado pelos resultados da PNAD contínua de setembro/2019;

**CONSIDERANDO** que o projeto de Lei nº 22/2019-CN apresentado pelo Governo Federal, que institui a Lei Orçamentária Anual para o exercício de 2020, propõe a redução de 63% do orçamento destinado à fiscalização de obrigações trabalhistas e inspeção em segurança e saúde no trabalho, favorecendo a impunidade de empresas que violam direitos do trabalho;

**CONSIDERANDO** que o Brasil ocupa a 4ª colocação no ranking da OIT de mortes por acidente de trabalho e que a revisão das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho imposta pelo governo federal poderá implicar num aumento significativo da insegurança e conseqüente crescimento dos índices de adoecimento, acidentes e mortes no trabalho;

**CONSIDERANDO** a necessidade de aperfeiçoar mecanismos de prevenção e responsabilização de empresas por violações de Direitos Humanos, bem como a necessidade de se observar sempre a centralidade do sofrimento da vítima nos processos que versem sobre violações de Direitos Humanos;

**CONSIDERANDO** o crescente risco à atividade de defensores e defensoras de Direitos Humanos no Brasil, que se verifica na alta taxa de homicídios cometidos contra as pessoas que, de forma individual ou coletiva, lutam pelos Direitos Humanos em suas mais variadas formas;

**CONSIDERANDO** que, no âmbito do sistema global, o Brasil é signatário do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, internalizado pelo Decreto nº 592/92, o qual estabelece o ideal da igualdade em seu art. 2º, proibindo qualquer espécie de discriminação. Haja vista tratar-se de cláusula aberta, e por ser consectário do ideal de igualdade, qualquer tipo de discriminação é vedada, envolvendo as questões de gênero, raça, religião, pessoa com deficiência, dentre outras; ainda, tendo como referência os Princípios de Yogyakarta, em especial o que diz que: “Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”;

**CONSIDERANDO** as diversas denúncias de violações de direitos humanos por empresas recebidas por este Conselho, que abrangem todo o país, bem como pela Comissão Interamericana de Direitos

Humanos, reconhecida pelo Brasil por meio da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969;

**CONSIDERANDO** as recomendações do 3º Ciclo da Revisão Periódica Universal dirigidas ao Brasil;

**CONSIDERANDO** as recomendações do Grupo de Trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre Empresas e Direitos Humanos ao Brasil, aprovadas durante a 32ª sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU, após realização de visita oficial ao país pelo Grupo citado entre os dias 07 e 16 de dezembro de 2015;

**CONSIDERANDO** a Nota Técnica nº 7/2018 da Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão que versa sobre a Proteção e Reparação de Direitos Humanos em Relação às Atividades Empresariais;

**CONSIDERANDO** os Enunciados aprovados em 24 de abril de 2019 pela Comissão Permanente do Meio Ambiente – COPEMA do Grupo Nacional de Direitos Humanos do Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União, em especial o Enunciado 14 que indica que o MPB deve considerar os rompimentos de barragens com consequências socioambientais e socioeconômicas significativamente danosas como graves violações de direitos humanos internacionais, nos termos da Convenção Americana de Direitos Humanos, do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e outros tratados internacionais;

**CONSIDERANDO** a necessidade de complementação e aprimoramento das Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos aprovadas por meio do Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018;

**CONSIDERANDO** as conclusões advindas do Seminário Interativo de Formação-Direitos Humanos e Empresas, organizado pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Empresas, da Comissão Permanente dos Direitos ao Trabalho, à Educação e à Seguridade Social do Conselho Nacional dos Direitos Humanos – CNDH, realizado em 13 de agosto de 2019.

**CONSIDERANDO** as conclusões advindas da reunião conduzida pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Empresas, da Comissão Permanente dos Direitos ao Trabalho, à Educação e à Seguridade Social do Conselho Nacional dos Direitos Humanos – CNDH, realizada no dia 11 de novembro de 2019, na ocasião do VI Seminário Internacional de Direitos Humanos e Empresas.

RESOLVE:

## CAPÍTULO I

### DIRETRIZES GERAIS

**Art. 1º** Esta resolução dispõe sobre diretrizes nacionais sobre direitos humanos e empresas e tem por destinatários os agentes e as instituições do estado, inclusive do sistema de justiça, bem como as empresas e instituições financeiras com atuação no território nacional e empresas brasileiras que atuam no âmbito internacional, tendo como objetivo orientar e auxiliar na aplicação de normas nacionais e internacionais de proteção dos Direitos Humanos, em particular os direitos econômicos, sociais, culturais, civis, políticos, laborais, o direito ao desenvolvimento, ao trabalho decente, à autodeterminação e a um meio ambiente equilibrado, incluindo o do trabalho, bem como todos os direitos dos povos indígenas, comunidades quilombolas e tradicionais.

**§ 1º** Os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, inalienáveis e interdependentes e o Estado tem o dever de assegurar os instrumentos para sua aplicação;

**§ 2º** Os Direitos Humanos devem ter supremacia sobre quaisquer acordos de natureza econômica, especialmente os instrumentos jurídicos de comércio e investimento;

**Art. 2º** O Estado é responsável por promover, proteger, respeitar e aperfeiçoar os mecanismos de prevenção e reparação de Direitos Humanos violados no contexto de atividades empresariais, devendo adotar todas as medidas jurídicas e políticas necessárias para assegurar a responsabilidade civil, administrativa, trabalhista e criminal das empresas envolvidas em violação de Direitos

Humanos;

**§ 1º** O Estado deve assegurar o pleno acesso à justiça, em igualdade de condições, às pessoas e comunidades atingidas por violações de Direitos Humanos cometidas por empresas;

**§ 2º** A atuação do Estado deve ser orientada à solução pacífica e definitiva dos conflitos, primando pelo princípio da centralidade do sofrimento da vítima, que impõe a participação ativa das pessoas e comunidades atingidas na elaboração dos mecanismos de compensação e prevenção, com vistas a evitar que a violação ocorra novamente;

**§ 3º** O critério de reconhecimento de pessoas atingidas por violações de Direitos Humanos obedecerá prioritariamente ao princípio da autodeclaração, podendo ser qualquer pessoa ou comunidade que apresentar indícios de dano, ou risco de dano, direta ou indiretamente pelas operações, produtos ou serviços de uma empresa, sendo vedada a delimitação dos atingidos pela empresa violadora;

**§ 4º** Caso a empresa opere em mais de um Estado nacional ou faça parte, ou seja, controlada por um grupo empresarial que opere em mais de um Estado nacional, os atingidos e atingidas serão considerados em toda a sua cadeia produtiva;

**§ 5º** O Estado deve assegurar a eficácia dos instrumentos legais para acesso à informação que sejam úteis à prevenção, apuração ou reparação de violações aos Direitos Humanos;

**Art. 3º** As empresas nacionais e transnacionais são responsáveis pelas violações de Direitos Humanos causadas direta ou indiretamente por suas atividades.

**§ 1º** A responsabilidade pela violação se estende por toda a cadeia de produção, incluída a empresa controladora, as empresas controladas, bem como os investidores públicos e privados, incluídas as instituições econômicas e financeiras internacionais e entidades econômicas e financeiras nacionais que participem investindo no processo produtivo;

**§ 2º** O controle pulverizado, sem a figura do acionista ou bloco de controle, não pode, em nenhuma hipótese, ser utilizado como argumento para eliminar ou minimizar a responsabilidade de uma empresa ou grupo pelas violações de Direitos Humanos decorrentes de suas atividades;

**§ 3º** As empresas devem adotar mecanismos de controle, prevenção e reparação capazes de identificar e prevenir violações de Direitos Humanos decorrentes de suas atividades, sem prejuízo de sua responsabilidade caso tais violações venham a ocorrer;

**Art. 4º** As pessoas e comunidades atingidas por violações de Direitos Humanos cometidas por empresas, bem como trabalhadores, trabalhadoras, cidadãos e cidadãs, coletivos, movimentos sociais institucionalizados ou não institucionalizados, suas redes e organizações que atuem na perspectiva de luta por direitos não podem sofrer qualquer tipo de criminalização ou perseguição.

## CAPÍTULO II

### DOS EIXOS

**Art. 5º** São eixos orientadores das Diretrizes Nacionais sobre Direitos Humanos e Empresas:

I - a supremacia dos Direitos Humanos frente a quaisquer acordos de natureza econômica, de comércio, de serviços e de investimento;

II - a obrigação do Estado com a implementação de medidas de prevenção e reparação que coíbam violações de Direitos Humanos no exercício da atividade empresarial, assim como a obrigação de proteção aos Direitos Humanos, exigindo que as corporações respeitem esses mesmos direitos no



exercício de suas funções, garantindo, ainda, mecanismos de reparação integral aos atingidos e atingidas em caso de ocorrência de violações de Direitos Humanos;

**III** - a obrigação das empresas de efetuarem medidas que coíbam violações de Direitos Humanos no exercício de suas atividades, abarcando toda a sua cadeia de produção, assim como a observância obrigatória de direitos e garantias fundamentais, previstos no ordenamento jurídico nacional e em tratados internacionais de proteção aos Direitos Humanos, colaborando, ainda, para o alcance por parte de atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos, ocorridos no desempenho de suas atividades, a uma reparação rápida e integral;

**IV** - o direito dos atingidos e atingidas à reparação integral pelas violações de Direitos Humanos cometidos por empresas, com observância do princípio da centralidade do sofrimento da vítima;

**V** - a implementação, o monitoramento e a avaliação periódica das Diretrizes;

### **CAPÍTULO III**

#### **DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

**Art. 6º** No tratamento e prevenção de violações de Direitos Humanos cometidos por empresas deve-se:

**I** - Reconhecer a desigualdade das partes envolvidas nos litígios;

**II** - Aplicar o princípio constitucional da razoável duração aos processos coletivos e individuais que versem sobre reparação de violações de Direitos Humanos por empresas, dando-lhes prioridade;

**III** - Garantir o respeito aos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, assegurando inclusive assistência jurídica integral gratuita às pessoas e aos grupos em situação de vulnerabilidade;

**IV** - Assegurar a capacitação de servidores públicos inclusive agentes do Sistema de Justiça sobre a temática de Direitos Humanos e empresas, com foco nas responsabilidades do Estado e das empresas, conforme o PNDH-3 e o Direito Internacional dos Direitos Humanos;

**V** - Aperfeiçoar os mecanismos de acesso aos arquivos, documentos, de transparência e de participação social, em especial dos atingidos e atingidas, garantindo o direito à assessoria técnica independente, escolhida pelos atingidos e custeada pelos empreendimentos violadores;

**VI** - Impedir a captura corporativa dos espaços de participação, para que as empresas não monopolizem o espaço de fala em prejuízo dos atingidos e atingidas;

**VII** - Designar instância de participação social com representação dos atingidos para acompanhar a implementação das presentes diretrizes nas ocasiões em que se verifiquem graves violações de direitos humanos decorrentes da atividade empresarial;

**VIII** - Assegurar a pessoas e coletividades atingidas o direito de representação nos conselhos e órgãos de participação social responsáveis pelo monitoramento das diretrizes nacionais;

**IX** - Determinar a suspensão imediata de parcerias, financiamentos públicos, incentivos fiscais e subsídios de qualquer tipo ou contratos administrativos com empresas que estejam envolvidas em violações de Direitos Humanos decorrentes direta ou indiretamente de sua atividade;

**X** - Promover a consulta livre, prévia e informada dos povos indígenas e comunidades quilombolas e tradicionais impactadas pela atividade empresarial, assegurando o direito de emitir ou negar consentimento em relação ao empreendimento, respeitados eventuais protocolos existentes;

**XI** - Assegurar mecanismos de proteção aos atingidos e atingidas por violações de Direitos Humanos por empresas, bem como defensores e defensoras de Direitos Humanos que se encontrem em situação de risco e ameaça;

**XII** - Combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização da diversidade;

**XIII** - Ampliar e aprofundar os programas e as políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil, ao trabalho análogo à escravidão, bem como ao estrito cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, sempre em observação às características psicofisiológicas dos trabalhadores e trabalhadoras e à natureza da atividade exercida por estes;

**XIV** - Promover estudos de impactos sociais das atividades empresariais, com recorte de gênero, diversidade sexual, raça, classe, assim como garantidores da proteção às comunidades indígenas, quilombolas e tradicionais, exigindo a observância dos Direitos Humanos em todas as suas dimensões como condicionantes à implementação do empreendimento;

**XV** - Promover estudos de impactos ambientais das atividades empresariais, incluindo o meio ambiente de trabalho, exigindo a observância dos Direitos Humanos em todas as suas dimensões como condicionantes à implementação do empreendimento;

**XVI** - Aperfeiçoar os mecanismos de proteção aos recursos hídricos, assegurando a responsabilização das empresas pelo fornecimento em casos de dano ambiental, assegurando que a população não fique sem acesso à água potável;

**XVII** - Evitar que o monitoramento da atividade empresarial pelas próprias empresas substitua a fiscalização destas por parte do Estado, no tocante às medidas de segurança, preventivas de ocorrência de desastres e de graves acidentes trabalho, cumprimento da legislação ambiental, bem como quaisquer outras relacionadas às garantias fundamentais de proteção aos Direitos Humanos em todas as suas dimensões;

**XVIII** - Assegurar o direito à informação adequada e à participação de comunidades potencialmente atingidas pelos empreendimentos empresariais na implementação de todas as medidas preventivas de violações de Direitos Humanos.

**Parágrafo único:** Os estudos de impacto social e ambiental são de responsabilidade do Estado. Devem ocorrer antes da autorização da atividade econômica empresarial e acompanhada de instrumentos de monitoramento. Em todos esses processos devem ter mecanismos de maior participação social na elaboração dos estudos e na eleição de indicadores a utilizar como metodologia para realizá-los;

## **CAPÍTULO IV**

### **DA OBRIGAÇÃO DO ESTADO E DAS EMPRESAS COM RESPEITO AOS DIREITOS HUMANOS**

**Art. 7º** O Estado tem a obrigação de legislar, respeitar, proteger e assegurar a fruição de Direitos Humanos no contexto das atividades empresariais, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

**I** - Regulamentar e fiscalizar a atividade empresarial de modo a cumprir com o conceito de trabalho decente e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, tendo em vista que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna.

**II** - Garantir condições materiais e estrutura física, logística e de pessoal para ações de fiscalização de obrigações trabalhistas e inspeção em segurança do trabalho em todo o território nacional;

**III** - Aperfeiçoar a legislação para estabelecer que as empresas controladoras tenham responsabilidade solidária com suas controladas, bem como sua cadeia de produção e investidores públicos e privados pelas violações de Direitos Humanos causados em decorrência da atividade empresarial;

**IV** - Garantir que os grandes empreendimentos e projetos de infraestrutura resguardem os direitos dos povos indígenas e de comunidades quilombolas e tradicionais, conforme previsto na Constituição e nos tratados e convenções internacionais.

**V** - Estabelecer, manter e fortalecer sistemas de alerta precoce e rede de canais de denúncia de

violações de Direitos Humanos cometidas no contexto de atividades empresariais para uso dos fornecedores, dos trabalhadores, das trabalhadoras e da comunidade;

**VI** - Exigir das empresas apresentação de análise de riscos aos direitos humanos sobre suas atividades, bem como a adoção de medidas de prevenção, controle e reparação;

**VII** - Manter o necessário distanciamento para exercer uma fiscalização eficiente sobre a atividade empresarial, evitando que a influência econômica das empresas (lobby) possa direcionar a atuação de órgãos públicos ou a formulação de políticas públicas;

**VIII** - Estabelecer prazos mais longos de “quarentena” para servidores públicos encarregados das funções de fiscalização ocuparem cargos de chefia, direção ou administração em empresas;

**IX** - Aperfeiçoar a legislação para impedir que agentes públicos das Forças Armadas ou da área de segurança pública possam ser contratados para exercer a segurança privada de empresas particulares;

**Art. 8º** As empresas devem promover, respeitar, proteger e assegurar os Direitos Humanos no contexto de suas atividades, pautando sua atuação pelas seguintes diretrizes:

**I** - Dever de abster-se de qualquer prática ou conduta que possa violar os Direitos Humanos, e de tomar medidas que impliquem em risco de prejuízo ou violação destes, providenciando a cessação imediata da medida violadora já em andamento;

**II** - Dever de abster-se de todo ato de colaboração, cumplicidade, instigação, indução e encobrimento econômico, financeiro ou de serviços com outras entidades, instituições ou pessoas que violem Direitos Humanos;

**III** - Dever de respeitar todas as normas internacionais e nacionais que proíbem a discriminação, em particular por motivos de raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, opinião política ou atividade sindical, nacionalidade, origem social, condição social, pertencimento a um povo indígena, deficiência, idade, condição migratória ou outra que não guarde relação com os requisitos para desempenhar um trabalho, devendo ainda aplicar ações positivas anti- discriminatórias;

**IV** - Dever de respeitar todas as normas internacionais e nacionais que proíbem a exploração de trabalho infantil e em condições análogas às de escravo, em toda a cadeia produtiva;

**V** - Dever de abster-se de estipular metas de forma abusiva, caracterizadora das práticas de assédio moral individual ou assédio moral organizacional;

**VI** - Dever de respeito e proteção dos dados personalíssimos dos funcionários e da efetiva proteção de dados de clientes;

**VII** - Dever de respeitar os direitos territoriais e de livre determinação dos povos indígenas, quilombolas e das comunidades tradicionais, assim como sua soberania sobre os recursos naturais e sobre a riqueza genética local, submetendo as atividades da empresa aos mecanismos de consulta cujos resultados orientarão a tomada de decisões;

**VIII** - Dever de respeitar os direitos das comunidades costeiras e campesinas e de coibir subornos ou outras formas de corrupção e intimidação no acesso a terras para concessões de exploração extrativistas, aquicultura, agronegócio, turismo e outros;

**IX** - Dever de respeitar os processos coletivos, as associações, entidades sindicais, organizações, movimentos e outras formas de representação próprias dos trabalhadores e trabalhadoras, das comunidades, defensores e defensoras de direitos humanos, enquanto sujeitos legítimos no estabelecimento de diálogo e defesa de interesses dos que tiveram seus Direitos Humanos violados ou sob ameaça de violação;

**X** - Dever de prestar informação pública, precisa e detalhada sobre:

**a.** Propósito, natureza e alcance dos contratos de locação de operações e/ou outros contratos assim como do término dos mesmos;

- b. Atividades, estrutura, propriedade e governança das empresas;
- c. Situação financeira e desempenho das empresas;
- d. Disponibilidade de mecanismos de reclamação e reparação e procedimentos para a sua utilização.
- e. Demais informações exigidas por lei.

**XI** - Dever de publicar a estrutura da gestão corporativa e suas políticas de promoção e defesa dos direitos humanos e informar quem são os responsáveis pela tomada de decisões e seus respectivos papéis na cadeia de produção, a fim de que os acionistas com poder decisório se tornem também responsáveis e a desconsideração da personalidade jurídica possa ocorrer;

**XII** - Dever de difundir as informações através de todos os meios de notificação apropriados, tendo em conta a situação de comunidades remotas, isoladas ou não alfabetizadas, e garantir que a referida notificação seja não apenas entregue, mas compreendida com o uso dos idiomas das pessoas e comunidades afetadas;

**XIII** - Em caso de riscos derivados das suas atividades, dever de assegurar a participação dos trabalhadores e trabalhadoras, das pessoas e comunidades afetadas ao gerir a situação, em busca da representatividade coletiva.

**XIV** - Dever das empresas transnacionais de adotar normas e legislação do país que garantam maior proteção de direitos humanos, independentemente do local do dano;

## CAPÍTULO V

### DOS MECANISMOS DE REPARAÇÃO

**Art. 9º** Não é admissível o argumento do *forum non conveniens* (incompetência do Juízo) em casos que versem sobre violações de Direitos Humanos cometidas no contexto da atividade empresarial, ainda que os fatos tenham sido cometidos fora do território nacional;

**Art. 10** Os órgãos estatais e instituições de justiça não podem se valer de qualquer acordo extrajudicial ou judicial com empresas que as exonerem de suas obrigações de indenizar e reparar integralmente pessoas e comunidades atingidas por suas operações.

**Art. 11** As negociações eventualmente desenvolvidas perante instâncias do Poder Público que atuem ou venham a atuar no tratamento de violação de Direitos Humanos cometidos no contexto da atividade empresarial, seja na esfera extrajudicial, no bojo de um processo judicial ou em paralelo ao processo judicial, devem se orientar pela busca de soluções garantidoras de direitos humanos, haja vista a assimetria entre as partes envolvidas, devendo observar os ditames a seguir descritos:

I - Escuta, interlocução e participação dos trabalhadores e trabalhadoras, de entidades sindicais, das pessoas e comunidades atingidas, seus apoiadores e assessorias técnicas, na criação das instâncias e procedimentos a serem adotados para soluções garantidoras de direitos humanos;

II - Participação dos órgãos responsáveis pelas políticas públicas de Direitos Humanos, bem como órgãos do sistema de justiça, favorecendo a adoção de soluções que promovam a reparação integral das violações;

III - Priorização do modo de vida, cultura, usos e costumes de povos indígenas e comunidades quilombolas e tradicionais atingidas por violações de Direitos Humanos decorrentes da atividade empresarial, bem como suas crenças e tradições, respeitando a organização social de cada comunidade afetada, considerando, ainda, a necessidade de consulta prévia, livre, informada e de boa-fé;

IV - Os acordos individuais ou termos de ajustamento de conduta eventualmente celebrados não poderão gerar a flexibilização de garantias e de princípios legal e constitucionalmente previstos e que são passíveis de reconhecimento pela via judicial nem mitigar a responsabilidade integral de

empresas por violações de Direitos Humanos cometidas no contexto de suas atividades;

**Art. 12** Essa Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

**RENAN VINICIUS SOTTO MAYOR DE OLIVEIRA**

Presidente

Conselho Nacional dos Direitos Humanos - CNDH



Documento assinado eletronicamente por **Renan Vinicius Sotto Mayor de Oliveira, Presidente**, em 23/03/2020, às 17:13, conforme o § 1º do art. 6º e art. 10 do Decreto nº 8.539/2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **1130711** e o código CRC **73438967**.

ANEXO I À RESOLUÇÃO Nº 5, DE 12 DE MARÇO DE 2020

**EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

O rompimento da barragem de Fundão em Mariana/MG ganhou repercussão mundial por se tratar de um desastre de grande magnitude, que assolou diversos territórios e localidades por toda a extensão da Bacia do Rio Doce. Estima-se que mais de 40 milhões de metros cúbicos de rejeitos de minério tenham sido despejados no meio ambiente.

Além dos distritos de Bento Rodrigues, Paracatu de Baixo e Gesteira, este último em Barra Longa/MG, a lama de rejeitos destruiu lares e destroçou famílias, repercutindo no cotidiano de milhares de pessoas que extraíam do rio o seu sustento. Pescadores e agricultores tiveram suas vidas arruinadas e quadros de depressão se tornaram constantes em todos os territórios atingidos. Foram também atingidos povos indígenas e comunidades tradicionais que tinham profunda ligação espiritual com o Rio Doce e litoral capixaba.

Pouco mais de três anos depois, em janeiro de 2019, a sociedade brasileira se viu diante de um novo desastre, de características semelhantes e proporções ainda maiores quanto ao número de vítimas fatais. Desta vez, a população da Bacia do Paraopeba foi atingida pelo rompimento da barragem do Córrego de Feijão, que deixou 270 mortos.

Longe de representar fatos isolados, os casos revelam um padrão de desenvolvimento predatório, que não incorpora o arcabouço protetivo dos Direitos Humanos, contrariando os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas.

Em nosso país, poderiam ser citados diversos outros exemplos de violações de Direitos Humanos por parte de empresas, tais como: o caso da chuva de prata que atingiu moradores do entorno de um conglomerado industrial-siderúrgico portuário situado na Baía de Sepetiba/RJ; o caso do afundamento de solos que compromete a estrutura de imóveis em bairros de Maceió/AL,

em decorrência da mineração de sal gema; o caso do lançamento de dejetos tóxicos no Rio Pará, em Barcarena/PA; as denúncias de moradores de Guaíba/RS em relação às emissões atmosféricas de gases tóxicos em desacordo com os padrões estabelecidos por parte de uma grande empresa do setor de celulose; as denúncias de ribeirinhos, povos indígenas e comunidades tradicionais pelo descumprimento de condicionantes na construção da usina hidrelétrica de Belo Monte, em Altamira/PA; o derramamento de óleo no litoral brasileiro, dentre outros.

Constata-se também um ambiente laboral que frequentemente entra em choque com o conceito de trabalho decente preconizado pela Organização Internacional do Trabalho. Práticas de assédio moral, falta de segurança no trabalho e adoecimento dos trabalhadores e trabalhadoras, em decorrência de exigências de metas difíceis ou impossíveis de serem cumpridas, são constantes em diversos setores produtivos.

O contexto Pós-Reforma Trabalhista, cujas normas precarizaram as relações de trabalho, privilegiando o negociado sobre o legislado, demonstra ter sido aprofundada a assimetria existente em tais relações. Temos um cenário de crescimento da precarização social do trabalho incluindo o aumento da informalidade, diminuição do emprego formal e a regressão de direitos do trabalho.

A crescente automatização da produção, o teletrabalho sem o correspondente direito à desconexão, a ampliação das hipóteses de terceirização, bem como a flexibilidade empresarial na busca pela redução de custos relacionados aos encargos fiscais e à mão-de-obra comprimem o já diminuto poder de barganha dos trabalhadores e trabalhadoras, que vivem sob a sombra constante do desemprego.

Some-se a isso a disparidade existente em relação ao trabalho de homens e mulheres, bem como a submissão a jornadas exaustivas de trabalho, que tendem a se prolongar com o aumento do tempo exigido para a aposentadoria com o advento da Reforma da Previdência. Ainda, o trabalho escravo e o trabalho infantil são chagas que continuam a fustigar a sociedade brasileira.

Todos esses fatores demonstram a necessidade de se adotar diretrizes para uma política pública de Direitos Humanos e Empresas no plano nacional. Trata-se de uma tendência global, que pode ser observada pela evolução do tratamento da temática pelas Nações Unidas.

Historicamente, o grande marco de incorporação da chamada agenda de Empresas e Direitos Humanos nas Nações Unidas foi, inegavelmente, o discurso do ex-presidente do Chile, Salvador Allende, na Assembleia Geral das Nações Unidas, em dezembro de 1972. Neste momento, Allende denuncia os ataques que empresas transnacionais vinham perpetrando contra seu governo e a democracia Chilena.

Além de colocar em evidência este novo “animal político” presente no sistema internacional, e sua capacidade de defender seus interesses de forma pouco transparente e, até hoje, estabelecido dentro de um marco de grande impunidade, Allende nos ajuda a entender o poder deste novo ator, e até defini-lo, reforçando o fato de que as empresas transnacionais, já na década de 70, possuíam um capital superior ao da maioria dos Estados onde desempenham suas atividades, apresentando-se, portanto, como agentes influenciadores, não só das chamadas regras de “mercado”, mas, especialmente das decisões políticas que garantiriam a segurança de tais regras. Política e economia nunca podem ser analisadas como fenômenos em separado.

A morte de Salvador Allende em 1973 e o golpe de Estado no Chile “forçaram” as Nações Unidas a darem uma resposta à altura dos desafios apresentados pelo ex-presidente. Não é possível afirmar que tal cenário não se formasse sem esse final trágico, mas, tendo em vista o perfil da organização e a dinâmica de “avanços” e “recuos” desta agenda, não seria conspiratório suspeitar que a ONU não fosse um espaço propício a regulamentar o espectro de atuação das transnacionais, contribuindo para coibir as possíveis violações de Direitos Humanos perpetradas pelas mesmas.

Portanto, em uma breve síntese, correndo o risco da simplificação, desde 1972, após o discurso de Salvador Allende, a ONU incorpora essa agenda, dando início aos debates para a criação

da Comissão sobre Empresas Transnacionais submetida ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, e a partir deste momento contrapõem-se duas perspectivas: uma que vê a necessidade de se regular internacionalmente de maneira “vinculante” as empresas transnacionais e de se criar mecanismos de responsabilização destes atores por violações a Direitos Humanos; e outra que se alinha com a vertente da Responsabilidade Social Corporativa, baseada em pactos de adesão voluntária, geradoras de marketing positivo para as empresas e comparável a finalidades filantrópicas. Em última instância, a ONU resistiria a uma normatização, via responsabilização das empresas que fosse mais eficaz, respondendo mediante normas mais brandas e voluntárias, ao passo que, principalmente em razão da pressão da sociedade civil global, brechas são forçadas e instrumentos vinculantes são considerados.

O professor Surya Deva (2013) resume em três etapas os principais ciclos de busca de normatização da atividade de empresas transnacionais no âmbito das Nações Unidas:

A primeira fase, como já mencionado, inicia-se em 1972 (discurso de Salvador Allende) com os primeiros passos para a criação da Comissão sobre Empresas Transnacionais, (Comissão sobre Investimento Internacional e Empresas Transnacionais) submetida ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas, e vai até 1990, com a apresentação do draft do Código de Conduta para Empresas Transnacionais;

A segunda fase instaura-se em 1997-1998 com o estabelecimento de um grupo de trabalho na Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos, subordinada ao Conselho de Direitos Humanos da

ONU (anteriormente chamada de Comissão de Direitos Humanos), para analisar os métodos de trabalho e atividades das empresas transnacionais e apresentar um documento normativo ao final do trabalho. Em meados de 2003, o grupo de trabalho ligado à Subcomissão para Promoção e Proteção dos Direitos Humanos apresentou o draft das Normas sobre Responsabilidades das Empresas Transnacionais e Outros Negócios com Relação a Direitos Humanos, conhecidas como “Normas”, que não obteve aceitação por parte do Conselho de Direitos Humanos;

Concomitantemente ao trabalho deste grupo, o então Secretário Geral da ONU, Kofi Annan, no ano de 1999, lançou o Pacto Global (Global Compact).

A terceira fase se inicia em 2005, com a nomeação do professor de Harvard, John Ruggie, que já havia participado do processo de formulação do Pacto Global, como Representante Especial do Secretário Geral para a temática Direitos Humanos e Empresas Transnacionais. Seu mandato foi prorrogado até 2011, quando este apresentou ao Conselho de Direitos Humanos da ONU os Princípios Orientadores em Direitos Humanos e Empresas, resultado final de seu trabalho.

Agora, apesar de não abordado pelo professor Deva neste texto, pode-se afirmar que vivemos uma “quarta fase”, após a aprovação da Resolução 26/9 no Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, em 2014, que deu início à negociação de um tratado internacional sobre Empresas Transnacionais e Direitos Humanos, no âmbito das Nações Unidas, criando o Grupo Intergovernamental de Composição Aberta sobre Empresas Transnacionais e outros Negócios e Direitos Humanos.

Em 2014, a Resolução 26/9 obteve 20 votos a favor, 13 abstenções e 14 votos contrários. Deve-se destacar que a Resolução contou com grandes aliados em seu início, tendo votado a favor China, Rússia, Índia e Venezuela, enquanto todos os países da União Europeia presentes, como Alemanha, França, Itália, Irlanda e a República Tcheca, junto com Estados Unidos, dentre outros, se posicionaram contra. No que tange à América Latina, tirando Brasil, que se absteve na votação, assim como Chile, México e Peru, ia se formando um bloco de apoio importante, composto por Bolívia, Cuba, Venezuela, El Salvador e Nicarágua.

Este Grupo de Negociação Intergovernamental, já promoveu cinco Sessões de negociação, a primeira em 2015, e as seguintes em 2016, 2017, em outubro de 2018 e outubro de 2019, tendo apresentado para a terceira Sessão, em 2017, os chamados Elementos, documento inicial que serviria como ponto de partida para discussão de um possível escopo para o futuro

tratado. Ao final desta última Sessão ficou estabelecido que, após a realização de consultas regionais, o Equador, que detém a Presidência do Grupo, deveria apresentar um Rascunho efetivo do tratado, o mencionado *Zero Draft* (Rascunho zero), até junho de 2018, quatro meses antes da realização da 4ª sessão, em outubro. O mesmo foi apresentado em agosto de 2018, e o Rascunho Revisado serviu de subsídio para a 5ª Sessão, tendo sido publicado em julho de 2019.

A aprovação da Resolução 26/9 foi considerada uma grande vitória para grande parte da sociedade civil global e certos Estados que vinham, desde a década de 70, pleiteando normas vinculantes, e que, principalmente, a partir de 2011, após a publicação dos Princípios Orientadores, para que pudessem romper com a lógica “pró- empresas” representada pelos mesmos, assim como suprir as lacunas por eles deixadas, e que seriam essenciais para uma efetiva responsabilização de empresas no caso de violações de Direitos Humanos, como, por exemplo, a previsão de obrigações diretas para as empresas e mecanismos de extraterritorialidade. Mas, acima de tudo, pleiteia-se, hoje, uma grande mudança paradigmática representada pelo desafio de se colocar o Direito Internacional dos Direitos Humanos acima de tratados de investimento e outros acordos comerciais.

Classicamente, John Ruggie, ao apresentar os Princípios Orientadores defende que a responsabilidade das corporações em relação aos Direitos Humanos é distinta da obrigação dos Estados: as corporações devem evitar a violação de Direitos Humanos, mas não são obrigadas a isso da mesma forma que os Estados (Bilchitz, 2013). Bilchitz argumenta, a partir da fundamentação moral dos Direitos Humanos, que há sim obrigações vinculantes para as corporações e que estas derivam do quadro normativo – e não das expectativas sociais, como foi alegado. Ele tenta demonstrar que a concepção de Ruggie se funda em um entendimento equivocado do papel social das empresas e da legitimidade democrática.

Apesar de todo esse apelo em prol da necessidade de se estabelecer regras objetivas, transparentes, rígidas e vinculantes, a fim tanto de se prevenir potenciais violações de Direitos Humanos por empresas, quanto de responsabilizá-las por tais atos, como forma de se responder ao processo de afirmação histórica dos Direitos Humanos, em constante evolução e sempre na direção de se fornecer melhores respostas aos pleitos das vítimas frente aos violadores dos seus direitos, dar início ao processo de negociação do tratado sobre Empresas e Direitos Humanos ameaçava o enfraquecimento do suposto “consenso” obtido quando da adoção dos Princípios Ruggie no âmbito do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Adoção por “consenso” é uma *praxis* do Conselho de Direitos Humanos da ONU, e é importante frisar que os Princípios não foram produzidos a partir de negociações entre Estados, mas resultado de um esforço de *experts* e consultores empresariais, sob a liderança do Professor John Ruggie. Entretanto, o marketing envolvido na difusão dos mesmos mostra-se, até hoje, muito influente.

Outro aspecto a ser considerado e que influenciou a constituição de agenda, podendo inclusive afetar o debate sobre Empresas e Direitos Humanos, tanto a nível regional, quanto nacional, foi a constituição do Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, em 2012, estimulando os Estados a elaborarem Planos de Ação Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, que tivessem como principal inspiração os Princípios Orientadores. Vê-se como algo importantíssimo o aprimoramento de legislações nacionais que possam tornar mais eficazes os mecanismos de responsabilização de empresas por violações de Direitos Humanos. Entretanto, os Planos de Ação Nacionais, tanto os europeus, quanto os latino-americanos, analisados até agora pelo Homa, não respondem à altura a este desafio. Ao reproduzirem a sistemática dos *Guiding Principles*, ou Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos do Prof. John Ruggie, acabam mantendo suas lacunas, o que não contribui para o aprimoramento daqueles mecanismos. As principais falhas encontradas, e que se apresentam tanto nos europeus quanto latino- americanos, seriam: Dificuldades de manejar a dinâmica metodológica de encontros entre os diferentes atores, como Estado, empresas e sociedade civil; déficit democrático, ou seja, pouca participação de vítimas de violações, além de pouca transparência sobre os processos de consultas; fraca previsão normativa em matéria de Direitos Humanos; linguagem vaga e imprecisa; expressiva valorização apenas dos princípios da OCDE; não são mencionadas medidas concretas de responsabilização, na maioria dos



casos, e inexistência de um prazo claro para efetivação das existentes, além de ausência de previsão de mecanismos de extraterritorialidade, na maior parte dos Planos.

Assim, um esforço nacional que inove em matéria de prevenção e responsabilização de empresas por violações de Direitos Humanos é bem-vindo, desde que traga verdadeiros avanços e não retrocessos. Um bom exemplo de documento que expressa esse debate é a Nota Técnica nº 7/2018 sobre Proteção e Reparação de Direitos Humanos no âmbito das atividades empresariais, lançada pela Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão, em agosto de 2018, e que, em grande medida, advém da realização da Primeira Audiência Pública sobre Empresas e Direitos Humanos, realizada na Universidade Federal do Espírito Santo, na cidade de Vitória, em 2017, sob a coordenação da PFDC, e do GT Corporações, um coletivo de mais de 20 organizações da sociedade civil, movimentos sociais e centros acadêmicos com ampla tradição na defesa de Direitos Humanos no Brasil.

O debate em torno de um processo de aprimoramento de normas preventivas de violações de Direitos Humanos por empresas, assim como sobre a implementação de mecanismos efetivos de reparação de ditas violações fortalece-se quando da publicação do Decreto 9571/2018, que estabelece Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, e que surpreendeu a sociedade civil brasileira, uma vez que foi elaborado sem transparência e sem uma consulta ampla à sociedade, ignorando-se todo o acúmulo existente até então sobre o tema.

Neste sentido, o Conselho Nacional de Direitos Humanos (CNDH) promoveu o Seminário Interativo de Formação-Direitos Humanos e Empresas, organizado pelo Grupo de Trabalho Direitos Humanos e Empresas, da Comissão Permanente dos Direitos ao Trabalho, à Educação e à Seguridade do Conselho, em 13 de agosto de 2019. Em decorrência do evento, decidiu-se elaborar uma Resolução que atribuísse, tanto aos Estados, quanto às empresas, os mais elevados parâmetros de proteção dos Direitos Humanos, como condicionantes ao planejamento e implementação da atividade empresarial, em respeito à legislação nacional, e aos tratados internacionais do qual o Brasil seja parte, considerando-se, inclusive, a importância de o país vir a aprimorar o seu espectro de obrigações vinculantes internacionais, em matéria de Empresas e Direitos Humanos.

---

**Referência:** Processo nº 00135.206279/2020-60

SEI nº 113071

**ANEXO C – ABNT NBR ISO 26000**

NORMA BRASILEIRA

**ABNT NBR  
ISO  
26000**

Primeira edição  
01.11.2010

Válida a partir de  
01.12.2010

---

---

## **Diretrizes sobre responsabilidade social**

*Guidance on social responsibility*

ICS 03.100.01 ISBN 978-85-07-02363-0



Número de referência ABNT NBR ISO 26000:2010  
110 páginas

© ISO 2010 - © ABNT 2010

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

© ISO 2010

Todos os direitos reservados. A menos que especificado de outro modo, nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou utilizada por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia e microfilme, sem permissão por escrito pela ABNT, único representante da ISO no território brasileiro.

© ABNT 2010

Todos os direitos reservados. A menos que especificado de outro modo, nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou utilizada por qualquer meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia e microfilme, sem permissão por escrito pela ABNT.

ABNT

Av. Treze de Maio, 13 - 28º andar 20031-901 - Rio de Janeiro - RJ Tel.: + 55 21 3974-2300

Fax: + 55 21 2220-1762

abnt@abnt.org.br www.abnt.org.br

Impresso no Brasil

ii

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

<b>Sumário</b>	Página
Prefácio Nacional .....	v
Introdução .....	vii
<b>1 Escopo .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Termos e definições.....</b>	<b>2</b>
<b>3 Compreensão da responsabilidade social.....</b>	<b>5</b>
3.1 A responsabilidade social das organizações: Histórico .....	5
3.2 Tendências atuais da responsabilidade social .....	6
3.3 Características da responsabilidade social .....	6
3.4 O Estado e a responsabilidade social.....	10
<b>4 Princípios da responsabilidade social.....</b>	<b>10</b>
4.1 Geral .....	10
4.2 <i>Accountability</i> .....	11
4.3 Transparência.....	11
4.4 Comportamento ético .....	12
4.5 Respeito pelos interesses das partes interessadas .....	12
4.6 Respeito pelo estado de direito .....	13
4.7 Respeito pelas normas internacionais de comportamento .....	13
4.8 Respeito pelos direitos humanos.....	14
<b>5 Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento das partes interessadas ....</b>	<b>14</b>
5.1 Geral .....	14
5.2 Reconhecimento da responsabilidade social .....	15
5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas .....	17
<b>6 Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social .....</b>	<b>20</b>
6.1 Geral .....	20
6.2 Governança organizacional .....	22
6.3 Direitos humanos .....	24
6.4 Práticas de trabalho .....	35
6.5 Meio ambiente .....	43
6.6 Práticas leais de operação .....	50
6.7 Questões relativas ao consumidor .....	53
6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade .....	62
<b>7 Orientações sobre a integração da responsabilidade social por toda a organização .....</b>	<b>71</b>
7.1 Geral .....	71
7.2 Relação das características de uma organização com a responsabilidade social .....	72
7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização.....	73
7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização .....	76
7.5 Comunicação sobre responsabilidade social.....	78
7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social.....	81
7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas de uma organização relativas à responsabilidade social.....	83
7.8 Iniciativas voluntárias de responsabilidade social .....	85
<b>Anexo A (informativo) Exemplos de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social.....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo B (informativo) Abreviaturas .....</b>	<b>101</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>102</b>

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### Figuras

Figura 1 – Visão geral esquemática da ISO 26000 .....	xii
Figura 2 – Relação entre a organização, partes interessadas e a sociedade .....	15
Figura 3 – Os sete temas centrais .....	21
Figura 4 – Integração da responsabilidade social em toda a organização .....	72

### Boxes

Box 1 – Resumo de informações para auxiliar os usuários dessa Norma Internacional.....	xii
Box 2 – Igualdade de gênero e responsabilidade social .....	8
Box 3 – A ISO 26000 e as pequenas e médias empresas/organizações (PMO) .....	8
Box 4 – O que é cumplicidade.....	14
Box 5 – Benefícios da responsabilidade social para a organização .....	21
Box 6 – A Carta Internacional dos Direitos Humanos e os instrumentos fundamentais dos direitos humanos .....	24
Box 7 – Trabalho infantil.....	34
Box 8 – A Organização Internacional do Trabalho.....	35
Box 9 – Comitês conjuntos de saúde e segurança formados por trabalhadores e gerência .....	42
Box 10 – Exemplos de ações de adaptação climática .....	48
Box 11 – Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor.....	11
Box 12 – Solução de disputas ligadas ao consumo .....	60
Box 13 – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio .....	64
Box 14 – Contribuição para o desenvolvimento da comunidade por meio das principais atividades da organização.....	65
Box 15 – Elaboração de responsabilidade social .....	80
Box 16 – Iniciativas certificáveis e iniciativas relacionadas a interesses comerciais ou econômicos.....	87
Box 17 – Não endosso de iniciativas pela ISO .....	89

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### Prefácio Nacional

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) é o Foro Nacional de Normalização. As Normas Brasileiras, cujo conteúdo é de responsabilidade dos Comitês Brasileiros (ABNT/CB), dos Organismos de Normalização Setorial (ABNT/ONS) e das Comissões de Estudo Especiais (ABNT/CEE), são elaboradas por Comissões de Estudo (CE), formadas por representantes dos setores envolvidos, delas fazendo parte: produtores, consumidores e neutros (universidades, laboratórios e outros).

Os Documentos Técnicos ABNT são elaborados conforme as regras das Diretivas ABNT, Parte 2.

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) chama atenção para a possibilidade de que alguns dos elementos deste documento podem ser objeto de patente. A ABNT não deve ser considerada responsável pela identificação de quaisquer direitos de patentes.

A ISO 26000 foi elaborada pelo *ISO/TMB Working Group on Social Responsibility* (ISO/TMB WG SR) por meio de um processo *multi-partite* que envolveu especialistas de mais de 90 países e 40 organizações internacionais ou com ampla atuação regional envolvidas em diferentes aspectos da responsabilidade social. Esses especialistas vieram de seis diferentes grupos de partes interessadas: consumidores; governo; indústria; trabalhadores; organizações não governamentais (ONG); serviços, suporte, pesquisa, academia e outros. Além disso, buscou-se um equilíbrio entre países em desenvolvimento e desenvolvidos, assim como um equilíbrio entre gêneros na elaboração dos grupos. Apesar dos esforços feitos para assegurar uma participação equilibrada de todos os grupos de partes interessadas, um equilíbrio total e equitativo de partes interessadas foi limitado por diversos fatores, inclusive a disponibilidade de recursos e a necessidade de conhecimento do idioma inglês.

A ABNT NBR ISO 26000 foi elaborada na Comissão de Estudo Especial de Responsabilidade Social (ABNT/CEE-111), que participou ativamente da elaboração da ISO 26000, cujo conteúdo técnico foi amplamente discutido e divulgado no Brasil em eventos e reuniões desta Comissão, utilizando também o processo multi-partite.

Esta Norma é uma adoção idêntica, em conteúdo técnico, estrutura e redação, à ISO 26000:2010 e, conforme ISO/IEC Guide 21-1:2005, contém as seguintes adequações:

- substituição do prefácio da Norma Internacional pelo prefácio nacional;
- substituição de “esta Norma Internacional” por “esta Norma”;
- inclusão da referência aos documentos técnicos ABNT idênticos aos da ISO, quando existentes. Por exemplo, ABNT NBR ISO 9000 ao invés de ISO 9000.

Os termos e definições da Seção 2 e os documentos referenciados na bibliografia foram mantidos na mesma ordem do texto original em inglês.

O Escopo desta Norma Brasileira em inglês é o seguinte:

### Scope

*This International Standard provides guidance to all types of organizations, regardless of their size or location, on:*

- a) *concepts, terms and definitions related to social responsibility;*
- b) *the background, trends and characteristics of social responsibility;*
- c) *principles and practices relating to social responsibility;*
- d) *the core subjects and issues of social responsibility;*

v

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -  
Todos os direitos reservados— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- e) *integrating, implementing and promoting socially responsible behaviour throughout the organization and, through its policies and practices, within its sphere of influence;*
- f) *identifying and engaging with stakeholders; and*
- g) *communicating commitments, performance and other information related to social responsibility.*

vi

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -  
Todos os direitos reservados**ABNT NBR ISO 26000:2010****Introdução**

Organizações em todo o mundo, assim como suas partes interessadas, estão se tornando cada vez mais cientes da necessidade e dos benefícios do comportamento socialmente responsável. O objetivo da responsabilidade social é contribuir para o desenvolvimento sustentável.

O desempenho da organização em relação à sociedade em que opera e ao seu impacto no meio ambiente se tornou uma parte crucial na avaliação de seu desempenho geral e de sua capacidade de continuar a operar de forma eficaz. Isso, em parte, reflete o reconhecimento cada vez maior da necessidade de assegurar ecossistemas saudáveis, igualdade social e boa governança organizacional. A longo prazo, todas as atividades das organizações dependem da saúde dos ecossistemas do mundo. As organizações estão sujeitas a uma investigação mais criteriosa por parte de suas diversas partes interessadas. A percepção e a realidade do desempenho em responsabilidade social da organização podem influenciar, além de outros, os seguintes fatores:

- sua vantagem competitiva;
- sua reputação;
- sua capacidade de atrair e manter trabalhadores e/ou conselheiros, sócios e acionistas, clientes ou usuários;
- a manutenção da moral, do compromisso e da produtividade dos empregados;
- a percepção de investidores, proprietários, doadores, patrocinadores e da comunidade financeira; e
- sua relação com empresas, governos, mídia, fornecedores, organizações pares, clientes e a comunidade em que opera.



Esta Norma fornece orientações sobre os princípios subjacentes à responsabilidade social, reconhecendo a responsabilidade social e o engajamento das partes interessadas, os temas centrais e as questões pertinentes à responsabilidade social (ver Tabela 2) e formas de integrar o comportamento socialmente responsável na organização (ver Figura 1). Esta Norma salienta a importância de resultados e melhorias no desempenho em responsabilidade social.

Esta Norma visa ser útil para todos os tipos de organizações nos setores privado, público e sem fins lucrativos, sejam elas grandes ou pequenas, com operações em países desenvolvidos ou em desenvolvimento. Embora nem todas as partes desta Norma tenham a mesma utilidade para todos os tipos de organizações, todos os temas centrais são relevantes para todas as organizações. Todos os temas centrais contêm várias questões e é responsabilidade de cada organização individualmente identificar quais questões são relevantes e significativas para ela abordar, por meio de suas considerações e por meio do diálogo com as partes interessadas.

Organizações governamentais, como qualquer outra organização, podem desejar usar esta Norma. Entretanto, esta Norma não pretende substituir, alterar ou, de qualquer outra forma, modificar as obrigações do Estado.

Cada organização é estimulada a se tornar mais socialmente responsável ao usar esta Norma.

Reconhecendo que as organizações se encontram em diferentes estágios de entendimento e integração da responsabilidade social, esta Norma foi concebida para ser utilizada tanto pela organização que começa a abordar o tema da responsabilidade social como aquela mais experiente em sua implementação. A organização iniciante pode achar úteis a leitura e a aplicação desta Norma como um guia sobre responsabilidade social, enquanto que o usuário mais experiente pode desejar usar o documento para melhorar práticas já existentes e integrar a responsabilidade social ainda mais na organização. Apesar desta Norma ter sido concebida para ser lida e usada como um todo, leitores que buscam informações específicas sobre responsabilidade social podem achar útil a estrutura descrita na Tabela 1. O Box 1 fornece informações resumidas para auxiliar os usuários desta Norma.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

vii

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Esta Norma fornece diretrizes para os usuários e não visa nem é apropriada a fins de certificação. Quaisquer ofertas de certificação ou alegações de ser certificado pela ABNT NBR ISO 26000 constituem declarações falsas, incompatíveis com a intenção ou propósito desta Norma.

A menção a qualquer iniciativa ou ferramenta voluntária no Anexo A desta Norma não significa que a ABNT endossa ou confere importância especial a essa iniciativa ou ferramenta.

**Tabela 1 – Estrutura da ABNT NBR ISO 26000**

<b>Título da Seção</b>	<b>Número da Seção</b>	<b>Descrição do conteúdo da Seção</b>
Escopo	Seção 1	Define o escopo desta Norma e identifica certas limitações e exclusões.
Termos e definições	Seção 2	Identifica e fornece a definição de termos-chave de importância fundamental para a compreensão da responsabilidade social e o uso desta Norma.

Compreensão da responsabilidade social	Seção 3	Descreve os fatores e condições importantes que influenciaram o desenvolvimento da responsabilidade social e que continuam a afetar sua natureza e prática. Descreve também o próprio conceito de responsabilidade social – seu significado e aplicação em organizações. A Seção inclui orientações para organizações de pequeno e médio portes sobre o uso desta Norma.
Princípios da responsabilidade social	Seção 4	Introduz e explica os princípios da responsabilidade social.
Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento de partes interessadas	Seção 5	Aborda duas práticas de responsabilidade social: o reconhecimento da organização de sua responsabilidade social e a identificação e engajamento de suas partes interessadas. Fornece orientações sobre a relação entre uma organização, suas partes interessadas e a sociedade, sobre o reconhecimento dos temas e questões centrais de responsabilidade social e sobre a esfera de influência da organização.
Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social	Seção 6	Explica os temas centrais e questões associadas referentes a responsabilidade social (ver Tabela 2). Para cada tema central, são fornecidas informações sobre seu escopo, sua relação com a responsabilidade social e respectivos princípios e considerações, ações e expectativas.
Orientações sobre a integração da responsabilidade social em toda a organização	Seção 7	Fornece orientações sobre como colocar a responsabilidade social em prática em uma organização. Isso inclui orientações relacionadas a: compreender a responsabilidade social da organização, integrar a responsabilidade social em toda a organização, comunicar sobre responsabilidade social, melhorar a credibilidade da organização em relação à responsabilidade social, analisar o progresso, melhorar o desempenho e avaliar iniciativas voluntárias em responsabilidade social.

## viii

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010****Tabela 1** (continuação)

<b>Título da Seção</b>	<b>Número da Seção</b>	<b>Descrição do conteúdo da Seção</b>
Exemplos de iniciativas e Ferramentas voluntárias para a Responsabilidade Social	Anexo A	Apresenta uma relação não exaustiva de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social que abordam aspectos de um ou mais temas centrais ou a integração da responsabilidade social em toda a organização.

Abreviaturas	Anexo B	Contém abreviaturas usadas nesta Norma.
Bibliografia		Inclui referências a instrumentos internacionais de reconhecida autoridade e Normas ISO mencionadas como fonte no corpo desta Norma.

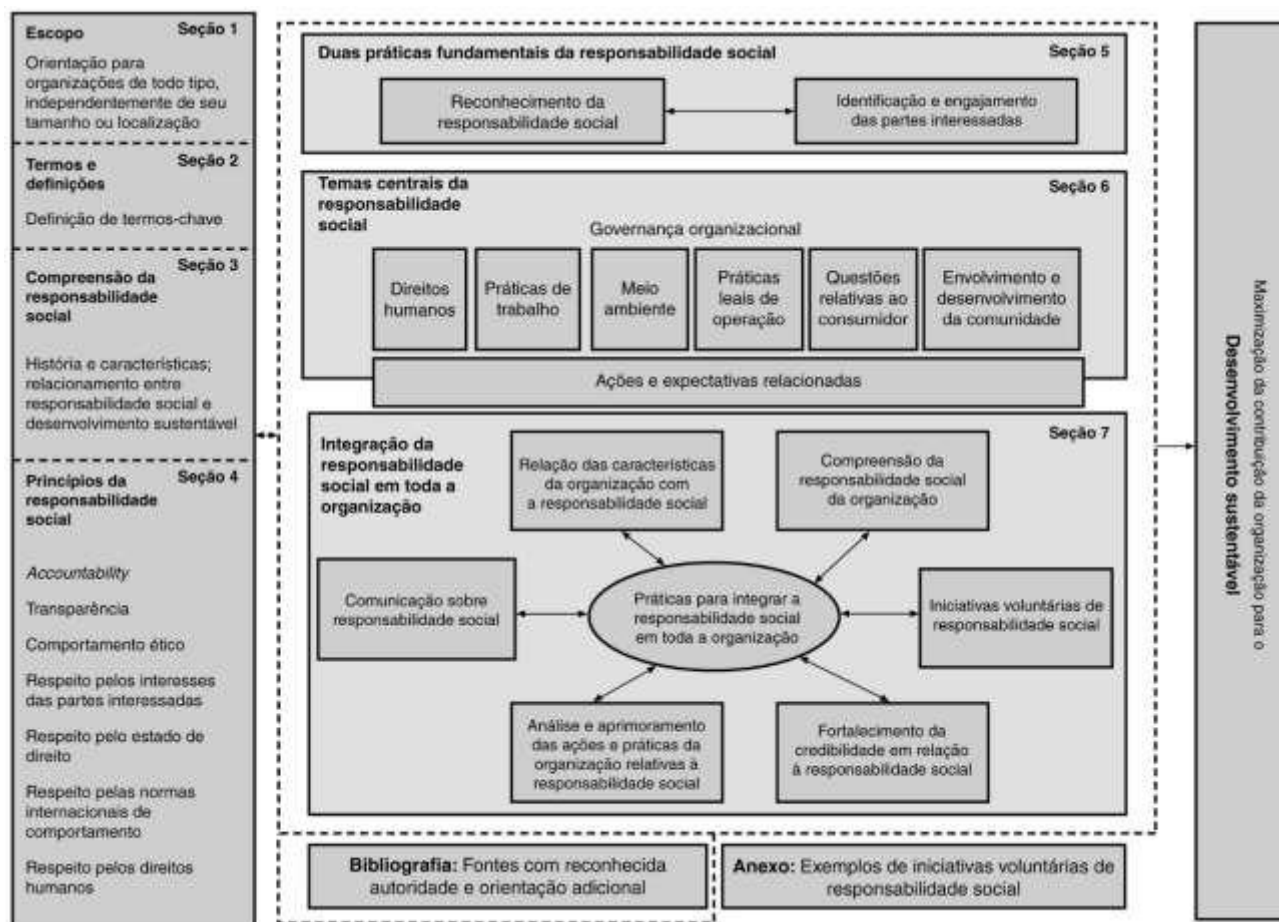
**Tabela 2 — Temas centrais e questões de responsabilidade social**

<b>Temas centrais e questões</b>	<b>Descritos na subseção</b>
Tema central: Governança organizacional	6.2
Tema central: Direitos humanos	6.3
Questão 1: <i>Due diligence</i>	6.3.3
Questão 2: Situações de risco para os direitos humanos	6.3.4
Questão 3: Evitar cumplicidade	6.3.5
Questão 4: Resolução de queixas	6.3.6
Questão 5: Discriminação e grupos vulneráveis	6.3.7
Questão 6: Direitos civis e políticos	6.3.8
Questão 7: Direitos econômicos, sociais e culturais	6.3.9
Questão 8: Princípios e direitos fundamentais no trabalho	6.3.10
Tema central: Práticas de trabalho	6.4
Questão 1: Emprego e relações de trabalho	6.4.3
Questão 2: Condições de trabalho e proteção social	6.4.4
Questão 3: Diálogo social	6.4.5
Questão 4: Saúde e segurança no trabalho	6.4.6
Questão 5: Desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho	6.4.7
Tema central: Meio ambiente	6.5
Questão 1: Prevenção da poluição	6.5.3

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela 2 (continuação)

<b>Temas centrais e questões</b>	<b>Descritos na subseção</b>
Questão 2: Uso sustentável de recursos	6.5.4
Questão 3: Mitigação e adaptação às mudanças climáticas	6.5.5
Questão 4: Proteção do meio ambiente e da biodiversidade e restauração de <i>habitats</i> naturais	6.5.6
Tema central: Práticas leais de operação	6.6
Questão 1: Práticas anticorrupção	6.6.3
Questão 2: Envolvimento político responsável	6.6.4
Questão 3: Concorrência leal	6.6.5
Questão 4: Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor	6.6.6
Questão 5: Respeito ao direito de propriedade	6.6.7
Tema central: Questões relativas ao consumidor	6.7
Questão 1: <i>Marketing</i> leal, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas	6.7.3
Questão 2: Proteção à saúde e segurança do consumidor	6.7.4
Questão 3: Consumo sustentável	6.7.5
Questão 4: Atendimento e suporte ao consumidor e solução de reclamações e controvérsias	6.7.6
Questão 5: Proteção e privacidade dos dados do consumidor	6.7.7
Questão 6: Acesso a serviços essenciais	6.7.8
Questão 7: Educação e conscientização	6.7.9
Tema central: Envolvimento e desenvolvimento da comunidade	6.8
Questão 1: Envolvimento da comunidade	6.8.3
Questão 2: Educação e cultura	6.8.4
Questão 3: Geração de emprego e capacitação	6.8.5
Questão 4: Desenvolvimento tecnológico e acesso às tecnologias	6.8.6
Questão 5: Geração de riqueza e renda	6.8.7
Questão 6: Saúde	6.8.8
Questão 7: Investimento social	6.8.9



**Figura 1 — Visão geral esquemática da ABNT NBR ISO 26000**

A Figura 1 apresenta uma visão geral da ABNT NBR ISO 26000 e visa ajudar as organizações a entenderem como usar esta norma. Ver abaixo orientações para uso desta norma:

- Após considerar as características da responsabilidade social e sua relação com o desenvolvimento sustentável (Seção 3), sugere-se que a organização avalie os princípios de responsabilidade social descritos na Seção 4. Ao praticarem a responsabilidade social, convém que as organizações respeitem e contemplem esses princípios, juntamente com os princípios específicos a cada tema central (Seção 6).
- Antes de analisar os temas centrais e as questões de responsabilidade social, assim como cada uma das ações e expectativas relacionadas (Seção 6), convém que a organização considere duas práticas fundamentais da responsabilidade social: reconhecimento da sua responsabilidade social dentro da sua esfera de influência e identificação e engajamento de suas partes interessadas (Seção 5).
- Uma vez que os princípios tenham sido entendidos e os temas centrais e as questões relevantes e significativas de responsabilidade social tenham sido identificados, convém que a organização busque integrar a responsabilidade social em todas as suas decisões e atividades, usando as orientações fornecidas na



Seção 7. Isso envolve práticas como: tornar a responsabilidade social parte integrante de suas políticas, cultura organizacional, estratégias e operações; desenvolver competências internas de responsabilidade social; promover comunicação interna e externa sobre responsabilidade social; e avaliar periodicamente essas ações e práticas referentes à responsabilidade social.

- Outras orientações sobre os temas centrais e práticas para integração da responsabilidade social estão disponíveis em fontes de reconhecida autoridade (Bibliografia) e em várias iniciativas e ferramentas voluntárias (alguns exemplos globais dessas iniciativas e ferramentas são apresentados no Anexo A).

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

xi

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

Ao abordar e praticar a responsabilidade social, o objetivo mais amplo da organização é maximizar sua contribuição para o desenvolvimento sustentável.

**Box 1 – Informações resumidas para auxiliar os usuários dessa Norma Internacional**

A ISO define norma como sendo um documento estabelecido por consenso e aprovado por um organismo reconhecido, que fornece, para uso comum e repetido, regras, diretrizes ou características para atividades ou seus resultados, visando à obtenção de um grau ótimo de ordenação em um dado contexto (ABNT ISO/IEC GUIA 2:2006 <sup>[39]</sup>, definição 3.2).

**Terminologia da ISO** (baseada nas Diretivas ISO/IEC, Parte 2, 2004, Anexo H)

Esta Norma não contém requisitos. Portanto, a palavra “deve”, que indica um requisito na linguagem da ISO, não é usada. As recomendações usam a expressão “convém que”. Em alguns países, certas recomendações da ISO 26000 estão incorporadas na legislação, sendo, portanto, legalmente requeridas.

A expressão “pode” é usada para indicar que alguma coisa é permitida ou possível, por exemplo, que uma organização ou indivíduo é capaz de fazer alguma coisa.

Uma Norma que forneça orientações não contém requisitos, mas admite-se que contenha recomendações.

Nas Diretivas ISO/IEC, Parte 2, uma recomendação é definida como sendo “expressão que apresenta uma possibilidade mais apropriada entre várias, sem mencionar ou excluir outras, ou que um certo modo de proceder é preferível, mas não necessariamente exigível, ou ainda que (na forma negativa) outra possibilidade é desaconselhável, mas não proibida.”

Os termos que não estão definidos na Seção 2 são utilizados no seu senso comum, conforme as definições do dicionário.

**Propósito do anexo informativo** (baseado nas Diretivas ISO/IEC Parte 2, 2004, 6.4.1)

O Anexo A informativo desta Norma fornece informações adicionais que visam ajudar na compreensão e uso do documento; ele não é parte destas orientações, nem é mencionado no texto desta Norma. O Anexo A apresenta uma relação não exaustiva de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social. Fornece exemplos delas e chama atenção para orientações adicionais que possam estar disponíveis, ajudando os usuários a comparar suas práticas com as de outras organizações. O fato de uma iniciativa ou ferramenta estar elencada no Anexo A não significa que essa iniciativa ou ferramenta seja endossada pela ISO.

**Bibliografia**

A Bibliografia, que é parte integrante desta Norma, fornece informações para a identificação e localização dos documentos mencionados no texto. Faz referência a instrumentos internacionais de reconhecida autoridade para as recomendações contidas nesta Norma. Esses instrumentos podem conter outras orientações e informações úteis; convém que os usuários da ABNT NBR ISO 26000 os consulte para entender e implementar melhor a responsabilidade social. As referências estão indicadas no texto por números sobrescritos entre chaves.

NOTA As referências não estão numeradas na ordem de aparição dos documentos no texto. Os documentos da ISO estão listados primeiro e os outros documentos estão listados em ordem alfabética da organização que os publicou.

### **Boxes**

Os boxes fornecem orientações adicionais ou exemplos ilustrativos. Convém que o texto do box não seja considerado menos importante do que outros textos.

### **xii**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

---

**NORMA BRASILEIRA**

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

---

## **Diretrizes sobre Responsabilidade social**

### **1 Escopo**

Esta Norma fornece orientações para todos os tipos de organizações, independentemente do porte ou localização, sobre:

- a) conceitos, termos e definições referentes à responsabilidade social;
- b) o histórico, tendências e características da responsabilidade social;
- c) princípios e práticas relativas à responsabilidade social;
- d) os temas centrais e as questões referentes à responsabilidade social;
- e) integração, implementação e promoção de comportamento socialmente responsável em toda a organização e por meio de suas políticas e práticas dentro de sua esfera de influência;
- f) identificação e engajamento de partes interessadas; e
- g) comunicação de compromissos, desempenho e outras informações referentes à responsabilidade social.

Esta Norma pretende auxiliar as organizações a contribuírem para o desenvolvimento sustentável. Visa estimulá-las a irem além da conformidade legal, reconhecendo que conformidade com a lei é uma obrigação fundamental de qualquer organização e parte essencial de sua responsabilidade social. Pretende, ainda, promover uma compreensão comum da área de responsabilidade social e complementar outros instrumentos e iniciativas relacionados à responsabilidade social, e não a substituí-los.

Ao aplicar esta Norma, é aconselhável que a organização leve em consideração as diversidades sociais, ambientais, jurídicas, culturais, políticas e organizacionais, assim como as diferentes condições econômicas, desde que mantendo a consistência com as normas internacionais de comportamento.

Esta Norma não é uma norma de sistema de gestão. Não visa nem é apropriada a fins de certificação ou uso regulatório ou contratual. Quaisquer ofertas de certificação ou alegações de ser certificado pela ABNT NBR ISO 26000 constituem declarações falsas, incompatíveis com a intenção ou propósito desta Norma. Uma vez que esta Norma não contém requisitos, qualquer certificação não seria uma demonstração de conformidade com esta Norma.

Esta Norma visa orientar as organizações no tema responsabilidade social e pode ser usada como parte de atividades de políticas públicas. Todavia, para fins do Acordo de Marrakesh, que criou a Organização Mundial do Comércio (OMC), ela não tem a intenção de ser interpretada como uma “norma internacional”, “diretriz” ou “recomendação”, nem pretende fornecer uma base para qualquer suposição ou conclusão de que uma medida está em conformidade com as obrigações perante a OMC. Além disso, esta Norma não visa fornecer uma base para ações legais, reclamações, defesas ou outras demandas em qualquer processo internacional, nacional ou de outra natureza, nem tampouco pretende ser citada como evidência da evolução do direito internacional consuetudinário.

Esta Norma não visa impedir o desenvolvimento de normas nacionais que sejam mais específicas, mais exigentes ou de um tipo diferente.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

1

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

### — 2 Termos e definições

Para os efeitos deste documento, aplicam-se os seguintes termos e definições.

#### 2.1

##### **accountability** \*

condição de responsabilizar-se por decisões e atividades e prestar contas destas decisões e atividades aos órgãos de governança de uma organização, a autoridades legais e, de modo mais amplo, às partes interessadas da organização

#### 2.2

##### **consumidor**

membro individual do público em geral, que compra ou usa propriedades, produtos ou serviços para fins pessoais

#### 2.3

##### **cliente**

organização ou membro individual do público em geral, que compra propriedades, produtos ou serviços para fins comerciais, pessoais ou públicos

#### 2.4

##### **due diligence** \*\*

processo abrangente e pró-ativo de identificar os impactos sociais, ambientais e econômicos negativos reais e potenciais das decisões e atividades de uma organização ao longo de todo o ciclo de vida de um projeto ou atividade organizacional, visando evitar ou mitigar esses impactos

#### 2.5



**empregado**

indivíduo com uma relação reconhecida como um “vínculo empregatício” nas leis ou práticas nacionais

NOTA Empregado é um termo menos abrangente do que **trabalhador** (2.27).

**2.6****meio ambiente**

arredores naturais em que uma organização opera, incluindo ar, água, solo, recursos naturais, flora, fauna, pessoas, espaço sideral e suas inter-relações

NOTA Neste contexto, arredores naturais estende-se do interior da organização até o sistema global.

**2.7****comportamento ético**

comportamento que esteja de acordo com os princípios aceitos de uma conduta moral e correta no contexto de uma situação específica e que seja consistente com **normas internacionais de comportamento** (2.11)

**2.8****eqüidade de gênero**

tratamento eqüitativo para mulheres e homens

NOTA Inclui igualdade de tratamento ou, em alguns casos, tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.

---

\* NOTA DA TRADUÇÃO: Accountability não possui termo correlato em português, sendo comumente interpretado como prestação de contas ou responsabilização.

\*\* NOTA DA TRADUÇÃO: *Due diligence* foi mantido em inglês, por não possuir termo correlato em português.

**2**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010****2.9****impacto da organização impacto**

mudança positiva ou negativa na sociedade, economia ou no **meio ambiente** (2.6), total ou parcialmente resultante das decisões e atividades passadas e presentes da organização

**2.10****iniciativa de responsabilidade social iniciativa**

programa ou atividade expressamente dedicada a atingir um objetivo específico relacionado à **responsabilidade social** (2.18)

NOTA Iniciativas de responsabilidade social podem ser desenvolvidas, patrocinadas ou geridas por qualquer tipo de organização.

**2.11****normas internacionais de comportamento**

expectativas de comportamento organizacional socialmente responsável oriundas do direito internacional consuetudinário, dos princípios geralmente aceitos de leis

internacionais ou de acordos intergovernamentais que sejam universalmente ou praticamente universalmente reconhecidos

NOTA 1 Acordos intergovernamentais incluem tratados e convenções.

NOTA 2 Apesar do direito internacional consuetudinário, dos princípios geralmente aceitos de leis internacionais e de acordos intergovernamentais serem originalmente direcionados a governos, eles expressam objetivos e princípios aos quais todas as organizações podem aspirar.

NOTA 3 As normas internacionais de comportamento evoluem com o tempo.

## 2.12

### **organização**

entidade ou grupo de pessoas e instalações com um conjunto de responsabilidades, autoridades e relações e com objetivos identificáveis

NOTA 1 Para os efeitos desta Norma, uma organização não inclui governo atuando em seu papel soberano para criar e fazer cumprir a legislação, exercer autoridade judicial, cumprir seu dever de criar políticas de interesse público ou honrar obrigações internacionais do Estado.

NOTA 2 Esclarecimentos sobre o significado de pequenas e médias empresas/organizações (PMO) são fornecidos em 3.3.

## 2.13

### **governança organizacional**

sistema pelo qual uma **organização** (2.12) toma decisões e as implementa na busca de seus objetivos

## 2.14

### **princípio**

base fundamental para processos decisórios ou comportamento

## 2.15

### **produto**

artigo ou substância oferecida para venda ou que seja parte de um serviço prestado por uma **organização** (2.12)

## 2.16

### **serviço**

ação de uma **organização** (2.12) para atender a uma demanda ou necessidade

## 2.17

### **diálogo social**

negociação, consulta ou, simplesmente, troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesse comum relacionados a políticas econômicas e sociais

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

NOTA Nesta Norma, o termo diálogo social é usado somente com o sentido adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

## 2.18

### **responsabilidade social**

responsabilidade de uma **organização** (2.12) pelos **impactos** (2.9) de suas decisões e atividades na sociedade e no **meio ambiente** (2.6), por meio de um **comportamento ético** (2.7) e transparente que

- contribua para o **desenvolvimento sustentável** (2.23), inclusive a saúde e bem-estar da sociedade;

- leve em consideração as expectativas das **partes interessadas** (2.20);
- esteja em conformidade com a legislação aplicável e seja consistente com as **normas internacionais de comportamento** (2.11); e
- esteja integrada em toda a **organização** (2.12) e seja praticada em suas relações

NOTA 1 Atividades incluem produtos, serviços e processos.

NOTA 2 Relações referem-se às atividades da organização dentro de sua **esfera de influência** (2.19).

## 2.19

### **esfera de influência**

amplitude/extensão de relações políticas, contratuais, econômicas ou outras relações por meio das quais uma **organização** (2.12) tem a capacidade de afetar as decisões ou atividades de indivíduos ou organizações

NOTA 1 A capacidade de influenciar não implica, em si, responsabilidade de exercer influência.

NOTA 2 Quando esse termo aparecer nesta Norma, tem sempre que ser compreendido no contexto das orientações contidas em 5.2.3 e 7.3.3.

## 2.20

### **parte interessada** \*\*\*

indivíduo ou grupo que tem um interesse em quaisquer decisões ou atividades de uma **organização** (2.12)

## 2.21

### **engajamento de partes interessadas**

atividade realizada para criar oportunidades de diálogo entre uma **organização** (2.12) e uma ou mais de suas **partes interessadas** (2.20) visando fornecer uma base sólida para as decisões da organização

## 2.22

### **cadeia de suprimentos**

seqüência de atividades ou partes que fornecem **produtos** (2.15) ou **serviços** (2.16) para a **organização** (2.12)

NOTA Em alguns casos, o termo cadeia de suprimentos é compreendido como **cadeia de valor** (2.25). Entretanto, para os efeitos desta Norma, cadeia de suprimentos é usada conforme a definição acima.

## 2.23

### **desenvolvimento sustentável**

desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas próprias necessidades

NOTA Desenvolvimento sustentável refere-se à integração de objetivos de alta qualidade de vida, saúde e prosperidade com justiça social e manutenção da capacidade da Terra de suportar a vida em toda a sua diversidade. Esses objetivos sociais, econômicos e ambientais são interdependentes e reforçam-se mutuamente. Desenvolvimento sustentável pode ser tratado como uma forma de expressar as expectativas mais amplas da sociedade como um todo.

---

\*\*\* NOTA DA TRADUÇÃO: Parte interessada pode também ser chamada *stakeholder*.

**ABNT NBR ISO 26000:2010****2.24****transparência**

franqueza sobre decisões e atividades que afetam a sociedade, a economia e o **meio ambiente** (2.6), e o disposição de comunicá-las de forma clara, precisa, tempestiva, honesta e completa

**2.25****cadeia de valor**

seqüência completa de atividades ou partes que fornecem ou recebem valor na forma de **produtos** (2.15) ou **serviços** (2.16)

NOTA 1 Partes que fornecem valor incluem fornecedores, **trabalhadores** terceirizados (2.27), empresas contratadas e outros.

NOTA 2 Partes que recebem valor incluem **clientes** (2.3), **consumidores** (2.2), conselheiros e outros usuários.

**2.26****grupo vulnerável**

grupo de indivíduos que compartilham uma ou várias características que são a base para discriminação ou circunstâncias adversas sociais, econômicas, culturais, políticas ou de saúde, e que os priva de meios para gozar seus direitos ou igualdade de oportunidades

**2.27****trabalhador**

aquele que realiza trabalho, seja **empregado** (2.5) ou trabalhador autônomo

**3 Compreensão da responsabilidade social****3.1 A responsabilidade social das organizações: Histórico**

O termo responsabilidade social tornou-se mais amplamente usado no início da década de 1970, embora vários aspectos da responsabilidade social já fossem objeto da ação de organizações e governos desde o final do século XIX e, em alguns casos, até mais cedo.

No passado, a atenção à responsabilidade social foi primeiramente focada nos negócios. O termo "responsabilidade social empresarial" (RSE) é mais conhecido para a maioria das pessoas do que "responsabilidade social".

A visão de que a responsabilidade social se aplica a todas as organizações surgiu conforme diferentes tipos de organizações, e não apenas as do mundo empresarial, reconheceram que também tinham responsabilidade pelo desenvolvimento sustentável.

Os elementos da responsabilidade social refletem as expectativas da sociedade em um momento específico, sendo, portanto, passíveis de mudança. Conforme as preocupações da sociedade mudam, suas expectativas em relação a organizações também mudam para refletir essas preocupações.

A noção inicial da responsabilidade social era centrada em atividades filantrópicas, como doações a instituições beneficentes. Temas como práticas de trabalho e práticas leais de operação surgiram há mais de um século. Outros temas, como direitos humanos, meio ambiente, defesa do consumidor e combate à fraude e à corrupção, foram acrescentados ao longo do tempo, conforme foram recebendo maior atenção.

Os temas centrais e questões identificados nesta Norma refletem a visão atual de boas práticas. As visões de boas práticas também irão, com certeza, mudar no futuro e outras questões podem ser consideradas elementos importantes da responsabilidade social.

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 3.2 Tendências atuais da responsabilidade social

A conscientização sobre a responsabilidade social das organizações tem aumentado por inúmeras razões.

Globalização, maior mobilidade e acessibilidade, assim como a crescente disponibilidade de comunicação instantânea, significam que indivíduos e organizações em todo o mundo estão tendo maior facilidade de saber sobre as decisões e atividades das organizações, tanto das próximas como das distantes. Esses fatores dão às organizações a oportunidade de se beneficiar com a aprendizagem sobre novas formas de fazer as coisas e solucionar problemas. Isso significa que as decisões e atividades das organizações estão sujeitas a uma investigação cada vez mais aprofundada por uma série de grupos e indivíduos. Políticas ou práticas adotadas pelas organizações em diferentes lugares podem ser rapidamente comparadas.

A natureza global de algumas questões ambientais e de saúde, o reconhecimento da responsabilidade mundial pelo combate à pobreza, a crescente interdependência financeira e econômica e a crescente dispersão geográfica das cadeias de valor significam que assuntos relevantes para uma organização podem ter um alcance muito maior do que aqueles restritos à área mais imediata onde se localiza a organização. É importante que as organizações abordem a responsabilidade social sob quaisquer circunstâncias socioeconômicas. Documentos como a Declaração do Rio sobre Meio ambiente e Desenvolvimento <sup>[158]</sup>, a Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável <sup>[151]</sup>, os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio <sup>[153]</sup> e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho <sup>[54]</sup> enfatizam essa interdependência mundial.

Ao longo das últimas décadas, a globalização tem resultado em um aumento no impacto de diferentes tipos de organizações, inclusive as do setor privado, as ONG e o governo, nas comunidades e no meio ambiente.

As ONG e as empresas têm se tornado prestadores de muitos serviços geralmente oferecidos pelo governo, especialmente em países onde os governos enfrentam sérios desafios e limitações, e têm sido incapazes de prestar serviços em áreas como saúde, educação e bem-estar. Conforme a capacidade dos governos de países se expande, os papéis dos governos e das organizações do setor privado sofrem mudanças.

Em tempos de crise econômica e financeira, convém que as organizações procurem manter suas atividades relacionadas à responsabilidade social. Essas crises têm um impacto significativo em grupos mais vulneráveis, o que sugere uma necessidade maior de responsabilidade social. Essas crises também apresentam uma oportunidade especial de se integrarem considerações sociais, econômicas e ambientais de forma mais eficaz em reformas de políticas e em decisões e atividades organizacionais. O Governo tem um papel crucial a desempenhar na percepção dessas oportunidades.

Consumidores, clientes, doadores, investidores e proprietários estão, de várias formas, exercendo influência financeira sobre organizações em relação à responsabilidade social. As expectativas da sociedade sobre o desempenho das organizações continuam a crescer. Em muitos lugares, a legislação que defende o direito da comunidade de obter informações dá às pessoas acesso a informações detalhadas sobre as decisões e atividades de algumas organizações. Um número crescente de organizações está se comunicando com suas partes interessadas, inclusive produzindo relatórios de responsabilidade social para atender às necessidades das partes interessadas de informações sobre o desempenho da organização.

Esses e outros fatores constituem o contexto da responsabilidade social e contribuem para a reivindicação de que as organizações demonstrem sua responsabilidade social.



### 3.3 Características da responsabilidade social

#### 3.3.1 Geral

A característica essencial da responsabilidade social (2.18) é a disposição da organização de incorporar considerações socioambientais em seus processos decisórios, bem como a *accountability* pelos impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente. Isso implica um comportamento transparente e ético que contribua para o desenvolvimento sustentável, esteja em conformidade com as leis aplicáveis e seja consistente com as normas internacionais de comportamento. Também implica que a responsabilidade social esteja integrada em toda a organização, seja praticada em suas relações e leve em conta os interesses das partes interessadas.

## 6

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

### ABNT NBR ISO 26000:2010

Uma parte interessada tem um ou mais interesses que podem ser afetados pelas decisões e atividades de uma organização. Esse interesse dá à parte interessada uma “participação” na organização, que cria uma relação com a organização. Essa relação não precisa ser formalizada ou mesmo reconhecida pela parte interessada ou pela organização. As partes interessadas podem também ser chamadas “*stakeholders*”. Ao determinar quais interesses de partes interessadas serão reconhecidos, convém que a organização considere a legalidade desses interesses e sua consistência com as normas internacionais de comportamento.

#### 3.3.2 As expectativas da sociedade

A responsabilidade social envolve uma compreensão mais ampla das expectativas da sociedade. Um princípio fundamental da responsabilidade social é o respeito pelo estado de direito e conformidade com requisitos legais. A responsabilidade social, entretanto, também implica ações que vão além da conformidade legal e do reconhecimento de obrigações para com os outros que não sejam exigências legais. Essas obrigações provêm de valores éticos e outros valores amplamente aceitos.

Apesar das expectativas de comportamento socialmente responsável variarem entre países e culturas, convém que as organizações respeitem as normas internacionais de comportamento, como as definidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos <sup>[156]</sup>, na Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável <sup>[151]</sup> e outros instrumentos.

A Seção 6 discorre sobre os temas centrais da responsabilidade social. Cada um desses temas inclui várias questões que possibilitarão a uma organização identificar seus impactos mais importantes na sociedade. A discussão de cada questão também descreve ações para lidar com esses impactos.

#### 3.3.3 O papel das partes interessadas na responsabilidade social

A identificação e o engajamento de partes interessadas são fundamentais para a responsabilidade social. Convém que a organização determine quem tem interesse em suas decisões e atividades para que possa compreender seus impactos e como lidar com eles. Apesar das partes interessadas poderem ajudar uma organização a identificar a relevância de assuntos específicos para suas decisões e atividades, elas não substituem a sociedade como um todo na determinação de normas e expectativas de comportamento. Um assunto pode ser relevante para a responsabilidade social da organização mesmo quando não identificado especificamente pelas partes interessadas que ela consulta.

Orientações adicionais sobre isso são fornecidas em 4.5 e na Seção 5.

### 3.3.4 Integração da responsabilidade social

Pelo fato da responsabilidade social dizer respeito a impactos potenciais e reais das decisões e atividades da organização, as atividades cotidianas regulares da organização constituem o comportamento mais importante a ser abordado. Convém que a responsabilidade social seja parte integrante da principal estratégia organizacional, com *accountability* em todos os níveis apropriados da organização, e que esteja refletida nos processos decisórios e seja levada em consideração na implementação das atividades.

A filantropia (nesse contexto entendida como doações a causas beneficentes) pode ter um impacto positivo na sociedade. Entretanto, convém que não seja usada por uma organização como um substituto da integração da responsabilidade social na organização.

Os impactos das decisões ou atividades da organização podem ser profundamente afetados por suas relações com outras organizações. A organização pode precisar trabalhar com outras para cuidar de suas responsabilidades. Isso pode incluir organizações pares, concorrentes (cuidando para evitar comportamento desleal), outras partes da cadeia de valor ou qualquer outra parte relevante dentro da esfera de influência da organização.

O Box 2 descreve a importância da igualdade de gênero e como ela se relaciona com a responsabilidade social.

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### Box 2 – Igualdade de gênero e responsabilidade social

Todas as sociedades designam papéis para homens e mulheres. Papéis de gênero são comportamentos aprendidos que condicionam quais atividades e responsabilidades são percebidas como masculinas e femininas. Esses papéis de gênero às vezes discriminam as mulheres, mas também os homens. Em todos os casos, a discriminação de gênero limita o potencial de indivíduos, famílias, comunidades e sociedades.

Já foi demonstrado que há uma relação positiva entre igualdade de gênero e desenvolvimento socioeconômico, motivo pelo qual igualdade de gênero é um dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. A promoção da igualdade de gênero dentro das atividades e campanhas da organização é um importante componente da responsabilidade social.

Convém que as organizações revejam suas decisões e atividades para eliminar desequilíbrios de gênero e promover igualdade de gênero. As áreas incluem:

- a proporção de homens e mulheres na governança e na direção, visando atingir progressivamente paridade e eliminar barreiras de gênero;
- igualdade de tratamento para homens e mulheres trabalhadores no recrutamento, designação de tarefas, treinamento, oportunidades de progresso, remuneração e rescisão de contrato de trabalho;
- igualdade de remuneração para homens e mulheres trabalhadores por trabalhos de igual valor <sup>[57]</sup>;
- possibilidade de impactos diferenciados em homens e mulheres no que se refere à saúde e segurança no local de trabalho e na comunidade;

- decisões e atividades da organização que consideram igualmente as necessidades de homens e mulheres (por exemplo, verificação de quaisquer impactos diferenciados em homens e mulheres resultantes do desenvolvimento de produtos ou serviços específicos, ou análise de imagens de mulheres e homens apresentadas em quaisquer comunicações ou peças publicitárias divulgadas pela organização);
- benefícios tanto para mulheres como para homens decorrentes de campanhas e contribuições da organização para o desenvolvimento da comunidade, com atenção especial possivelmente dedicada à reparação de áreas onde um dos gêneros esteja em desvantagem.

A igualdade de gênero no engajamento de partes interessadas é um importante meio de se atingir a igualdade de gênero nas atividades da organização.

Para promover igualdade de gênero, as organizações podem considerar o uso de especialistas na abordagem de questões relacionadas a gênero.

As organizações são estimuladas a usar indicadores, metas e referências a melhores práticas para o monitoramento sistemático do progresso na busca pela igualdade de gênero<sup>[133][149]</sup>.

O Box 3 descreve como esta Norma cobre as atividades de pequenas e médias empresas/organizações (PMO).

### **Box 3 – A ABNT NBR ISO 26000 e as pequenas e médias empresas/organizações (PMO)**

Organizações de pequeno e médio portes são aquelas cujo número de empregados ou tamanho das atividades financeiras estão abaixo de um determinado limite. O limiar do porte varia de país para país. Para os efeitos desta Norma, as PMO também incluem aquelas organizações muito pequenas, conhecidas como “micro” empresas/organizações.

A integração da responsabilidade social em uma PMO pode ser realizada por meio de ações práticas, simples e com boa relação custo-benefício, não precisando ser complexa ou dispendiosa. Devido ao seu pequeno porte e potencial de flexibilidade e inovação, as PMO podem, de fato, oferecer oportunidades especialmente boas para a responsabilidade social. São geralmente mais flexíveis em termos de gestão organizacional, e frequentemente têm um contato próximo com as comunidades locais e a alta direção normalmente exerce uma influência mais imediata nas atividades da organização.

## **8**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## **ABNT NBR ISO 26000:2010**

A responsabilidade social envolve a adoção de uma abordagem integrada de gestão das atividades e impactos da organização. Convém que a organização enfrente e monitore os impactos de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente, de forma a considerar tanto o porte da organização como seus impactos. Pode não ser possível para a organização remediar imediata e completamente todas as conseqüências negativas de suas decisões e atividades. Talvez seja necessário tomar decisões e estabelecer prioridades.

As seguintes considerações podem ser úteis. Convém que as PMO:

- levem em conta que procedimentos internos de gestão, relatos para as partes interessadas e outros processos podem ser mais flexíveis e informais para as PMO do que para as organizações maiores, desde que níveis adequados de transparência sejam



preservados;

- estejam cientes de que, ao reverem os sete temas centrais e identificarem as questões relevantes, convém que o contexto, as condições, os recursos e os interesses das partes interessadas da organização sejam levados em conta, reconhecendo que todos os temas, mas não todas as questões, serão relevantes para todas as organizações;
- enfoquem desde o início as questões e impactos de maior relevância para o desenvolvimento sustentável. Convém que uma PMO tenha um plano para enfrentar as questões e impactos remanescentes dentro de um prazo razoavelmente breve;
- busquem ajuda de órgãos governamentais apropriados, organizações coletivas (como associações setoriais e organizações representativas ou pares) e órgãos nacionais de normalização para criarem manuais e programas práticos para uso desta Norma. Convém que esses manuais e programas sejam ajustados à natureza e às necessidades específicas das PMO e de suas partes interessadas; e
- quando apropriado, ajam coletivamente com organizações pares e setoriais em vez de individualmente, para poupar recursos e aumentar a capacidade de ação. Por exemplo, no caso de organizações que operam no mesmo contexto e setor, a identificação e o engajamento de partes interessadas podem, algumas vezes, ser mais eficazes se feitos coletivamente.

Ser socialmente responsável provavelmente beneficiará as PMO por razões mencionadas em outra parte desta Norma. As PMO podem perceber que outras organizações com as quais se relacionam consideram que fornecer suporte às iniciativas de uma PMO é parte de sua responsabilidade social.

Organizações com mais capacidade e experiência em responsabilidade social podem considerar a possibilidade de fornecer suporte às PMO, inclusive ajudando-as na conscientização sobre questões de responsabilidade social e boas práticas.

### 3.3.5 Relação entre responsabilidade social e desenvolvimento sustentável

Apesar de muitas pessoas usarem os termos responsabilidade social e desenvolvimento sustentável de forma intercambiável e de haver uma íntima relação entre esses termos, eles são conceitos diferentes.

**O desenvolvimento sustentável** é um conceito e um objetivo norteador amplamente aceito, que obteve reconhecimento internacional após a publicação, em 1987, do relatório *Nosso Futuro Comum* <sup>[174]</sup>, da Comissão Mundial sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento, da ONU. O desenvolvimento sustentável refere-se a satisfazer as necessidades do presente dentro dos limites ecológicos do planeta sem comprometer a capacidade das futuras gerações de suprir suas próprias necessidades. O desenvolvimento sustentável tem três dimensões – econômica, social e ambiental – as quais são interdependentes; por exemplo, a eliminação da pobreza requer a promoção da justiça social e do desenvolvimento econômico e a proteção ao meio ambiente.

A importância desses objetivos tem sido reiterada ao longo dos anos desde 1987 em numerosos fóruns internacionais, como a Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento, realizada em 1992, e a Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável, em 2002.

**A responsabilidade social** tem como foco a organização e refere-se às responsabilidades da organização com a sociedade e o meio ambiente. A responsabilidade social está intimamente ligada ao desenvolvimento sustentável.

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Pelo fato do desenvolvimento sustentável tratar de objetivos econômicos, sociais e ambientais comuns a todas as pessoas, ele pode ser usado como forma de abarcar as expectativas mais amplas da sociedade a serem levadas em conta por organizações que buscam agir responsavelmente. Portanto, convém que um objetivo amplo de responsabilidade social da organização seja o de contribuir para o desenvolvimento sustentável.

Os princípios, práticas e temas centrais descritos nas seções seguintes desta Norma constituem a base para a implementação prática da responsabilidade social pela organização e sua contribuição para o desenvolvimento sustentável. As decisões e atividades da organização socialmente responsável podem trazer uma contribuição significativa para o desenvolvimento sustentável.

O objetivo do desenvolvimento sustentável é atingir um estado de sustentabilidade para a sociedade como um todo e para o planeta. Não diz respeito à sustentabilidade ou viabilidade permanente de uma organização específica. A sustentabilidade de uma determinada organização pode ou não ser compatível com a sustentabilidade da sociedade como um todo, a qual é obtida ao lidar-se com aspectos sociais, econômicos e ambientais de uma maneira integrada. Consumo sustentável, uso sustentável de recursos e meios de vida sustentáveis são relevantes a todas as organizações e têm a ver com a sustentabilidade da sociedade como um todo.

### **3.4 O Estado e a responsabilidade social**

Esta Norma não pode substituir, alterar ou, de qualquer outra forma, mudar a obrigação do Estado de agir em nome do interesse público. Esta Norma não fornece orientação sobre o que convém que esteja sujeito a requisitos legais; tampouco pretende abordar questões que somente podem ser adequadamente resolvidas por meio de instituições políticas. Pelo fato de somente o Estado ter o poder de criar leis e aplicá-las, ele é diferente das organizações. Por exemplo, o dever do Estado de proteger os direitos humanos é diferente das responsabilidades das organizações no que diz respeito aos direitos humanos tratados nesta Norma.

O funcionamento adequado do Estado é indispensável para o desenvolvimento sustentável. O papel do Estado é essencial para assegurar a aplicação efetiva de leis e regulamentos de forma a promover uma cultura de cumprimento às leis. Organizações governamentais, como quaisquer outras organizações, podem querer usar esta Norma para informar suas políticas, decisões e atividades relacionadas aos aspectos da responsabilidade social. Os governos podem auxiliar as organizações em seus esforços para atuarem de forma socialmente responsável de muitas formas, como no reconhecimento e promoção da responsabilidade social. Entretanto, a promoção da responsabilidade social das organizações não é nem pode ser um substituto para o exercício efetivo dos deveres e responsabilidades do Estado.

## **4. Princípios da responsabilidade social**

### **4.1 Geral**

Esta seção fornece orientações sobre os sete princípios da responsabilidade social.

Ao abordar e praticar a responsabilidade social, o objetivo mais amplo da organização é maximizar sua contribuição para o desenvolvimento sustentável. Dentro desse objetivo, apesar de não haver uma lista definitiva de princípios da responsabilidade social, convém que as organizações respeitem os sete princípios descritos abaixo, assim como os

princípios específicos de cada tema central descritos na Seção 6.

Convém que as organizações pautem seu comportamento em normas, diretrizes ou regras de conduta que estejam em conformidade com os princípios aceitos de uma conduta moral e correta no contexto de situações específicas, mesmo quando essas situações representarem um desafio à organização.

Ao aplicar esta Norma, é aconselhável que a organização leve em consideração as diversidades sociais, ambientais, jurídicas, culturais, políticas e organizacionais, assim como as diferentes condições econômicas, mantendo a consistência com as normas internacionais de comportamento.

**10**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

## **4.2 Accountability**

O princípio é: convém que a organização preste contas e se responsabilize por seus impactos na sociedade, na economia e no meio ambiente.

Este princípio sugere que uma organização aceite a investigação apropriada e também aceite o dever de responder a esta investigação.

Este princípio envolve a obrigação de a direção de ser responsiva aos controladores da organização e de a organização ser responsiva às autoridades legais em relação a leis e regulamentos. A *accountability* pelo impacto global de suas decisões e atividades na sociedade e no meio ambiente também implica que a condição da organização de ser responsiva por aqueles afetados por suas decisões e atividades, assim como pela sociedade em geral varie de acordo com a natureza do impacto e das circunstâncias.

Ao aplicar este princípio, haverá um impacto positivo tanto na organização como na sociedade. O seu grau de aplicação pode variar, mas convém que sempre corresponda ao grau ou extensão do poder de influência. Aquelas organizações com grande poder de influência estão propensas a tomar mais cuidado com a qualidade de suas decisões e supervisão. A aplicação deste princípio também engloba aceitar a responsabilidade por erros, tomando as medidas cabíveis para remediá-los e adotando ações para evitar que se repitam.

Convém que uma organização preste contas e se responsabilize por:

- impactos de suas decisões e atividades na sociedade, no meio ambiente e na economia, especialmente conseqüências negativas significativas; e
- medidas tomadas para evitar a repetição de impactos negativos não intencionais ou imprevistos.

## **4.3 Transparência**

O princípio é: convém que uma organização seja transparente em suas decisões e atividades que impactam na sociedade e no meio ambiente.

Convém que uma organização divulgue de forma clara, precisa e completa, e em grau razoável e suficiente, as políticas, decisões e atividades pelas quais é responsável, inclusive seus impactos conhecidos e prováveis na sociedade e no meio ambiente. Convém que essas informações estejam prontamente disponíveis e sejam diretamente acessíveis, assim como sejam compreensíveis para aqueles que tenham sido ou possam

vir a ser afetados de modo significativo pela organização. Convém que sejam tempestivas, factuais e apresentadas de modo claro e objetivo para possibilitar que as partes interessadas avaliem precisamente o impacto que as decisões e atividades da organização têm em seus respectivos interesses.

O princípio da transparência não requer que informações confidenciais venham a público, nem implica fornecimento de informações que sejam privilegiadas ou que possam significar violação de obrigações legais, comerciais, de segurança ou de privacidade individual.

Convém que a organização seja transparente em relação a:

- propósito, natureza e localização de suas atividades;
- identificação de qualquer controle acionário na atividade da organização;
- como suas decisões são tomadas, implementadas e analisadas, incluindo a definição de papéis, responsabilidades, *accountabilities* e autoridades nas diferentes funções dentro da organização;
- padrões e critérios usados para avaliar seu próprio desempenho em relação à responsabilidade social;
- seu desempenho em questões relevantes e significativas da responsabilidade social;
- origens, montantes e aplicações de seus recursos financeiros;

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

11

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- impactos conhecidos e prováveis de suas decisões e atividades para suas partes interessadas, na sociedade, na economia e no meio ambiente; e
- suas partes interessadas e critérios e procedimentos usados para identificá-los, selecioná-los e engajá-los.

#### 4.4 Comportamento ético

O princípio é: convém que uma organização comporte-se eticamente.

Convém que o comportamento de uma organização baseie-se nos valores de honestidade, equidade e integridade. Esses valores implicam a preocupação com pessoas, animais e meio ambiente, bem como o compromisso de lidar com o impacto de suas atividades e decisões nos interesses das partes interessadas.

Convém que uma organização promova ativamente o comportamento ético por meio de:

- identificação e declaração de seus valores e princípios fundamentais;
- desenvolvimento e uso de estruturas de governança que ajudem a promover o comportamento ético dentro da organização, em seu processo decisório e em suas interações com outros;
- identificação, adoção e aplicação de padrões de comportamento ético apropriados a seus propósitos e atividades, e coerentes com os princípios descritos nesta Norma;
- estímulo e promoção da observância de seus padrões de comportamento ético;
- definição e comunicação dos padrões de comportamento ético esperados de sua estrutura de governança, empregados, fornecedores, terceirizados e, quando

apropriado, de seus proprietários e gerentes e, especialmente, daqueles que têm a oportunidade de influenciar significativamente os valores, cultura, integridade, estratégia e operação da organização e das pessoas que atuam em seu nome, preservando a identidade da cultura local;

- prevenção ou solução de conflitos de interesse em toda a organização que poderiam, de outra forma, levar a um comportamento antiético;
- criação e manutenção de mecanismos de supervisão e controle para monitorar, apoiar e exigir comportamento ético;
- criação e manutenção de mecanismos para facilitar a denúncia de comportamento antiético sem medo de represálias;
- reconhecimento e enfrentamento de situações em que não haja leis e regulamentos locais ou que estes sejam conflitantes com o comportamento ético;
- adoção e aplicação de normas de comportamento ético reconhecidas internacionalmente ao realizar pesquisa envolvendo seres humanos<sup>[165]</sup>; e
- respeito ao bem-estar dos animais, quando suas vidas e existência forem afetadas, inclusive fornecendo condições decentes para manutenção, criação, produção, transporte e uso de animais<sup>[175]</sup>.

#### 4.5 Respeito pelos interesses das partes interessadas

O princípio é: convém que uma organização respeite, considere e responda aos interesses de suas partes interessadas.

Apesar dos objetivos de uma organização poderem se limitar aos interesses de seus proprietários, conselheiros, clientes ou associados, outros indivíduos ou grupos podem também ter direitos, reivindicações ou interesses específicos que convém que sejam levados em conta. Coletivamente, esses indivíduos ou grupos compreendem as partes interessadas da organização.

## 12

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

Convém que a organização:

- identifique suas partes interessadas;
- reconheça e tenha a devida consideração pelos interesses e direitos legítimos de suas partes interessadas e responda às preocupações por elas expressas;
- reconheça que algumas partes interessadas podem afetar significativamente as atividades da organização;
- avalie e considere a capacidade relativa das partes interessadas de estabelecer contato, engajar-se e influenciar a organização;
- leve em conta a relação entre os interesses de suas partes interessadas, as expectativas mais amplas da sociedade e o desenvolvimento sustentável, assim como a natureza das relações das partes interessadas com a organização (ver também 3.3.1); e
- considere os pontos de vista das partes interessadas, cujos interesses possam ser afetados por uma decisão ou atividade, mesmo que não tenham um papel formal na



governança da organização ou não estejam conscientes desses interesses.

#### 4.6 Respeito pelo estado de direito

O princípio é: convém que uma organização aceite que o respeito pelo estado de direito é obrigatório.

O estado de direito refere-se à supremacia da lei e, em especial, à idéia de que nenhum indivíduo ou organização está acima da lei e que o governo também está sujeito à lei. O estado de direito contrapõe-se ao exercício arbitrário do poder. Geralmente, está implícito no estado de direito que as leis e regulamentos são escritos, divulgados publicamente e aplicados de forma justa conforme procedimentos estabelecidos. No contexto da responsabilidade social, respeito pelo estado de direito significa que a organização obedece a todas as leis e regulamentos aplicáveis. Isso significa que convém que a organização tome medidas para estar ciente das leis e dos regulamentos aplicáveis e informar a todos dentro da organização sobre sua obrigação de cumprir e implementar essas medidas.

Convém que uma organização:

- cumpra requisitos legais em todas as jurisdições em que opera, mesmo que essas leis e regulamentos não sejam fiscalizados adequadamente;
- assegure-se de que suas relações e atividades estejam em conformidade com a estrutura legal pretendida e aplicável;
- mantenha-se informada de todas as obrigações legais; e
- avalie periodicamente sua conformidade com leis e regulamentos aplicáveis.

#### 4.7 Respeito pelas normas internacionais de comportamento

O princípio é: convém que uma organização respeite as normas internacionais de comportamento, ao mesmo tempo em que adere ao princípio de respeito pelo estado de direito.

- Em situações onde a legislação ou sua implementação não prevê salvaguardas socioambientais adequadas, convém que a organização esforce-se para respeitar no mínimo as normas internacionais de comportamento.
- Em países onde a legislação ou sua implementação contradigam as normas internacionais de comportamento, convém que a organização esforce-se para respeitar essas normas até onde seja possível.
- Em situações em que a legislação ou sua implementação seja conflitante com as normas internacionais de comportamento e quando o não cumprimento dessas normas traz conseqüências significativas, convém que a organização, conforme viável e apropriado, reveja a natureza de suas relações e atividades naquela jurisdição.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

13

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

- Convém que a organização considere oportunidades e canais legítimos para buscar influenciar organizações e autoridades relevantes para sanar esses conflitos.
- Convém que a organização evite ser cúmplice das atividades de outra organização que não sejam consistentes com as normas internacionais de comportamento.

#### **Box 4 – Compreendendo a cumplicidade**

Cumplicidade tem sentido jurídico e não jurídico.

No contexto jurídico, cumplicidade é definida em algumas jurisdições como estar envolvido em um ato ou omissão com efeito substancial no cometimento de um ato ilegal, como um crime, tendo conhecimento ou intenção de contribuir para esse ato ilegal.

A cumplicidade está associada ao conceito de favorecimento de um ato ilegal ou omissão.

Fora do contexto jurídico, cumplicidade advém de amplas expectativas sociais de comportamento. Nesse contexto, a organização pode ser considerada cúmplice quando colaborar com o cometimento de atos indevidos por outros que desrespeitem ou não sejam consistentes com normas internacionais de comportamento que a organização, por meio do exercício da *due diligence*, saiba ou convém que saiba que provocariam impactos negativos substanciais na sociedade, na economia ou no meio ambiente. Uma organização também pode ser considerada cúmplice quando silenciar sobre tais atos indevidos ou se beneficiar deles.

#### **4.8 Respeito pelos direitos humanos**

O princípio é: convém que uma organização respeite os direitos humanos e reconheça tanto sua importância como sua universalidade (ver também o tema central sobre direitos humanos em 6.3).

Convém que uma organização:

- respeite e, sempre que possível, promova os direitos previstos na Carta Internacional dos Direitos Humanos;
- respeite a universalidade desses direitos, ou seja, reconheça que eles são aplicáveis em todos os países, culturas e situações de forma unívoca;
- em situações em que os direitos humanos não estejam protegidos, tome medidas para respeitar os direitos humanos e evite tirar vantagens dessas situações; e
- em situações em que a legislação ou sua implementação não prevejam proteção adequada aos direitos humanos, siga o princípio de respeito pelas normas internacionais de comportamento (ver 4.7).

### **5. Reconhecimento da responsabilidade social e engajamento das partes interessadas**

#### **5.1 Geral**

Essa seção aborda duas práticas fundamentais da responsabilidade social: o reconhecimento pela organização de sua responsabilidade social e a identificação e o engajamento pela organização com suas partes interessadas. Da mesma forma que os princípios descritos na Seção 4, convém que essas práticas estejam sempre presentes ao serem abordados os temas centrais da responsabilidade social descritos na Seção 6.

O reconhecimento da responsabilidade social envolve a identificação de problemas resultantes dos impactos das decisões e atividades da organização, e também como convém que esses problemas sejam abordados de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável.

O reconhecimento da responsabilidade social também envolve o reconhecimento das partes interessadas da organização. Conforme descrito em 4.5, um princípio básico da

responsabilidade social é que a organização respeite e considere os interesses de suas partes interessadas que serão afetados por suas decisões e atividades.

**14**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social

#### 5.2.1 Impactos, interesses e expectativas

Ao abordar sua responsabilidade social, convém que a organização compreenda três relações (ver Figura 2):

- **Entre a organização e a sociedade** Convém que a organização compreenda e reconheça como suas decisões e atividades impactam a sociedade e o meio ambiente. Convém que a organização também compreenda as expectativas da sociedade quanto ao comportamento responsável no tocante a esses impactos. Convém que isso seja feito refletindo sobre os temas centrais e questões de responsabilidade social (ver 5.2.2).
- **Entre a organização e suas partes interessadas** Convém que a organização esteja ciente de suas várias partes interessadas. Elas são os indivíduos ou grupos cujos interesses poderiam ser afetados pelas decisões e atividades da organização (ver 3.3.1);
- **Entre as partes interessadas e a sociedade** Convém que a organização compreenda a relação entre os interesses das partes interessadas que são afetados pela organização, por um lado, e as expectativas da sociedade por outro. Embora as partes interessadas sejam parte da sociedade, elas podem ter um interesse conflitante com as expectativas da sociedade. As partes interessadas têm interesses peculiares em relação à organização, que podem ser distinguidos das expectativas da sociedade de comportamento socialmente responsável referente a uma determinada questão. Por exemplo, o interesse de um fornecedor em ser pago e o interesse da sociedade no cumprimento dos contratos podem ser perspectivas diferentes sobre uma mesma questão.

NOTA Partes interessadas podem ter um interesse que não seja consistente com as expectativas da sociedade.





## Figura 2 — Relação entre a organização, suas partes interessadas e a sociedade

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

15

### — ABNT NBR ISO 26000:2010

Ao reconhecer sua responsabilidade social, a organização precisará levar em conta as três relações. Provavelmente, a organização, suas partes interessadas e a sociedade terão perspectivas diferentes, porque seus objetivos podem não ser os mesmos. Convém que seja reconhecido que indivíduos e organizações podem ter muitos e distintos interesses que venham a ser afetados pelas decisões e atividades da organização.

#### 5.2.2 Reconhecimento de temas centrais e questões relevantes da responsabilidade social

Uma forma eficaz da organização identificar sua responsabilidade social é familiarizar-se com as questões relativas à responsabilidade social nos seguintes sete temas centrais: governança organizacional; direitos humanos; práticas de trabalho; meio ambiente; práticas legais de operação; questões relativas ao consumidor; envolvimento e desenvolvimento da comunidade (ver 6.2 a 6.8).

Esses temas centrais cobrem os impactos econômicos, ambientais e sociais mais prováveis que convém que sejam tratados pelas organizações. Cada um desses temas centrais é analisado na Seção 6. A discussão de cada tema central aborda questões específicas que convém que a organização leve em conta ao identificar sua responsabilidade social. Cada tema central, mas não necessariamente cada questão, tem alguma relevância para todas as organizações.

A orientação em cada questão inclui uma série de ações que a organização deveria realizar e expectativas de como convém que a organização se comporte. Ao considerar sua responsabilidade social, convém que a organização identifique cada questão relevante para suas decisões e atividades, juntamente com suas respectivas ações e expectativas. Mais orientações para a identificação de questões podem ser encontradas em 7.2 e 7.3.

Convém considerar os impactos das decisões e atividades da organização à luz dessas questões. Além disso, os temas centrais e suas respectivas questões podem ser descritos ou categorizados de várias formas. Algumas considerações importantes, como saúde e segurança, economia e cadeia de valor, são tratadas em mais de um tema central na Seção 6.

Convém que a organização analise todos os temas centrais para identificar quais questões são relevantes. Convém que a identificação de questões relevantes seja seguida de uma avaliação da significância dos impactos da organização. Convém que a significância de um impacto seja avaliada considerando-se tanto as partes interessadas envolvidas como de que forma o impacto afeta o desenvolvimento sustentável.

Ao reconhecer os temas centrais e as questões de sua responsabilidade social, a organização é ajudada ao considerar as interações com outras organizações. Convém que a organização avalie o impacto de suas decisões e atividades nas partes interessadas.

Convém que a organização que busca reconhecer sua responsabilidade social considere tanto as exigências legais como outras obrigações que existam. Obrigações legais incluem leis e regulamentos aplicáveis, assim como obrigações referentes a questões sociais, econômicas ou ambientais que possam existir em contratos exigíveis. Convém que a organização avalie os compromissos assumidos com a responsabilidade social. Tais compromissos poderiam constar em códigos de conduta ou diretrizes éticas ou em

obrigações de conselheiros, sócios e acionistas de associações às quais a organização pertença.

O reconhecimento da responsabilidade social é um processo contínuo. Convém que a organização determine os impactos potenciais de suas decisões e atividades e os levem em conta na fase de planejamento de novas atividades. Convém que atividades em andamento sejam analisadas, conforme necessário, para assegurar que a responsabilidade social da organização continue sendo contemplada e para determinar se novas questões precisam ser levadas em conta.

### 5.2.3 Responsabilidade social e esfera de influência de uma organização

Uma organização é responsável pelos impactos de suas decisões e atividades sobre as quais exerça controle formal e/ou de fato (controle de fato – *de facto* – refere-se a situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto). Tais impactos podem ser intensos. Além de ser responsável por suas próprias decisões e atividades, organização pode, em algumas situações, ter a capacidade de afetar o comportamento de organizações/partes com as quais se relaciona. Tais situações são consideradas dentro da esfera de influência de uma organização.

16

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

Essa esfera de influência inclui relações dentro e além da cadeia de valor da organização. Entretanto, não necessariamente a totalidade da cadeia de valor de uma organização estará dentro de sua esfera de influência. Ela pode incluir as associações formais e informais de que participa, assim como organizações pares ou concorrentes.

Uma organização não terá sempre a responsabilidade de exercer influência simplesmente porque é capaz de fazê-lo. Por exemplo, ela não pode ser responsabilizada pelos impactos de outras organizações sobre as quais pode ter alguma influência se o impacto não for resultado de suas decisões e atividades. Entretanto, haverá situações em que a organização terá responsabilidade de exercer influência. Essas situações são determinadas pelo quanto os relacionamentos da organização estão contribuindo para os impactos negativos.

Haverá também situações em que, embora a organização não tenha responsabilidade de exercer influência, pode, entretanto, desejar ou ser solicitada a fazê-lo de forma voluntária.

Uma organização pode decidir ter ou não relações com outra organização e a natureza e grau dessa relação. Haverá situações em que uma organização terá a responsabilidade de estar alerta aos impactos causados pelas decisões e atividades de outras organizações e tomar medidas para evitar ou mitigar os impactos negativos que permeiam sua relação com essas organizações.

Convém que, ao avaliar sua esfera de influência e determinar suas responsabilidades, uma organização exerça a *due diligence* para evitar contribuir com os impactos negativos de suas relações. Outras orientações podem ser encontradas em 7.3.3.

## 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas

### 5.3.1 Geral

A identificação e o engajamento das partes interessadas são fundamentais para abordar

a responsabilidade social de uma organização.

### 5.3.2 Identificação das partes interessadas

Partes interessadas são organizações ou indivíduos que têm um ou mais interesses em quaisquer decisões ou atividades de uma organização. Pelo fato desses interesses poderem ser afetados por uma organização, é criada uma relação com a organização. Essa relação não precisa ser formal. A relação criada por esse interesse existe quer as partes tenham consciência dela ou não. Uma organização pode não estar sempre consciente de todas as suas partes interessadas, apesar de se recomendar que ela tente identificá-las. Da mesma forma, muitas partes interessadas podem não estar conscientes do potencial que uma organização tem de afetar seus interesses.

Nesse contexto, o interesse refere-se à base real ou potencial de uma reivindicação, ou seja, exigir algo que é devido ou exigir respeito a um direito. Essas reivindicações não necessariamente envolvem demandas financeiras ou direitos legais. Às vezes, uma reivindicação pode ser simplesmente o direito de ser ouvido. A relevância ou significância de um interesse é melhor determinada por sua relação com o desenvolvimento sustentável.

A compreensão de como indivíduos ou grupos são ou podem ser afetados pelas decisões e atividades de uma organização irá possibilitar a identificação dos interesses que estabelecem uma relação com a organização. Portanto, a determinação pela organização dos impactos de suas decisões e atividades irá facilitar a identificação de suas partes interessadas mais importantes (ver Figura 2).

As organizações podem ter muitas partes interessadas. Além disso, partes interessadas diferentes têm interesses variados e por vezes conflitantes. Por exemplo, os interesses dos residentes da comunidade poderiam incluir os impactos positivos de uma organização, como emprego, e os impactos negativos da mesma organização, como poluição.

Algumas partes interessadas são parte integrante da organização. Essas incluem quaisquer conselheiros, empregados ou proprietários da organização. Essas partes interessadas compartilham interesses comuns com o objeto da organização e com seu sucesso. Isso não significa, todavia, que todos os seus interesses em relação à organização serão os mesmos.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

17

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

O interesse da maioria das partes interessadas pode estar relacionado à responsabilidade social da organização e geralmente são muito semelhantes aos interesses da sociedade. Um exemplo é o interesse de um proprietário cujo imóvel perde valor devido a uma nova fonte de poluição.

Nem todas as partes interessadas da organização pertencem a grupos organizados que têm o propósito de representar seus interesses perante organizações específicas. Muitas partes interessadas podem não estar organizadas de forma alguma e, por essa razão, podem ser negligenciadas ou ignoradas. Esse problema pode ser de especial importância no que se refere a grupos vulneráveis e gerações futuras.

Grupos que defendem causas sociais ou ambientais podem ser partes interessadas de uma organização cujas decisões e atividades tenham um impacto relevante e significativo em suas causas.

Convém que uma organização examine se grupos que dizem falar em nome de partes interessadas específicas ou que defendem causas específicas são representativos e têm credibilidade. Em alguns casos, não será possível que interesses importantes sejam

representados diretamente. Por exemplo, as crianças raramente possuem ou controlam grupos organizados e os animais selvagens estão impossibilitados de fazê-lo. Nesse caso, convém que uma organização dê atenção aos pontos de vista de grupos confiáveis que buscam proteger tais interesses.

Para identificar as partes interessadas, convém que uma organização faça as seguintes perguntas:

- Com quem a organização tem obrigações legais?
- Quem poderia ser positivamente ou negativamente afetado pelas atividades ou decisões da organização?
- Quem provavelmente expressará preocupação com as decisões e atividades da organização?
- Quem se envolveu no passado quando preocupações semelhantes precisaram ser tratadas?
- Quem pode ajudar a organização a cuidar de impactos específicos?
- Quem pode afetar a capacidade da organização de arcar com suas responsabilidades?
- Quem seria desfavorecido se fosse excluído do engajamento?
- Quem da cadeia de valor é afetado?

### 5.3.3 Engajamento das partes interessadas

O engajamento das partes interessadas envolve diálogo entre a organização e uma ou mais de suas partes interessadas. Ele ajuda a organização a abordar sua responsabilidade social ao fornecer uma base sólida para suas decisões.

O engajamento das partes interessadas pode assumir várias formas. Pode ser iniciado por uma organização ou como uma resposta de uma organização a uma ou mais partes interessadas. Pode ocorrer em reuniões informais ou formais e pode adotar uma grande variedade de formatos, como reuniões individuais, conferências, *workshops*, audiências públicas, mesas-redondas, comitês consultivos, procedimentos regulares e estruturados de informação e consulta, negociação coletiva e fóruns na Internet. Convém que o engajamento das partes interessadas seja interativo. Ele visa dar oportunidade para que as opiniões das partes interessadas sejam ouvidas e sua característica principal é a comunicação de via dupla.

Há várias razões para uma organização engajar suas partes interessadas. O engajamento das partes interessadas pode ser usado para:

- aumentar a compreensão de uma organização dos prováveis efeitos de suas decisões e atividades em partes interessadas específicas;
- determinar como melhor aumentar os impactos benéficos das decisões e atividades da organização e como diminuir os impactos negativos;

- determinar se as alegações da organização acerca de sua responsabilidade social são vistas como confiáveis;



- ajudar uma organização a analisar seu desempenho para melhorá-lo;
- conciliar conflitos envolvendo seus interesses, os de suas partes interessadas e as expectativas da sociedade como um todo;
- abordar a relação entre os interesses das partes interessadas e as responsabilidades da organização com a sociedade como um todo;
- contribuir para a aprendizagem contínua da organização;
- cumprir obrigações legais (por exemplo, com empregados);
- tratar de interesses conflitantes, tanto entre a organização e a parte interessada, como entre partes interessadas;
- proporcionar para a organização os benefícios da obtenção de diferentes perspectivas;
- aumentar a transparência de suas decisões e atividades; e
- formar parcerias para atingir objetivos mutuamente benéficos.

Na maioria das situações, a organização já saberá, ou pode facilmente saber, quais são as expectativas da sociedade sobre a forma como convém que a organização cuide de seus impactos. Nessas circunstâncias, ela não precisa depender do engajamento de partes interessadas específicas para compreender essas expectativas, apesar do processo de engajamento das partes interessadas trazer outros benefícios. As expectativas da sociedade também são encontradas em leis e regulamentos, expectativas sociais ou culturais amplamente aceitas e em normas ou melhores práticas estabelecidas relativas a assuntos específicos. Expectativas referentes a interesses das partes interessadas podem ser encontradas nas subseções “Ações e expectativas relacionadas” que seguem a descrição de várias questões na Seção 6. Convém que as expectativas criadas pelo engajamento das partes interessadas venham se somar em vez de substituir as expectativas criadas sobre o comportamento da organização.

Convém que seja criado um processo justo e adequado, baseado no engajamento das partes interessadas mais importantes. Convém que o(s) interesse(s) das organizações ou indivíduos identificados como partes interessadas seja(m) genuíno(s). Convém que o processo de identificação busque se certificar de que elas tenham sido ou podem ser impactadas por qualquer decisão ou atividade. Quando for possível e prático, convém que o engajamento ocorra com as organizações mais representativas desse(s) interesse(s). Um engajamento eficaz das partes interessadas é baseado em boa fé e vai além das relações públicas.

Ao engajar partes interessadas, convém que uma organização não dê preferência a um grupo organizado, porque é mais “amigável” ou porque apóia seus objetivos mais do que outro grupo. Convém que uma organização não negligencie o engajamento das partes interessadas meramente, porque são silenciosas. Convém que uma organização não crie ou apóie grupos específicos para dar a impressão de que tem um parceiro de diálogo quando, na verdade, esse suposto parceiro não é independente. O verdadeiro diálogo com as partes interessadas envolve independência e a divulgação transparente de qualquer suporte financeiro ou apoio similar.

Convém que uma organização esteja ciente do efeito de suas decisões e atividades nos interesses e necessidades de suas partes interessadas. Convém que ela tenha a devida consideração por suas partes interessadas, assim como por suas diversas capacidades e necessidades de estabelecer contato e se engajar com a organização.

O engajamento das partes interessadas terá mais chances de ser significativo quando os seguintes elementos estiverem presentes: o motivo do engajamento for claramente compreendido; os interesses das partes interessadas tiverem sido identificados; a relação

que esses interesses estabelecem entre a organização e a parte interessada for direta ou importante; os interesses das partes interessadas forem relevantes e significativos para o desenvolvimento sustentável; e as partes interessadas tiverem as informações e o conhecimento necessários para tomar suas decisões.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

## 6. Orientações sobre temas centrais da responsabilidade social

### 6.1 Geral

Para definir o escopo de sua responsabilidade social, identificar questões relevantes e estabelecer suas prioridades, convém que a organização aborde os seguintes temas centrais (ver também Figura 3):

- governança organizacional;
- direitos humanos;
- práticas de trabalho;
- meio ambiente;
- práticas leais de operação;
- questões relativas ao consumidor;
- envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

Aspectos econômicos, bem como aspectos referentes à saúde e segurança e cadeia de valor, são abordados ao longo dos sete temas centrais, quando apropriado. As diferentes maneiras como os homens e mulheres podem ser afetados por cada um dos sete temas centrais também são levadas em conta.

Cada tema central inclui uma série de questões de responsabilidade social, que são descritas nesta seção com suas ações e expectativas relacionadas. Uma vez que a responsabilidade social é dinâmica, refletindo a evolução dos interesses socioambientais e econômicos, outras questões podem aparecer no futuro.

Convém que as ações sobre esses temas e questões centrais se baseiem em princípios e práticas de responsabilidade social (ver Seções 4 e 5). Para cada tema central, convém que uma organização identifique e aborde todas as questões que sejam significativas ou relevantes para suas decisões e atividades (ver Seção 5). Ao avaliar a relevância de uma questão, convém levar em consideração objetivos de curto e longo prazos. Entretanto, não há uma ordem predeterminada em que convém que uma organização aborde os temas e questões centrais; isso dependerá da organização e de sua situação ou contexto particulares.

Embora os temas centrais sejam inter-relacionados e complementares, a natureza da governança organizacional é diferente de outros temas centrais (ver 6.2.1.2). Uma governança organizacional eficaz permite que uma organização aja sobre outros temas e questões centrais e implemente os princípios descritos na Seção 4.

Convém que uma organização tenha uma visão holística dos temas centrais, ou seja, que considere todos os temas e questões centrais e sua interdependência, em vez de

concentrar-se somente em uma única questão. Convém que as organizações estejam cientes de que esforços para abordar uma questão podem envolver uma escolha em detrimento de outras questões. Convém que melhorias que visem especificamente uma questão não afetem negativamente outras questões ou criem impactos negativos no ciclo de vida de seus produtos e serviços, em suas partes interessadas ou na cadeia de valor.

Outras orientações sobre integração da responsabilidade social são fornecidas na Seção 7.

## 20

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

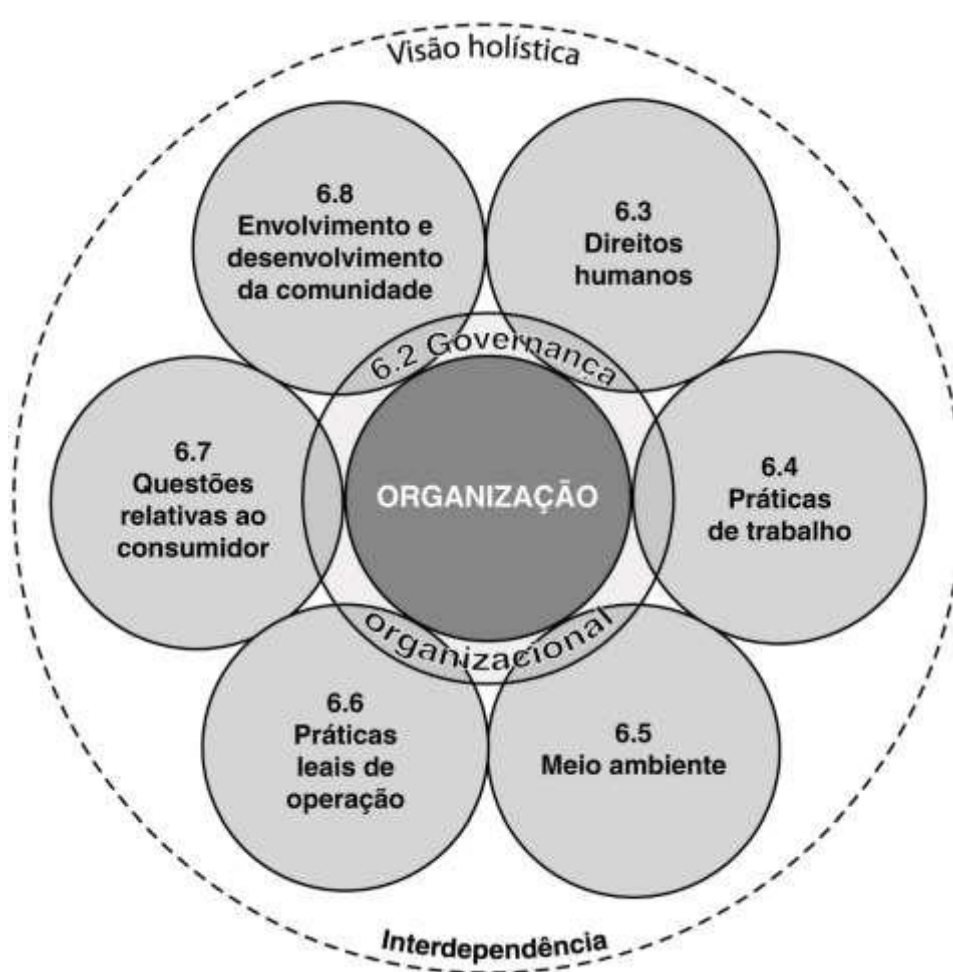


Figura 3 — Os sete temas centrais

Ao abordar esses temas e questões centrais e integrar a responsabilidade social em suas decisões e atividades, uma organização pode obter alguns benefícios importantes (ver Box 5).

**Box 5 – Benefícios da responsabilidade social  
para uma organização**

Há muitos benefícios que a responsabilidade social pode trazer para uma organização. Por exemplo:

- estímulo a um processo decisório com decisões fundamentadas e baseadas em uma melhor compreensão das expectativas da sociedade, das oportunidades associadas à responsabilidade social (inclusive um melhor controle dos riscos legais) e dos riscos de não ser socialmente responsável;
- melhoria das práticas de gestão de risco da organização;
- melhoria da reputação da organização e promoção de uma maior confiança

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

21

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

—

- aumento da fidelidade, do envolvimento, da participação e da moral dos empregados;
- melhoria da saúde e segurança dos trabalhadores de ambos os sexos;
- impacto positivo na capacidade da organização de recrutar, motivar e reter seus empregados;
- economia resultante do aumento de produtividade e eficiência no uso dos

## **6.2 Governança organizacional**

### **6.2.1 Visão geral de governança organizacional**

#### **6.2.1.1 Organizações e governança organizacional**

Governança organizacional é o sistema pelo qual uma organização toma e implementa decisões na busca de seus objetivos.

A governança organizacional pode compreender tanto mecanismos formais de governança, baseados em estruturas e processos definidos, como mecanismos informais, que emergem a partir da cultura e dos valores da organização, geralmente influenciados pelas pessoas que estão liderando a organização. A governança organizacional é uma função crucial de todo tipo de organização, assim como é a estrutura de tomada de decisão dentro da organização.

Os sistemas de governança variam, dependendo do porte e tipo da organização e do contexto ambiental, econômico, político, cultural e social em que opera. Eles são dirigidos por uma pessoa ou grupo de pessoas (proprietários, conselheiros, sócios ou acionistas, associados ou outros) e têm autoridade e responsabilidade na busca dos objetivos da



organização.

### 6.2.1.2 Governança organizacional e responsabilidade social

Governança organizacional é o fator mais crucial para possibilitar que uma organização se responsabilize pelos impactos de suas decisões e atividades e integre a responsabilidade social em toda a organização e em seus relacionamentos.

A governança organizacional no contexto de responsabilidade social tem a característica especial de ser tanto um tema central sobre o qual convém que as organizações atuem como um meio de aumentar sua capacidade de se comportar de maneira socialmente responsável em relação aos outros temas centrais.

Essa característica especial provém do fato de que convém que uma organização que busca ser socialmente responsável tenha um sistema de governança organizacional que possibilite à organização fornecer supervisão e colocar em prática os princípios da responsabilidade social mencionados na Seção 4.

### 6.2.2 Princípios e considerações

Convém que uma governança eficaz se baseie na incorporação dos princípios da responsabilidade social (ver Seção 4) na tomada e implementação de decisões. Esses princípios são *accountability*, transparência, comportamento ético, respeito pelos interesses das partes interessadas, respeito pelo estado de direito, respeito pelas normas internacionais de comportamento e respeito pelos direitos humanos (ver Seção 4). Além desses princípios, convém que uma organização considere as práticas, os temas centrais e as questões de responsabilidade social quando criar e analisar seu sistema de governança. Outras orientações sobre integração da responsabilidade social em toda a organização são dadas na Seção 7.

## 22

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

A liderança é também fundamental para uma governança organizacional eficaz. Isso é verdade não somente para o processo decisório, mas também para a motivação do empregado para praticar responsabilidade social e integrar a responsabilidade social na cultura organizacional.

A *due diligence* pode também ser uma abordagem útil para a organização ao tratar as questões de responsabilidade social. Para mais orientações, ver 7.3.1.

### 6.2.3 Processos e estruturas de tomada de decisões

#### 6.2.3.1 Descrição da questão

Os processos e estruturas de tomada de decisões que conduzem à responsabilidade social são aqueles que promovem o uso dos princípios e das práticas descritas nas Seções 4 e 5.

Toda organização tem processos e estruturas de tomada de decisões. Em alguns casos, são formais, sofisticados e até sujeitos a leis e regulamentos; em outros casos, são informais, oriundos da cultura e dos valores organizacionais. Convém que todas as organizações coloquem em vigor processos, sistemas, estruturas ou outros mecanismos que possibilitem a aplicação dos princípios e práticas de responsabilidade social <sup>[126][159]</sup>.

### 6.2.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que os processos e estruturas de tomada de decisões de uma organização a habilitem a:

- criar estratégias, objetivos e metas que reflitam seu compromisso com a responsabilidade social;
- demonstrar comprometimento da liderança, bem como a *accountability*;
- criar e manter um ambiente e uma cultura em que os princípios da responsabilidade social (ver Seção 4) sejam praticados;
- criar um sistema de incentivos econômicos e não econômicos relativos ao desempenho em responsabilidade social;
- usar os recursos financeiros, naturais e humanos de forma eficiente;
- promover uma oportunidade justa para que grupos sub-representados (entre os quais mulheres e grupos raciais e étnicos) ocupem cargos de chefia na organização;
- equilibrar as necessidades da organização e de suas partes interessadas, levando em conta tanto as necessidades imediatas como as das gerações futuras;
- estabelecer processos de comunicação de via dupla com suas partes interessadas, identificando áreas de concordância e discordância e negociando para resolver possíveis conflitos;
- estimular a efetiva participação de todos os níveis de trabalhadores nas atividades de responsabilidade social da organização;
- equilibrar o nível de autoridade, responsabilidade e capacidade das pessoas que tomam decisões em nome da organização;
- acompanhar a implementação das decisões para assegurar que sejam seguidas de forma socialmente responsável e determinar a *accountability* dos resultados das decisões e atividades da organização, sejam eles positivos ou negativos; e
- periodicamente analisar e avaliar os processos de governança da organização; ajustar os processos de acordo com o resultado das análises e comunicar as mudanças em toda a organização.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

23

### — ABNT NBR ISO 26000:2010

## 6.3 Direitos humanos

### 6.3.1 Visão geral dos direitos humanos

#### 6.3.1.1 Organizações e os direitos humanos

Os direitos humanos são os direitos básicos conferidos a todos os seres humanos. Há duas grandes categorias de direitos humanos. A primeira categoria refere-se aos direitos civis e políticos e inclui direitos como o direito à vida e à liberdade, igualdade perante a lei e liberdade de expressão. A segunda categoria refere-se aos direitos econômicos, sociais e culturais e inclui direitos como o direito ao trabalho, o direito à alimentação, o direito ao mais alto possível padrão de saúde, o direito à educação e o direito à segurança social.

Diversas normas morais, legais e intelectuais se baseiam na premissa de que os direitos humanos transcendem as leis ou tradições culturais. A primazia dos direitos humanos tem sido salientada pela comunidade internacional na Carta Internacional dos Direitos Humanos e nos instrumentos essenciais dos direitos humanos (conforme discutido no Box 6). De forma mais ampla, as organizações irão beneficiar-se de uma ordem social e internacional em que os direitos e as liberdades podem ser plenamente realizados.

Se, por um lado, a maioria das leis de direitos humanos refere-se às relações entre o Estado e os indivíduos, é amplamente reconhecido que as organizações não governamentais podem afetar os direitos humanos dos indivíduos e, portanto, têm responsabilidade de respeitá-los<sup>[42][43]</sup>.

### **Box 6 – A Carta Internacional dos Direitos Humanos e os instrumentos fundamentais dos direitos humanos**

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (Declaração dos Direitos Humanos) <sup>[156]</sup> foi adotada pela Assembleia Geral da ONU em 1948 e é o instrumento de direitos humanos mais reconhecido em todo o mundo. Ela fornece a base para a legislação dos direitos humanos e alguns de seus elementos representam o direito internacional costumeiro, obrigatório para todos os Estados, indivíduos e organizações. A Declaração dos Direitos Humanos convoca cada indivíduo e cada órgão da sociedade a contribuir com a garantia dos direitos humanos. O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais são tratados adotados pela Assembleia Geral da ONU em 1966 para ratificação pelos Estados e entraram em vigor em 1976. A Carta Internacional dos Direitos Humanos é constituída pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto de Direitos Civis e Políticos <sup>[143]</sup> e Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais <sup>[144]</sup>, e seus protocolos facultativos, um dos quais visa abolir a pena de morte <sup>[152]</sup>.

Além disso, sete instrumentos internacionais essenciais dos direitos humanos fazem parte da legislação internacional dos direitos humanos, que visam: a eliminação de todas as formas de discriminação racial <sup>[141]</sup>, a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres <sup>[133]</sup>, esforços contra a tortura e outros tratamentos ou penas cruéis, desumanos ou degradantes <sup>[132]</sup>, direitos da criança <sup>[135]</sup>, envolvimento de crianças em conflitos armados<sup>[147]</sup>, venda de crianças, prostituição e pornografia infantil <sup>[148]</sup>, proteção dos trabalhadores migrantes e de seus familiares<sup>[78][79][80][142]</sup>, proteção de todas as pessoas contra os desaparecimentos forçados<sup>[140]</sup> e direitos das pessoas com deficiência<sup>[134]</sup>. Juntos, esses instrumentos formam a base de todas as normas internacionais dos direitos humanos universais. Os instrumentos são obrigatórios para os Estados que os ratificaram. Alguns instrumentos permitem que sejam feitas denúncias individuais, sujeitas a regras de procedimentos descritas em protocolos facultativos.

#### **6.3.1.2 Direitos humanos e responsabilidade social**

O reconhecimento e o respeito pelos direitos humanos são amplamente considerados essenciais para o estado de direito, para conceitos de justiça e equidade social, e como a base subjacente à maioria das instituições essenciais das sociedades, como o sistema judiciário.

Os Estados têm o dever e a responsabilidade de respeitar, proteger e cumprir os direitos humanos. As organizações têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, inclusive dentro de sua esfera de influência.

**24**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

#### **6.3.2 Princípios e considerações**

##### **6.3.2.1 Princípios**

Os direitos humanos são inerentes, inalienáveis, universais, indivisíveis e interdependentes:

- são inerentes ao pertencerem a cada pessoa pelo fato de ser humana;
- são inalienáveis, porque as pessoas não podem consentir em abrir mão deles ou que governos ou quaisquer outras instituições as privem deles;
- são universais, porque se aplicam a todos, independentemente de sua situação;
- são indivisíveis no sentido de que nenhum direito humano pode ser seletivamente

ignorado; e

- são interdependentes, porque a realização de um direito contribui para a realização de outros direitos.

### 6.3.2.2 Considerações

Os Estados têm o dever de proteger os indivíduos e grupos contra a violação dos direitos humanos, assim como o de respeitar e cumprir os direitos humanos dentro de sua jurisdição. Os Estados cada vez mais estimulam as organizações a tomar medidas baseadas em sua jurisdição para respeitar os direitos humanos, mesmo quando elas operam fora daquela jurisdição. É amplamente reconhecido que as organizações e os indivíduos têm o potencial de afetar e realmente afetam, direta e indiretamente, os direitos humanos. As organizações têm a responsabilidade de respeitar todos os direitos humanos, independentemente do Estado ser incapaz ou não desejar cumprir com seu dever de protegê-los. Respeitar os direitos humanos significa, antes de mais nada, não infringir os direitos dos outros. Essa responsabilidade envolve tomar medidas positivas para evitar a aceitação passiva ou a participação ativa por parte da organização na violação de direitos. Cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos requer *due diligence*. Quando o Estado falha em seu dever de proteção, convém que a organização fique especialmente alerta para garantir que cumpre sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos; a *due diligence* para direitos humanos pode apontar a necessidade de ação além do necessário no curso normal dos negócios.

Algumas normas fundamentais do direito penal internacional impõem *accountability* e obrigação legal sobre indivíduos e organizações, assim como em Estados, por violação grave dos direitos humanos internacionais. Entre elas estão a proibição da tortura, crimes contra a humanidade, escravidão e genocídio. Em alguns países, as organizações estão sujeitas a processos judiciais nos termos da legislação nacional por crimes reconhecidos internacionalmente. Outros instrumentos de direitos humanos determinam o escopo das obrigações legais das organizações referentes aos direitos humanos e a forma de sua implementação e aplicação.

A responsabilidade básica das organizações não governamentais é respeitar os direitos humanos. Entretanto, uma organização pode se deparar com expectativas das partes interessadas de que ela vá além do respeito ou ela pode querer contribuir com a realização dos direitos humanos. O conceito de esfera de influência ajuda as organizações a compreender a extensão de suas oportunidades para apoiar os direitos humanos junto a diferentes detentores de direitos. Isso pode ajudar uma organização a analisar sua capacidade de influenciar ou estimular outras partes, os temas de direitos humanos em que mais pode impactar e quem são os detentores de direitos que estariam envolvidos.

As oportunidades de uma organização para apoiar os direitos humanos serão geralmente maiores entre suas próprias operações e empregados. Além disso, a organização terá oportunidade de trabalhar com seus fornecedores, pares ou outras organizações e a sociedade como um todo. Em certos casos, as organizações podem querer aumentar sua influência por meio de colaborações com outras organizações e indivíduos. A avaliação das oportunidades de ação e aumento de influência irá depender de determinadas circunstâncias, algumas específicas à organização e outras específicas ao contexto em que está operando. Entretanto, convém que as organizações sempre considerem a possibilidade de conseqüências negativas ou indesejáveis ao procurar influenciar outras organizações.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

25

### — ABNT NBR ISO 26000:2010

Convém que as organizações considerem a facilitação da educação em direitos humanos para promover a conscientização dos direitos humanos por parte dos detentores de direitos e daqueles com potencial para impactá-los.

#### 6.3.3 Questão 1 dos direitos humanos: *Due diligence*

##### 6.3.3.1 Descrição da questão



Para respeitar os direitos humanos, as organizações têm a responsabilidade de exercer a *due diligence* para identificar, prevenir e abordar impactos reais ou potenciais nos direitos humanos resultantes de suas atividades ou de atividades daqueles com quem se relaciona. A *due diligence* também pode alertar uma organização sobre a responsabilidade de influenciar o comportamento de outros, quando eles possam ser causa de violações de direitos humanos e em que a organização possa, de alguma forma, estar implicada.

### 6.3.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Pelo fato de a *due diligence* se aplicar a todos os temas centrais, inclusive direitos humanos, mais orientações a seu respeito podem ser encontradas em 7.3.1. Especificamente em relação aos direitos humanos, convém que sejam incluídos em um processo de *due diligence*, de maneira apropriada ao porte e circunstâncias da organização, os seguintes componentes:

- uma política de direitos humanos para a organização que forneça orientações que façam sentido para quem esteja dentro da organização e para aqueles diretamente ligados à organização;
- um meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas podem afetar os direitos humanos;
- um meio de integrar a política de direitos humanos em toda a organização;
- um meio de medir o desempenho ao longo do tempo, para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem; e
- ações para abordar os impactos negativos de suas decisões e atividades.

## 6.3.4 Questão 2 dos direitos humanos: Situações de risco para os direitos humanos

### 6.3.4.1 Descrição da questão

Há algumas circunstâncias e ambientes em que as organizações tendem a enfrentar desafios e dilemas referentes aos direitos humanos e em que o risco de violações dos direitos humanos pode ser exacerbado. Podem ser citados os seguintes:

- conflito <sup>[129]</sup> ou extrema instabilidade política, falência do sistema democrático ou judiciário, ausência de direitos políticos e outros direitos civis;
- pobreza, seca, graves desafios à saúde ou desastres naturais;
- envolvimento com atividades extrativas ou outras atividades que possam afetar significativamente recursos naturais, como água, florestas ou a atmosfera, ou conturbar comunidades;
- proximidade das operações com comunidades de povos indígenas<sup>[75][154]</sup>;
- atividades que possam afetar ou envolver crianças <sup>[81][82][116][117][135][147][148]</sup>;
- uma cultura de corrupção;
- cadeias de valor complexas que envolvam trabalho informal sem proteção legal; e
- necessidade de medidas intensivas para garantir a segurança das instalações ou de outros patrimônios.

**ABNT NBR ISO 26000:2010****6.3.4.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que as organizações tomem especial cuidado ao lidar com as situações mencionadas acima. Essas situações podem exigir um processo mais aprofundado de *due diligence* para assegurar o respeito aos direitos humanos. Isso poderia, por exemplo, ser feito por meio de uma avaliação independente do impacto nos direitos humanos.

Ao operar em ambientes em que uma ou mais dessas circunstâncias ocorrem, as organizações tendem a ver-se diante de julgamentos difíceis e complexos sobre como conduzir-se. Embora não haja nenhuma fórmula ou solução simples, convém que a organização baseie suas decisões na responsabilidade primordial de respeito aos direitos humanos e que contribua de maneira geral para a promoção e defesa do cumprimento dos direitos humanos.

Em sua resposta, convém que uma organização considere as possíveis conseqüências de suas ações, de forma que o objetivo de respeito aos direitos humanos seja realmente atingido. Em particular, é importante não complicar ou criar outras violações. Convém que a complexidade de uma situação não seja usada como desculpa para não agir.

**6.3.5 Questão 3 dos direitos humanos: Evitar cumplicidade****6.3.5.1 Descrição da questão**

Cumplicidade tem sentido jurídico e não jurídico.

No contexto jurídico, cumplicidade é definida em algumas jurisdições como um ato ou omissão com efeito substancial no cometimento de um ato ilegal, como um crime, quando há conhecimento ou intenção de contribuir para esse ato ilegal.

A cumplicidade está associada ao conceito de favorecimento de um ato ilegal ou omissão.

Fora do contexto jurídico, cumplicidade advém de amplas expectativas sociais de comportamento. Nesse contexto, uma organização pode ser considerada cúmplice quando colaborar com o cometimento de atos indevidos por outros que desrespeitem ou não sejam consistentes com normas internacionais de comportamento que a organização, por meio do exercício da *due diligence*, saiba ou convém que saiba que provocariam impactos negativos substanciais na sociedade, na economia ou no meio ambiente. Uma organização também pode ser considerada cúmplice quando silenciar sobre tais atos indevidos ou se beneficiar deles.

Dessa forma, apesar de seus limites serem imprecisos e mutáveis, três formas de cumplicidade podem ser descritas:

- **Cumplicidade direta** Ocorre quando uma organização deliberadamente colabora com a violação dos direitos humanos.
- **Cumplicidade vantajosa** Ocorre quando uma organização ou qualquer uma de suas subsidiárias obtém vantagem diretamente da violação dos direitos humanos cometida por terceiros. Por exemplo, quando uma organização tolera a repressão por forças de segurança de um protesto pacífico contra suas decisões e atividades, ou o uso de medidas repressivas na vigilância de suas instalações, ou beneficia-se economicamente da violação de direitos fundamentais no trabalho por parte de fornecedores.
- **Cumplicidade silenciosa** Ocorre quando uma organização deixa de levar ao conhecimento das autoridades competentes violações sistemáticas ou contínuas dos direitos humanos, como não se pronunciar contra a discriminação sistemática na legislação trabalhista contra determinados grupos.

### 6.3.5.2 Ações e expectativas relacionadas

Uma importante área com potencial para criar cumplicidade na violação dos direitos humanos são os serviços de segurança. Nesse sentido, entre outras coisas, convém que as organizações verifiquem se seus serviços de segurança respeitam os direitos humanos e são consistentes com as normas e padrões internacionais de aplicação da lei. Convém que o pessoal da segurança (empregados, terceirizados ou subcontratados) seja

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

27

—

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

adequadamente treinado, inclusive sobre o cumprimento das normas de direitos humanos, e que reclamações sobre procedimentos ou pessoal de segurança sejam tratadas e investigadas prontamente e, se conveniente, de forma independente. Além do mais, convém que uma organização exerça a *due diligence* para garantir que não esteja participando de violações dos direitos humanos cometidas por forças da segurança pública, facilitando as referidas violações ou se beneficiando delas.

Além disso, convém que uma organização:

- não forneça bens ou serviços a uma entidade que os use para cometer violações dos direitos humanos;
- não estabeleça uma parceria ou relação contratual formal ou informal com um parceiro que cometa violações dos direitos humanos no contexto da parceria ou na execução do serviço contratado;
- informe-se acerca das condições socioambientais em que os bens e serviços que ela compra são produzidos;
- garanta que não é cúmplice em qualquer deslocamento de pessoas de sua terra, a menos que isso ocorra em conformidade com a legislação nacional e com as normas internacionais, o que inclui a busca de todas as soluções alternativas e a garantia de que as partes afetadas obtiveram compensação adequada;
- considere fazer declarações públicas ou tomar outra medida para indicar que ela não coaduna a violação dos direitos humanos, como atos de discriminação, que ocorram na área trabalhista do país em questão; e
- evite relacionamento com entidades engajadas em atividades anti-sociais.

Uma organização pode se conscientizar, prevenir e abordar riscos de cumplicidade integrando aspectos comuns de parâmetros legais e sociais em seu processo de *due diligence*.

### 6.3.6 Questão 4 dos direitos humanos: Resolução de queixas

#### 6.3.6.1 Descrição da questão

Mesmo quando as instituições operam em situação ótima, podem ocorrer controvérsias sobre o impacto que as decisões e atividades da organização têm nos direitos humanos. Mecanismos eficazes de atendimento de queixas desempenham um papel importante no dever do Estado de proteção dos direitos humanos. Da mesma forma, para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, convém que a organização estabeleça um mecanismo para que aqueles que acreditam que seus direitos humanos tenham sido violados levem essa queixa para a organização e busquem uma reparação.

Convém que esse mecanismo não prejudique o acesso aos canais legais disponíveis. Convém que mecanismos não estatais não diminuam a força das instituições do Estado, particularmente os mecanismos jurídicos, mas podem fornecer outras oportunidades para recursos e indenizações.

### 6.3.6.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que a organização estabeleça ou, de outra forma, garanta a disponibilidade de mecanismos de reparação para seu próprio uso e das suas partes interessadas. Para que esses mecanismos sejam eficazes, convém que sejam:

- **legítimos** Isso inclui estruturas de governança claras, transparentes e suficientemente independentes para assegurar que nenhuma parte de uma determinada queixa possa interferir na gestão justa do processo;
- **acessíveis** Convém que sua existência seja divulgada e que seja provida assistência adequada para as partes prejudicadas que podem sofrer barreiras ao acesso, como idioma, analfabetismo, falta de consciência ou de condições financeiras, distância, deficiência ou medo de represália;
- **previsíveis** Convém que haja procedimentos claros e conhecidos, um cronograma claro para cada etapa e clareza quanto aos tipos de processos e resultados que eles podem e não podem oferecer, bem como um meio de monitorar a implementação de qualquer resultado;

28

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

- **equitativos** Convém que as partes prejudicadas tenham acesso a fontes de informações, aconselhamento e conhecimento necessários para se envolver em um processo justo de queixa;
- **compatíveis com seus direitos** Convém que os resultados e recursos estejam de acordo com normas internacionais relativas a direitos humanos;
- **claros e transparentes** Embora o sigilo possa às vezes ser apropriado, convém que o processo e o resultado sejam suficientemente abertos a um exame público minucioso e dêem a devida importância ao interesse público; e
- **baseados no diálogo e na mediação** Convém que o processo busque soluções mutuamente acordadas para queixas por meio do engajamento entre as partes. Quando for desejável uma decisão judicial, convém que as partes mantenham o direito de buscá-la por mecanismos separados e independentes.

### 6.3.7 Questão 5 dos direitos humanos: Discriminação e grupos vulneráveis

#### 6.3.7.1 Descrição da questão

A discriminação envolve qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha o efeito de anular a igualdade de tratamento ou oportunidades, quando essa consideração se baseia em preconceito em vez de ter uma base legítima. Entre as bases ilegítimas de discriminação, podem ser mencionadas as seguintes: raça, cor, gênero, idade, idioma, propriedade, nacionalidade ou região, religião, origem étnica ou social, casta, situação econômica, deficiência, gravidez, pertencimento a um povo indígena, filiação sindical, filiação política, opiniões políticas ou outras opiniões. As mais recentes bases de



discriminação proibidas incluem estado civil ou situação familiar, relacionamentos pessoais e estado de saúde, como ser portador de HIV/AIDS. A proibição da discriminação é um

dos mais fundamentais princípios da legislação internacional dos direitos humanos<sup>[71][78][133][134][136][137][138][139][141][143][149][150][156]</sup>.

A participação total e efetiva e a inclusão social de todos os grupos, inclusive daqueles que são vulneráveis, dá e aumenta as oportunidades para todas as organizações e pessoas envolvidas. A organização tem muito a ganhar ao adotar uma abordagem ativa para assegurar igualdade de oportunidades e respeito a todos os indivíduos.

Grupos que sofrem discriminação persistente, que leva a desvantagens crônicas, são vulneráveis a mais discriminação, e convém que seus direitos humanos recebam maior atenção em termos de proteção e respeito pelas organizações. Tipicamente os grupos vulneráveis incluem as características descritas a seguir em 6.3.7.2, mas podem haver outros grupos vulneráveis na comunidade particular em que a organização opera.

A discriminação também pode ser indireta. Isso ocorre quando um dispositivo, prática ou critério aparentemente neutro, coloca pessoas com um determinado atributo em desvantagem em comparação a outras pessoas, salvo se o referido dispositivo, prática ou critério for objetivamente justificado por um fim legítimo e se os meios de se atingir esse fim forem apropriados e necessários.

#### 6.3.7.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização assegure-se de não praticar discriminação contra empregados, parceiros, clientes, partes interessadas, conselheiros, sócios ou acionistas e qualquer outro com quem a organização tenha contato ou em quem possa impactar.

Convém que uma organização examine suas operações e as operações de outras partes dentro de sua esfera de influência, para determinar se há alguma forma, direta ou indireta, de discriminação. Convém também que ela garanta que não esteja contribuindo com práticas discriminatórias por meio das relações ligadas às suas atividades. Se este for o caso, convém que a organização estimule e auxilie outras partes em sua responsabilidade de evitar a discriminação. Se isso não der resultado, convém que a organização reconsidere suas relações com tais organizações. Ela pode, por exemplo, fazer uma análise de maneiras típicas de interagir com mulheres, em comparação com homens, e considerar se as políticas e decisões a esse respeito são objetivas ou refletem estereótipos pré-concebidos. Ela pode desejar buscar aconselhamento de organizações locais ou internacionais com experiência em direitos humanos. Uma organização pode ser direcionada pelas descobertas e recomendações de procedimentos investigativos ou de monitoramento nacionais ou internacionais.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

29

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

Convém que uma organização considere a facilitação da conscientização entre membros de grupos vulneráveis acerca de seus direitos.

Convém, ainda, que uma organização contribua para a reparação de discriminação ou de um legado de discriminação no passado, sempre que possível. Por exemplo, convém que ela se empenhe para empregar ou fazer negócios com organizações operadas por pessoas de grupos historicamente discriminados e, sempre que possível, apóie esforços visando o acesso à educação, à infra-estrutura ou a serviços sociais para grupos que não têm amplo acesso a eles.

A organização pode adotar uma visão positiva e construtiva sobre a diversidade entre as pessoas com quem interage. Ela poderia considerar não somente os aspectos de direitos humanos, como também os ganhos de suas operações em termos de valor agregado pelo pleno desenvolvimento de recursos humanos e relações humanas.

Os exemplos abaixo contêm a descrição de grupos vulneráveis juntamente com ações e expectativas específicas a eles relacionadas:

- **Mulheres e meninas** compõem metade da população mundial, mas freqüentemente lhes é negado o acesso a recursos e oportunidades iguais aos que recebem os homens e os meninos. As mulheres têm o direito de usufruir todos os direitos humanos sem discriminação, incluindo os direitos à educação, emprego, atividades econômicas e sociais, assim como o direito a decidir sobre casamento e assuntos familiares e o direito a tomar decisões sobre sua própria saúde reprodutiva. Convém que as políticas e atividades de uma organização tenham a devida consideração pelos direitos das mulheres e promovam a igualdade de tratamento entre mulheres e homens nas esferas econômica, social e política <sup>[133][149]</sup>.
- **Pessoas com deficiência** são geralmente vulneráveis, em parte devido a percepções errôneas sobre suas habilidades e capacidades. Convém que a organização contribua para assegurar que homens e mulheres com deficiência sejam tratados com dignidade, autonomia e plena participação na sociedade. Convém que o princípio da não discriminação seja respeitado e que a organização considere prover acesso razoável às suas instalações.
- **Crianças** são particularmente vulneráveis, em parte devido à sua situação de dependência. Ao tomar medidas que possam afetar as crianças, convém considerar primordialmente os melhores interesses das crianças. Convém que os princípios da Convenção sobre os Direitos da Criança, que incluem a não discriminação, o direito da criança à vida, sobrevivência, desenvolvimento e liberdade de expressão, sejam sempre respeitados e considerados <sup>[81][82][116][117][135][147][148]</sup>. Convém que as organizações tenham políticas para evitar que seus empregados se envolvam na exploração sexual e em outras formas de exploração de crianças.
- **Povos indígenas** podem ser considerados um grupo vulnerável porque sofreram discriminação sistemática, como colonização, expropriação de suas terras, *status* diferente de outros cidadãos e violações de seus direitos humanos. Os povos indígenas gozam de direitos coletivos e os indivíduos que pertencem aos povos indígenas compartilham dos direitos humanos universais, em especial ao direito de igualdade de tratamento e oportunidades. Os direitos coletivos incluem autodeterminação (que significa o direito de determinar sua identidade, sua situação política e a forma como desejam se desenvolver); acesso à terra, água e recursos tradicionais e gestão desses recursos; manutenção e fruição de seus costumes, cultura, idioma e conhecimento tradicional livres de discriminação; e gestão de sua propriedade cultural e intelectual <sup>[75][154]</sup>. Convém que a organização reconheça e respeite os direitos dos povos indígenas ao tomar suas decisões e realizar suas atividades. Convém, ainda, que a organização reconheça e respeite os direitos dos indivíduos pertencentes a um povo indígena ao tomar decisões e realizar atividades.
- **Migrantes, trabalhadores migrantes** e suas famílias podem também ser vulneráveis devido à sua origem estrangeira ou regional, principalmente se forem migrantes irregulares ou sem documentação. Convém que a organização respeite seus direitos e contribua para promover um clima de respeito pelos direitos humanos dos migrantes, trabalhadores migrantes e suas famílias <sup>[78][79][80][142]</sup>.
- **Pessoas discriminadas com base em sua descendência, inclusive casta.** Centenas de milhões de pessoas são discriminadas devido à sua situação hereditária ou de descendência. Essa forma de discriminação se baseia em um histórico de violação de direitos justificada pela noção errônea de que algumas pessoas são consideradas impuras ou menos dignas devido ao grupo em que nasceram. Convém que uma organização evite tais práticas e, sempre que possível, procure contribuir para a eliminação desses preconceitos.

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- **Pessoas discriminadas com base em raça.** As pessoas sofrem discriminação pela sua raça, identidade cultural e origem étnica. Há um histórico de violação de direitos justificada pela noção errônea de que algumas pessoas são inferiores devido à cor da sua pele ou à sua cultura. O racismo está geralmente presente em regiões com histórico de escravidão ou opressão de um grupo racial por outro<sup>[141][150][156]</sup>.
- **Outros grupos vulneráveis** incluem, por exemplo, idosos, pessoas deslocadas, pobres, analfabetos, portadores de HIV/AIDS e grupos minoritários e religiosos.

### 6.3.8 Questão 6 dos direitos humanos: Direitos civis e políticos

#### 6.3.8.1 Descrição da questão

Os direitos civis e políticos incluem direitos absolutos, como o direito à vida, direito à vida com dignidade, direito de não ser submetido a tortura, direito à segurança pessoal, direito à propriedade, à liberdade e à integridade da pessoa e direito ao devido processo legal e a uma audiência justa ao enfrentar acusações de caráter penal. Incluem, ainda, liberdade de opinião e expressão, liberdade de reunião pacífica e de associação, liberdade para adotar e praticar uma religião ou crença, liberdade contra a ingerência arbitrária na privacidade, família, domicílio ou correspondência, liberdade contra ataques à honra ou à reputação, direito ao acesso a serviços públicos e a participar de eleições<sup>[143][152]</sup>.

#### 6.3.8.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização respeite todos os direitos civis e políticos. Alguns exemplos estão relacionados abaixo:

- vida dos indivíduos;
- liberdade de opinião e expressão. Convém que uma organização não procure reprimir as visões e opiniões de ninguém, mesmo quando a pessoa criticar a organização, interna ou externamente;
- liberdade de reunião pacífica e de associação;
- liberdade de buscar, receber e divulgar informações e idéias por quaisquer meios, independentemente de fronteiras nacionais;
- direito à propriedade, individualmente ou em conjunto com outros, e liberdade contra ser arbitrariamente privado de sua propriedade; e
- acesso ao devido processo legal e direito a uma audiência justa antes que sejam tomadas quaisquer medidas disciplinares internas. Convém que quaisquer medidas disciplinares sejam proporcionais e não envolvam punição física ou tratamento desumano ou degradante.

### 6.3.9 Questão 7 dos direitos humanos: Direitos econômicos, sociais e culturais

#### 6.3.9.1 Descrição da questão

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direitos econômicos, sociais e culturais necessários para sua dignidade e desenvolvimento pessoal, entre os quais os direitos a: educação; trabalho em condições dignas e favoráveis; liberdade de associação; um padrão adequado de saúde; padrão de vida adequado para sua saúde física e mental e bem-estar seu e de sua família; alimentação, vestuário, moradia, assistência médica e proteção social necessária, como segurança no caso de desemprego, doença, deficiência, viuvez, velhice ou outra falta de meio de vida em circunstâncias além do seu controle; prática de uma religião e cultura; e oportunidades genuínas para participar sem

discriminação da tomada de decisões que apóiem práticas positivas e desencorajem práticas negativas em relação a esses direitos <sup>[144]</sup>.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.3.9.2 Ações e expectativas relacionadas

Para respeitar esses direitos, a organização tem a responsabilidade de exercer a *due diligence* para assegurar que ela não se envolva em atividades que infrinjam, obstruam ou impeçam a fruição desses direitos. Seguem alguns exemplos do que convém que uma organização faça para respeitar esses direitos. Convém que a organização avalie os impactos potenciais de suas decisões, atividades, produtos e serviços, bem como de seus novos projetos nesses direitos, incluindo os direitos da população local. Convém, ainda, que ela não limite ou negue o acesso, direta ou indiretamente, a um produto ou recurso essencial como a água. Por exemplo, convém que os processos de produção não comprometam o suprimento de recursos hídricos potáveis escassos. Convém que as organizações, quando apropriado, considerem a adoção ou manutenção de políticas específicas para assegurar a distribuição eficiente de bens e serviços essenciais onde essa distribuição estiver ameaçada.

Uma organização socialmente responsável também poderia contribuir para o cumprimento desses direitos, sempre que for apropriado, tendo em mente os diferentes papéis e capacidades de governos e organizações de proporcionar esses direitos.

Uma organização pode considerar, por exemplo:

- facilitar o acesso a educação e educação continuada para membros da comunidade e considerar dar apoio e oferecer as instalações, quando possível;
- somar esforços com outras organizações e instituições governamentais, apoiando o respeito aos direitos econômicos, sociais e culturais e sua viabilização;
- explorar formas de contribuir, por meio de suas principais atividades, com o cumprimento desses direitos; e
- adaptar bens ou serviços ao poder de compra dos pobres;

Convém que os direitos econômicos, sociais e culturais, assim como quaisquer outros direitos, também sejam considerados no contexto local. Mais orientações sobre ações e expectativas relacionadas são fornecidas em 6.8, sobre envolvimento e desenvolvimento da comunidade.

### 6.3.10 Questão 8 dos direitos humanos: Princípios e direitos fundamentais no trabalho

#### 6.3.10.1 Geral

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho se concentram em questões trabalhistas. Eles foram adotados pela comunidade internacional como direitos humanos básicos e, como tais, são tratados na seção sobre direitos humanos.

#### 6.3.10.2 Descrição da questão

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) identificou os direitos fundamentais no trabalho<sup>[54]</sup>. Eles incluem:

- a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
- a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório;



- a efetiva abolição do trabalho infantil; e
- a eliminação da discriminação relativa ao emprego e à ocupação.

32

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.3.10.3 Ações e expectativas relacionadas

Embora esses direitos sejam legislados em muitas jurisdições, convém que uma organização de forma independente assegure-se de abordar os seguintes assuntos:

- **liberdade de associação e negociação coletiva** <sup>[62][103]</sup> Trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção, têm o direito de criar e, sujeitos somente às regras da organização em questão, afiliar-se a organizações de sua escolha sem autorização prévia. Convém que as organizações representativas formadas por trabalhadores ou às quais eles se associem sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva. Os termos e condições de trabalho podem ser determinados por negociação coletiva voluntária, quando os trabalhadores assim o quiserem. Convém que os representantes dos trabalhadores disponham de instalações apropriadas, permitindo que realizem seu trabalho eficazmente e desempenhem seu papel sem interferências. Convém que os acordos coletivos incluam dispositivos para a solução de controvérsias. Convém, ainda, que os representantes dos trabalhadores recebam as informações necessárias para negociações significativas. (Para mais informações sobre liberdade de associação e como a liberdade de associação e a negociação coletiva se relacionam com o diálogo social, ver 6.4).
- **trabalho forçado** <sup>[49][60]</sup> Convém que a organização não se envolva nem se beneficie do uso de qualquer tipo de trabalho forçado ou compulsório. Convém que nenhum trabalho ou serviço seja exigido de nenhuma pessoa sob ameaça de qualquer punição ou quando o trabalho não for realizado voluntariamente. Convém que a organização não se envolva nem se beneficie de trabalho prisional, salvo se os prisioneiros tiverem sido condenados em um tribunal judicial e seu trabalho estiver sob a supervisão e controle de um órgão público. Além disso, Convém que o trabalho prisional não seja usado por organizações privadas, salvo se realizado de maneira voluntária, o que pode ser comprovado, entre outras coisas, por condições justas e dignas de trabalho.
- **igualdade de oportunidades e não discriminação** <sup>[55][57][58]</sup> Convém que a organização verifique se sua política trabalhista é isenta de discriminação com base em raça, cor, gênero, religião, nacionalidade, origem social, opiniões políticas, idade ou deficiência. As mais recentes bases de discriminação proibidas incluem estado civil ou situação familiar, relacionamentos pessoais e estado de saúde, como ser portador de HIV/AIDS. Elas estão alinhadas com o princípio geral de que convém que políticas e práticas de contratação, remuneração, condições de trabalho, acesso a treinamento e promoções e cessação do contrato de trabalho se baseiem somente nas exigências do emprego. Convém, ainda, que a organização tome as seguintes medidas para prevenção do assédio no local de trabalho:
  - avaliar regularmente o impacto de suas políticas e atividades na promoção de igualdade de oportunidades e não discriminação;
  - tomar medidas positivas para promover a proteção e o progresso de grupos vulneráveis; isso poderia incluir o estabelecimento de locais de trabalho para pessoas com deficiência para ajudá-las a ganhar seu sustento em condições adequadas e o estabelecimento ou participação em programas voltados a questões como promoção de emprego para jovens e trabalhadores mais velhos, promoção de igualdade de oportunidades de trabalho para mulheres e uma representação mais equilibrada das mulheres em cargos de chefia.

- **trabalho infantil** <sup>[81][82][116][117]</sup> A idade mínima para emprego é determinada por meio de instrumentos internacionais (ver Box 7). Convém que as organizações não se envolvam ou se beneficiem do uso do trabalho infantil. Se uma organização tiver trabalho infantil em suas operações ou dentro de sua esfera de influência, convém que ela, o mais rapidamente possível, não somente assegure que a criança seja retirada do trabalho, como também que alternativas apropriadas, especialmente educação, sejam oferecidas a essa criança. Trabalho leve que não prejudique a criança ou interfira na frequência escolar ou em outras atividades necessárias para o pleno desenvolvimento da criança (como atividades recreativas) não é considerado trabalho infantil.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

33

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

### Box 7 – Trabalho infantil

As convenções da OIT <sup>[81][116]</sup> fornecem a estrutura para que a legislação nacional estabeleça uma idade mínima para admissão em emprego ou trabalho, que não pode ser menor do que a idade de conclusão do ensino obrigatório e, de qualquer forma, não inferior a 15 anos. Em países em que a estrutura econômica e educacional não é tão bem desenvolvida, a idade mínima pode chegar aos 14 anos. Pode-se abrir exceção de 13 ou 12 anos para “trabalho leve” <sup>[81][82]</sup>. A idade mínima para trabalho perigoso – trabalho que tende a prejudicar a saúde, a segurança ou a moral da criança como consequência de sua natureza ou das circunstâncias sob as quais é realizado – é de 18 anos para todos os países <sup>[116][117]</sup> (ver Tabela abaixo).

Não convém confundir o termo “trabalho infantil” com “trabalho para jovens” ou “trabalho estudantil”, que podem ser ambos legítimos e desejáveis, se realizados dentro de um genuíno programa de aprendizagem ou treinamento nos termos das leis e dos regulamentos aplicáveis.

Trabalho infantil é uma forma de exploração que constitui uma violação de um direito humano. O trabalho infantil prejudica o desenvolvimento físico, social, mental, psicológico e espiritual da criança. O trabalho infantil priva meninos e meninas de sua infância e dignidade. Eles são privados de uma educação e correm o risco de ser separados de suas famílias. As crianças que não concluem sua educação básica tendem a permanecer analfabetas e a nunca adquirir as habilidades necessárias para conseguir um emprego que permita que elas contribuam para o desenvolvimento de uma economia moderna. Conseqüentemente, o trabalho infantil resulta em trabalhadores despreparados e desqualificados, e prejudica futuras melhorias nas habilidades dos trabalhadores e um futuro desenvolvimento socioeconômico. O trabalho infantil pode também privar trabalhadores jovens e adultos de trabalho e rebaixar sua remuneração.

Convém que a organização se esforce para eliminar todas as formas de trabalho infantil. Convém que os esforços para eliminar as piores formas de trabalho infantil não sejam usados para justificar outras formas de trabalho infantil. Convém que uma organização analise as diferentes circunstâncias de meninos e meninas e também as diferentes formas como as crianças de etnias ou populações discriminadas são afetadas, de maneira que medidas preventivas e corretivas possam ser objetivadas e efetivadas. Quando crianças abaixo da idade mínima para admissão no trabalho forem encontradas no local de trabalho, convém tomar medidas para retirá-las do trabalho. Dentro do possível, convém que uma organização ajude a criança que foi retirada de um local de trabalho e sua família para que tenham acesso a serviços adequados e alternativas viáveis, de forma a assegurar que ela não acabe em situação igual ou pior, trabalhando em um outro lugar ou sendo explorada.

A eliminação efetiva do trabalho infantil exige uma ampla colaboração em sociedade. Convém que a organização coopere com outras organizações e órgãos públicos para

retirar as crianças do trabalho e colocá-las em uma educação em tempo integral, gratuita e de qualidade.

	<b>Países desenvolvidos</b>	<b>Países em desenvolvimento</b>
Trabalho regular	No mínimo 15 anos	No mínimo 14 anos
Trabalho perigoso	18 anos	18 anos
Trabalho leve	13 anos	12 anos

**34**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

## **6.4 Práticas de trabalho**

### **6.4.1 Visão geral das práticas de trabalho**

#### **6.4.1.1 Organizações e práticas de trabalho**

As práticas de trabalho de uma organização incluem todas as políticas e práticas referentes ao trabalho realizado dentro, para ou em nome da organização, inclusive trabalho subcontratado.

As práticas de trabalho vão além da relação da organização com seus empregados diretos ou as responsabilidades que uma organização tem em um local de trabalho que possua ou controle diretamente.

As práticas de trabalho incluem recrutamento e promoção de trabalhadores; procedimentos disciplinares e de queixas; transferência e recolocação de trabalhadores; rescisão de emprego, treinamento e capacitação; saúde, segurança e higiene industrial; e quaisquer políticas ou práticas que afetem as condições de trabalho, especialmente a jornada de trabalho e a remuneração. As práticas de trabalho também incluem o reconhecimento de organizações e de representantes de trabalhadores e a participação de organizações trabalhistas e patronais em negociação coletiva, diálogo social e consultas tripartites (ver Box 8) para tratar de questões sociais relativas ao emprego.

#### **Box 8 – A Organização Internacional do Trabalho**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um órgão das Nações Unidas com uma estrutura tripartite (governos, trabalhadores e empregadores), que foi criado com o propósito de estabelecer normas internacionais de trabalho. Essas normas mínimas são instrumentos jurídicos que definem princípios e direitos universais básicos no trabalho. Eles se aplicam aos trabalhadores de todo o mundo, trabalhando em qualquer tipo de organização, e visam evitar concorrência desleal baseada em exploração e abuso. As normas da OIT são desenvolvidas por meio de negociação tripartite em nível internacional entre governos, trabalhadores e empregadores, e são adotadas por votação das três partes.

Os instrumentos da OIT são atualizados por meio de um processo de análise e por meio da jurisprudência de um mecanismo supervisor formal que interpreta o significado e a devida aplicação das normas da OIT. As Convenções e Recomendações da OIT, juntamente com a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998 <sup>[54]</sup> e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social de 1977 (revisada pela última vez em 2006) <sup>[74]</sup>, constituem as orientações com maior autoridade no tocante a práticas de trabalho e algumas outras importantes questões sociais.

A OIT visa promover oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho decente e produtivo, que ela define como sendo trabalho realizado em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

### 6.4.1.2 Práticas de trabalho e responsabilidade social

A geração de empregos, assim como salários e outras remunerações pagas pelo trabalho realizado, estão entre as contribuições econômicas e sociais mais importantes de uma organização. O trabalho significativo e produtivo é um elemento essencial no desenvolvimento humano; os padrões de vida melhoram por meio de um emprego pleno e seguro. Sua ausência é uma causa primordial de problemas sociais. As práticas de trabalho têm um grande impacto no respeito pelo estado de direito e no senso de justiça presente na sociedade: práticas de trabalho socialmente responsáveis são essenciais para a justiça, a estabilidade e a paz social.<sup>[67]</sup>

## 6.4.2 Princípios e considerações

### 6.4.2.1 Princípios

Um princípio fundamental na Declaração da Filadélfia de 1944 da OIT <sup>[72]</sup> é que o trabalho não é uma mercadoria. Isso significa que não convém que os trabalhadores sejam tratados como um fator de produção e sujeitos às mesmas forças de mercado que se aplicam às mercadorias. A vulnerabilidade inerente dos trabalhadores e a necessidade de proteger seus direitos básicos estão refletidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos e

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

35

### — ABNT NBR ISO 26000:2010

no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais <sup>[144][156]</sup>. Os princípios envolvidos incluem o direito de todos a ganhar seu sustento por meio de um trabalho livremente escolhido e o direito a condições de trabalho justas e favoráveis.

### 6.4.2.2 Considerações

Os direitos humanos reconhecidos pela OIT como direitos fundamentais no trabalho são abordados em 6.3.10. Muitas outras convenções e recomendações da OIT complementam e reforçam diversos dispositivos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e suas duas convenções mencionadas no Box 6 e podem ser usadas como fonte de orientação prática sobre o significado de vários direitos humanos.

A responsabilidade primordial de assegurar um tratamento justo e equitativo para os trabalhadores pertence aos governos. Ela é cumprida por meio da:

- adoção de legislação consistente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e com normas de trabalho aplicáveis da OIT;
- aplicação dessa legislação, inclusive por meio da criação e financiamento de sistemas nacionais de inspeção do trabalho; e
- garantia de que trabalhadores e organizações tenham o acesso necessário à justiça.

As leis e práticas de trabalho irão variar de país para país.

Quando os governos falham em legislar, convém que a organização siga os princípios subjacentes a esses instrumentos internacionais. Quando a legislação é adequada, convém que uma organização siga as leis mesmo se a exigência do governo para o seu cumprimento for inadequada.

É importante distinguir entre o papel do governo como órgão de Estado e seu papel de empregador. Órgãos governamentais ou organizações estatais têm as mesmas responsabilidades por suas práticas de trabalho que outras organizações.



### 6.4.3 Questão 1 das práticas de trabalho: Emprego e relações de trabalho

#### 6.4.3.1 Descrição da questão

A importância do emprego para o desenvolvimento humano é universalmente aceita. Como empregadores, as organizações contribuem para um dos mais amplamente aceitos objetivos da sociedade, a saber, a melhoria do padrão de vida por meio do emprego pleno e seguro e do trabalho decente.

Cada país provê uma estrutura legal que regula a relação entre empregadores e empregados. Embora os testes e critérios precisos para determinar se existe vínculo empregatício variem de um país para outro, o fato de que o poder das partes contratantes não é igual e de que os empregados, portanto, precisam de uma proteção adicional é universalmente aceito e forma a base do direito trabalhista.

No interesse da organização e da sociedade, o vínculo empregatício confere direitos e impõe obrigações tanto para empregadores quanto para empregados.

Nem todo trabalho é realizado dentro de um vínculo empregatício. Trabalhos e serviços são também realizados por homens e mulheres que são autônomos. Nessas situações, as partes são consideradas independentes entre si e têm uma relação mais igual e comercial. A distinção entre vínculo empregatício e relação comercial não é sempre clara e é, às vezes, erroneamente classificada, com a consequência de que os trabalhadores nem sempre recebem as proteções e direitos devidos. É importante, tanto para a sociedade quanto para o indivíduo que realiza o trabalho, que seja reconhecida e aplicada uma estrutura legal e institucional apropriada. Seja o trabalho realizado nos termos de um contrato de trabalho ou de um contrato comercial, todas as partes do contrato têm direito a compreender seus direitos e responsabilidades e a ter acesso a um recurso adequado caso os termos do contrato não sejam respeitados <sup>[56]</sup>.

## 36

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Nesse contexto, o trabalho é entendido como o trabalho realizado em troca de uma remuneração e não inclui atividades desempenhadas em bases genuinamente voluntárias. Entretanto, convém que as organizações adotem políticas e medidas para contemplar sua responsabilidade legal e o cuidado devido para com voluntários.

#### 6.4.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que a organização:

- certifique-se de que todo o trabalho seja realizado por mulheres e homens legalmente reconhecidos como empregados ou legalmente reconhecidos como autônomos;
- não procure evitar a obrigação que a lei coloca no empregador, disfarçando relações que seriam, de outra forma, reconhecidas como um vínculo empregatício perante a lei;
- reconheça a importância de um emprego seguro tanto para o trabalhador individual como para a sociedade: use planejamento de mão-de-obra ativa para evitar o uso de trabalho realizado de forma ocasional ou o uso excessivo de trabalho temporário, salvo quando a sua natureza for genuinamente de curto prazo ou sazonal;
- forneça comunicação razoável, informações tempestivas e, em conjunto com

representantes dos trabalhadores, onde existam, considere como mitigar ao máximo possível os impactos negativos ao cogitar mudanças em suas operações, como encerramento de atividades que venham a afetar o emprego<sup>[107][108]</sup>;

- garanta igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores e não pratique discriminação, direta ou indiretamente, em nenhuma prática de trabalho;
- elimine quaisquer práticas arbitrárias ou discriminatórias de demissão, se houver<sup>[107][108]</sup>;
- proteja os dados pessoais e a privacidade dos empregados<sup>[52]</sup>;
- tome medidas para assegurar que um trabalho seja terceirizado ou subcontratado somente junto a organizações que sejam legalmente reconhecidas como um empregador e propiciem condições decentes de trabalho ou que, caso contrário, sejam capazes e se disponham a assumir tais responsabilidades. Convém que a organização use somente intermediários que sejam legalmente reconhecidos e cujos termos para contratação e desempenho do trabalho confirmem direitos legais àqueles que realizam o trabalho<sup>[95][96]</sup>. Convém que trabalhadores no domicílio não recebam tratamento pior que o dado a outros trabalhadores assalariados<sup>[68]</sup>;
- não se beneficie de práticas de trabalho injustas, exploratórias ou abusivas junto a seus parceiros, fornecedores e terceirizados, inclusive trabalhadores no domicílio. Convém que a organização envide esforços razoáveis para estimular as organizações em sua esfera de influência a adotar práticas de trabalho responsáveis, reconhecendo que um alto nível de influência tende a corresponder a um alto nível de responsabilidade de exercer tal influência. Dependendo da situação e da influência, tais esforços razoáveis poderiam incluir: o estabelecimento de obrigações contratuais para fornecedores e terceirizados; a realização de visitas e inspeções não programadas; e o exercício de *due diligence* na supervisão de empresas terceirizadas e intermediários. Quando os fornecedores e terceirizados forem sujeitos a um código de práticas de trabalho, convém que tal código seja consistente com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os princípios subjacentes às normas internacionais do trabalho da OIT aplicáveis (para mais informações sobre as responsabilidades na esfera de influência, ver 5.2.3); e
- quando operar internacionalmente, esforce-se para aumentar o emprego, o desenvolvimento ocupacional, a promoção e o progresso da população original do país anfitrião. Isso inclui realizar atividades de compras e distribuição por meio de empresas locais, quando praticável<sup>[74]</sup>.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

37

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.4.4 Questão 2 das práticas de trabalho: Condições de trabalho e proteção social

#### 6.4.4.1 Descrição da questão

As condições de trabalho incluem salário e outras formas de remuneração, jornada de trabalho, períodos de descanso, férias, práticas disciplinares e de demissão, proteção à maternidade e questões relativas ao bem-estar, como acesso a água potável, instalações sanitárias, refeitórios e serviços médicos. Muitas das condições de trabalho são definidas por leis e regulamentos nacionais ou por acordos legalmente obrigatórios entre aqueles para quem o trabalho é realizado e aqueles que o realizam. O empregador determina muitas das condições de trabalho.

As condições de trabalho afetam grandemente a qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, assim como o desenvolvimento social e econômico. Convém que seja

dada uma consideração justa e adequada à qualidade das condições de trabalho.

A proteção social se refere a todas as garantias legais e às políticas e práticas organizacionais para mitigar a redução ou perda de renda em caso de lesões por acidente de trabalho, doença, maternidade, paternidade, velhice, desemprego, deficiência ou dificuldade financeira e para oferecer cuidados para a saúde e benefícios para a família. A proteção social desempenha um papel importante na preservação da dignidade humana e no estabelecimento de um senso de equidade e justiça social. Geralmente, a principal responsabilidade pela proteção social cabe ao Estado.

#### 6.4.4.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- garanta que as condições de trabalho obedeçam a leis e regulamentos nacionais e sejam consistentes com as normas internacionais do trabalho aplicáveis;
- respeite níveis mais altos de condições estabelecidas por meio de outros instrumentos legalmente obrigatórios, como os acordos coletivos;
- observe pelo menos as condições mínimas definidas em normas internacionais do trabalho, como as estabelecidas pela OIT, principalmente quando não tiver ainda sido adotada legislação nacional;
- proporcione condições decentes de trabalho no tocante a salários <sup>[83][84][97][98]</sup>, jornada de trabalho <sup>[61][65][66][85][86][102]</sup>, descanso semanal, férias <sup>[63][64][109][110][111]</sup>, saúde e segurança, proteção à maternidade <sup>[76][77][106]</sup> e capacidade de conciliar o trabalho com as responsabilidades familiares <sup>[114][115]</sup>;
- sempre que possível, permita a observância de tradições e costumes nacionais ou religiosos;
- proporcione condições de trabalho a todos os trabalhadores que permitam, o máximo possível, um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e que sejam comparáveis com as oferecidas por empregadores semelhantes na localidade em questão <sup>[74]</sup>;
- proporcione salários e outras formas de remuneração em conformidade com as leis e regulamentos nacionais ou acordos coletivos. Convém que uma organização pague salários pelo menos adequados às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias. Ao fazê-lo, convém que a organização leve em conta o nível geral de salários no país, o custo de vida, benefícios da seguridade social e os padrões de vida relativos de outros grupos sociais. Convém também que considere fatores econômicos, como exigências de desenvolvimento econômico, níveis de produtividade e o anseio de atingir e manter um alto nível de emprego. Ao determinar salários e condições de trabalho que reflitam essas considerações, convém que a organização negocie coletivamente com seus trabalhadores e seus representantes, em especial os sindicatos, quando eles assim o quiserem e de acordo com os sistemas nacionais de negociação coletiva <sup>[74][103]</sup>;
- ofereça salários iguais para trabalhos de igual valor <sup>[57][58]</sup>;
- pague salários diretamente para os trabalhadores envolvidos, sujeitos apenas às restrições e deduções permitidas pelas leis, regulamentos ou acordos coletivos <sup>[97][98][99]</sup>;

- cumpra todas as obrigações referentes ao provimento de proteção social aos trabalhadores no país onde atua<sup>[74]</sup>;
- respeite o direito dos trabalhadores de se aterem à jornada de trabalho normal ou acordada conforme leis, regulamentos ou acordos coletivos. Além disso, que ofereça aos trabalhadores o descanso semanal e férias anuais remuneradas<sup>[63][64][109][110]</sup>;
- respeite as responsabilidades familiares dos trabalhadores, oferecendo jornada de trabalho razoável, licença maternidade e paternidade e, sempre que possível, creche e outros serviços que possam ajudar os trabalhadores a alcançar um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e
- remunere os trabalhadores por horas extras de trabalho, de acordo com as leis, regulamentos ou acordos coletivos. Ao solicitar que os trabalhadores façam hora extra, convém que uma organização leve em conta os interesses, segurança e bem-estar dos trabalhadores envolvidos e quaisquer perigos inerentes ao trabalho. Convém, ainda, que a organização obedeça às leis e regulamentos que proibem horas extras obrigatórias e não remuneradas<sup>[83][84][97][98][99]</sup>, sempre respeitando os direitos humanos básicos dos trabalhadores com relação a trabalho forçado<sup>[60]</sup>.

#### **6.4.5 Questão 3 das práticas de trabalho: Diálogo social**

##### **6.4.5.1 Descrição da questão**

O diálogo social inclui todos os tipos de negociação, consulta ou troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores em assuntos de interesse comum relativos às áreas econômica e social. O diálogo pode ocorrer entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores, sobre assuntos que afetem seus interesses, e pode também incluir governos quando fatores mais abrangentes, como legislação e políticas sociais, estiverem em jogo.

O diálogo social requer partes independentes. Convém que os representantes dos trabalhadores sejam eleitos livremente, em conformidade com as leis e regulamentos nacionais ou acordos coletivos, por membros de seu sindicato ou pelos trabalhadores em questão. Convém que não sejam designados pelo governo ou pelo empregador. No nível da organização, o diálogo social assume diferentes formas, entre as quais mecanismos de informação e consulta, como as comissões de empresa e a negociação coletiva. Sindicatos e entidades patronais, na qualidade de representantes escolhidos pelas respectivas partes, desempenham um papel particularmente importante no diálogo social.

O diálogo social se baseia no reconhecimento de que empregadores e trabalhadores têm entre si tanto interesses divergentes quanto convergentes, e em muitos países o diálogo desempenha um papel importante nas relações industriais, na formulação de políticas e na governança.

Um diálogo social eficaz fornece um mecanismo para desenvolver políticas e encontrar soluções que levem em conta as prioridades e necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores, dessa forma obtendo resultados significativos e duradouros para a organização e a sociedade. O diálogo social pode contribuir para o estabelecimento de princípios democráticos e participativos no local de trabalho, para um melhor entendimento entre a organização e aqueles que realizam seu trabalho, e para relações saudáveis entre os trabalhadores e a direção, minimizando assim o uso de recursos para onerosas disputas industriais. O diálogo social é um meio poderoso de gerir mudanças. Ele pode ser usado para conceber programas de capacitação que contribuam para o desenvolvimento humano e aumentem a produtividade ou para minimizar os impactos sociais negativos de mudanças nas operações das organizações. O diálogo social pode também incluir transparência nas condições sociais dos subcontratados.



O diálogo social pode assumir muitas formas e ocorrer em vários níveis. Os trabalhadores podem querer formar grupos com uma abrangência ocupacional mais ampla, interocupacional ou geográfica. Empregadores e trabalhadores estão em melhor posição para decidir conjuntamente o nível mais apropriado. Uma maneira de realizar isso é adotar acordos marco complementados por acordos com a organização em nível local e em conformidade com as leis e práticas nacionais.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

39

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Às vezes, o diálogo social pode abordar questões contenciosas, caso em que as partes podem estabelecer um processo visando a solução da controvérsia. O diálogo social pode também abranger queixas, o que torna o mecanismo de reclamações importante, principalmente em países onde os princípios e direitos fundamentais no trabalho não são adequadamente protegidos. Tal mecanismo pode também se aplicar à mão-de-obra terceirizada.

O diálogo social internacional é uma tendência crescente e inclui diálogo e acordos regionais e globais entre organizações que operam internacionalmente e organizações sindicais internacionais.

### 6.4.5.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que a organização <sup>[53][59][113]</sup>:

- reconheça a importância para as organizações de instituições voltadas ao diálogo social, inclusive em nível internacional, e de estruturas de negociação coletiva;
- respeite sempre o direito dos trabalhadores de formar ou fazer parte de suas próprias organizações para progredir ou proteger seus interesses ou negociar coletivamente;
- não obstrua trabalhadores que busquem formar ou fazer parte de suas próprias organizações ou negociar coletivamente, por exemplo, demitindo-os ou discriminando-os, por meio de represálias ou ameaçando-os direta ou indiretamente, de forma a criar uma atmosfera de intimidação ou medo;
- quando mudanças nas operações vierem a causar grandes impactos no emprego, forneça comunicação razoável às autoridades governamentais competentes e aos representantes dos trabalhadores, de forma que as implicações possam ser examinadas conjuntamente para mitigar o máximo possível os impactos negativos;
- na medida do possível e de forma razoável e que não cause transtornos, permita o acesso de representantes dos trabalhadores devidamente designados aos responsáveis pela tomada de decisões aos locais de trabalho e aos trabalhadores por eles representados, às instalações necessárias para que desempenhem suas funções e às informações que permitam que eles tenham um quadro verdadeiro e justo das finanças e atividades da organização; e
- evite estimular os governos a restringir o exercício dos direitos reconhecidos internacionalmente de liberdade de associação e negociação coletiva. Por exemplo, convém que a organização evite abrir uma subsidiária ou comprar de empresas localizadas em zonas industriais especializadas onde a liberdade de associação seja restrita ou proibida, mesmo se a legislação nacional reconhecer esse direito, e também convém que se abstenha de participar de sistemas de incentivos baseados

em restrições desse tipo.

A organização pode também considerar a participação, se for apropriado, em entidades patronais, como forma de criar oportunidades para o diálogo social e estender sua expressão de responsabilidade social por esses canais.

#### 6.4.6 Questão 4 das práticas de trabalho: Saúde e segurança no trabalho

##### 6.4.6.1 Descrição da questão

Saúde e segurança no trabalho referem-se à promoção e manutenção do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores e prevenção de perigos à saúde causados pelas condições de trabalho. Referem-se também à proteção dos trabalhadores de riscos à saúde e à adaptação do ambiente de trabalho às necessidades fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores.

O ônus financeiro e social de doenças ocupacionais, lesões e óbitos relacionados ao trabalho é elevado. Poluição acidental e crônica e outros perigos no local de trabalho que afetam os trabalhadores podem também causar impactos nas comunidades e no meio ambiente. (Para mais informações sobre perigos ambientais, ver 6.5). As questões de saúde e segurança surgem a partir de equipamentos, processos, práticas e substâncias perigosas (químicas, físicas e biológicas).

40

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

##### 6.4.6.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização <sup>[50][51][70][72][86][87][88][89][90][99][100][101][103][104][105][112]</sup>:

- desenvolva, implemente e mantenha uma política de saúde e segurança no trabalho baseada no princípio de que normas de saúde e segurança e desempenho organizacional sólidos se apóiam e reforçam mutuamente;
- compreenda e aplique princípios de gestão de saúde e segurança, entre os quais a hierarquia de controles: eliminação, substituição, controles de engenharia, controles administrativos, procedimentos de trabalho e equipamentos de proteção individual;
- analise e controle os riscos à saúde e à segurança envolvidos em suas atividades;
- comunique a exigência de que convém que os trabalhadores sigam todas as práticas de segurança o tempo todo e garanta que os trabalhadores sigam os procedimentos adequados;
- forneça os equipamentos de segurança necessários, inclusive equipamentos de proteção individual, para a prevenção de lesões, doenças e acidentes ocupacionais e também para lidar com emergências;
- registre e investigue todos os incidentes e problemas de saúde e segurança, visando minimizá-los ou eliminá-los;
- contemple as formas específicas como os riscos de saúde e segurança no trabalho (SST) afetam diferentemente mulheres (como as que estão grávidas, deram à luz recentemente ou estão amamentando) e homens, ou trabalhadores em

circunstâncias especiais como pessoas com deficiência e trabalhadores inexperientes ou mais jovens;

- ofereça igual proteção à saúde e à segurança para trabalhadores em regime de tempo parcial e temporários, assim como para trabalhadores terceirizados;
- esforce-se para eliminar perigos psicossociais no local de trabalho que contribuam ou levem a estresse e doenças;
- proporcione para todo o pessoal treinamento adequado em todos os assuntos relevantes;
- respeite o princípio que não convém que medidas de saúde e segurança no local de trabalho envolvam gastos por parte dos trabalhadores; e
- baseie seus sistemas de saúde, segurança e ambiental na participação dos trabalhadores envolvidos (ver Box 9) e reconheça e respeite os direitos dos trabalhadores a:
  - obter informações tempestivas, completas e precisas referentes a riscos à saúde e à segurança e às melhores práticas usadas para enfrentar esses riscos;
  - livremente perguntar e ser consultados sobre todos os aspectos de sua saúde e segurança relacionados ao seu trabalho;
  - recusar trabalho que seja razoavelmente considerado trabalho que ofereça perigo iminente ou grave à sua vida ou saúde ou à vida e saúde dos outros;
  - buscar aconselhamento externo de entidades sindicais e patronais e outras que sejam especializadas;
  - relatar assuntos de saúde e segurança para autoridades competentes;
  - participar de decisões e atividades de saúde e segurança, inclusive da investigação de incidentes e acidentes;
  - estar livre da ameaça de represálias por realizar qualquer um desses atos  
[18][19][36][38][55][56][57][58][68][69][72][73][80]

### **Box 9 – Comitês conjuntos de saúde e segurança formados por trabalhadores e gestores**

Um programa eficaz de saúde e segurança no trabalho depende do envolvimento dos trabalhadores. Comitês conjuntos de saúde e segurança formados por trabalhadores e gestores podem ser a parte mais importante de um programa de saúde e segurança de uma organização. Os comitês conjuntos podem:

- coletar informações;
- desenvolver e disseminar manuais de segurança e programas de treinamento;
- relatar, registrar e investigar acidentes; e
- inspecionar e responder a problemas levantados por trabalhadores ou pelos gestores.

Convém que os representantes dos trabalhadores nesses comitês não sejam nomeados pelos gestores da organização, mas sim eleitos pelos próprios trabalhadores. Convém que a participação nesses comitês seja igualmente dividida entre gestores e representantes dos trabalhadores e inclua, sempre que possível, homens e mulheres. Convém que os comitês tenham um tamanho suficiente para que sejam representados todos os turnos, seções e localidades da organização. Não convém que eles sejam considerados substitutos de conselho de trabalhadores ou entidades sindicais.

## **6.4.7 Questão 5 das práticas de trabalho: Desenvolvimento humano e treinamento no local de trabalho**

### **6.4.7.1 Descrição da questão**

O desenvolvimento humano inclui o processo de aumento das escolhas das pessoas por meio da expansão das capacidades e funcionalidades humanas, permitindo que mulheres e homens vivam vidas longas e saudáveis, acumulem conhecimentos e tenham um padrão de vida digno. O desenvolvimento humano também inclui o acesso a oportunidades políticas, econômicas e sociais para ser criativo e produtivo, para desfrutar de respeito próprio e do senso de pertencer a uma comunidade e contribuir para a sociedade.

As organizações podem usar políticas e iniciativas no local de trabalho para atingir um maior desenvolvimento humano e contemplar questões sociais importantes como a luta contra a discriminação, o equilíbrio das responsabilidades familiares, a promoção da saúde e bem-estar e o aumento da diversidade de suas forças de trabalho. Elas podem, ainda, usar políticas e iniciativas para aumentar a capacidade e empregabilidade dos indivíduos. Empregabilidade refere-se às experiências, competências e qualificações que aumentam a capacidade do indivíduo de obter e reter trabalho decente.

### **6.4.7.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que uma organização<sup>[69][70][74][91][92][93][94]</sup>:

- ofereça a todos os trabalhadores - em todos os estágios de sua experiência profissional – acesso a capacitação, treinamento e aprendizado, além de oportunidades para progresso na carreira, de forma equitativa e não discriminatória;
- garanta que, sempre que necessário, os trabalhadores que se tornem excedentes sejam encaminhados na obtenção de assistência para um novo emprego, treinamento e aconselhamento;
- estabeleça programas conjuntos formados por trabalhadores e gestores que promovam a saúde e bem-estar.



## 6.5 Meio ambiente

### 6.5.1 Visão geral de meio ambiente

#### 6.5.1.1 Organizações e meio ambiente

As decisões e atividades das organizações invariavelmente têm um impacto no meio ambiente, independentemente de onde elas estejam localizadas. Esses impactos podem estar associados ao uso de recursos por parte da organização, à localização de suas atividades, à geração de poluição e resíduos e aos impactos de suas atividades, produtos e serviços nos *habitats* naturais. Para reduzir seus impactos ambientais, convém que a organização adote uma abordagem integrada, que leve em consideração as implicações - econômicas, sociais, na saúde e no meio ambiente - de suas decisões e atividades, direta e indiretamente.

#### 6.5.1.2 O meio ambiente e a responsabilidade social

A sociedade está enfrentando muitos desafios ambientais, entre os quais exaustão dos recursos naturais, poluição, mudanças climáticas, destruição de *habitats* naturais, extinção de espécies, colapso de ecossistemas como um todo e a degradação dos assentamentos humanos, rurais e urbanos. À medida que a população mundial cresce e o consumo aumenta, essas mudanças são ameaças crescentes à segurança humana e à saúde e bem-estar da sociedade. É necessário identificar opções para reduzir e eliminar volumes e padrões de consumo e produção insustentáveis, e assegurar que o consumo de recursos por pessoa se torne sustentável. As questões ambientais em nível local, regional e global estão inter-relacionadas. Enfrentá-las exige uma abordagem abrangente, sistemática e coletiva.

A responsabilidade ambiental é um pré-requisito para a sobrevivência e prosperidade dos seres humanos. É, portanto, um aspecto importante da responsabilidade social. As questões ambientais estão fortemente ligadas a outros temas e questões centrais da responsabilidade social. A educação e capacitação ambiental são fundamentais na promoção do desenvolvimento de sociedades e estilos de vida sustentáveis.

Ferramentas técnicas relevantes, como as normas da série ABNT NBR ISO 14000 [7][8][9][10][11][12][13][14][15][16][17][18][19][20][21][22][23][24][25][26][27][28][29][30][31][32][33], podem ser usadas como uma estrutura geral para

auxiliar as organizações a tratar questões ambientais de forma sistemática, e convém que sejam consideradas quando da avaliação do desempenho ambiental, quantificação e relato de emissões de gases de efeito estufa, avaliação de ciclo de vida, projeto ambiental, rotulagem ambiental e comunicação ambiental.

### 6.5.2 Princípios e considerações

#### 6.5.2.1 Princípios

Convém que uma organização respeite e promova os seguintes princípios ambientais:

- **responsabilidade ambiental** Além da obediência a leis e regulamentos, convém que uma organização assuma responsabilidade pelos impactos ambientais causados por suas atividades em áreas rurais ou urbanas e no meio ambiente como um todo. Convém que, em reconhecimento aos limites ecológicos, a organização atue visando a melhoria de seu próprio desempenho, assim como do desempenho de quem está dentro de sua esfera de influência;

- **princípio da precaução** Extraído da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento <sup>[158]</sup> e subseqüentes declarações e acordos <sup>[130][145][172]</sup>, que desenvolvem o conceito de que, onde houver ameaças de danos graves ou irreversíveis ao meio ambiente ou à saúde humana, convém que a falta de certeza científica absoluta não seja usada como razão para postergar medidas eficazes em função dos custos para impedir a degradação ambiental ou danos à saúde humana. Ao considerar a relação custo-benefício de uma medida, convém que a organização considere os custos e benefícios de longo prazo dessa medida, e não somente os custos econômicos de curto prazo para a organização;
- **gestão de risco ambiental** Convém que uma organização implemente programas usando uma perspectiva baseada em riscos e na sustentabilidade, para avaliar, evitar, reduzir e mitigar riscos e impactos ambientais de

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

43

—

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

suas atividades. Convém que a organização desenvolva e implemente atividades de conscientização e procedimentos de resposta a emergências para reduzir e mitigar impactos ambientais na saúde e na segurança, causados por acidentes, e para divulgar informações sobre incidentes ambientais às autoridades competentes e às comunidades locais; e

- **poluidor pagador** Convém que a organização arque com os custos da poluição causada por suas atividades de acordo com a extensão do impacto ambiental na sociedade e a ação corretiva exigida, ou na medida em que a poluição ultrapassa um nível aceitável (ver Princípio 16 da **Declaração do Rio** <sup>[158]</sup>). Convém que a organização se esforce para internalizar o custo da poluição e quantificar os benefícios econômicos e ambientais de prevenir a poluição em vez de mitigar seus impactos com base no princípio do “poluidor pagador”. A organização pode escolher cooperar com outros no desenvolvimento de instrumentos econômicos, como fundos de contingência para arcar com os custos de incidentes ambientais de vulto.

### 6.5.2.2 Considerações

Em suas atividades de gestão ambiental, convém que uma organização avalie a relevância e empregue, conforme apropriado, as seguintes abordagens e estratégias:

- **abordagem do ciclo de vida** Os principais objetivos da abordagem do ciclo de vida são reduzir os impactos ambientais de produtos e serviços e aumentar seu desempenho socioeconômico ao longo de todo o seu ciclo de vida, ou seja, desde extração de matérias-primas e geração de energia, passando por produção e uso, até descarte ou recuperação no fim da vida. Convém que uma organização se concentre nas inovações e não somente na conformidade, e que se comprometa com a melhoria contínua em seu desempenho ambiental;
- **avaliação de impacto ambiental** Convém que uma organização avalie os impactos ambientais antes de começar uma nova atividade ou projeto e use os resultados de sua avaliação no processo decisório;
- **produção mais limpa e ecoeficiência** São estratégias para satisfação das necessidades humanas pelo uso mais eficiente de recursos e pela menor geração de poluição e resíduos. Um importante foco é realizar melhorias na fonte em vez de no final de um processo ou atividade. As abordagens de produção mais limpa e segura e ecoeficiência incluem o seguinte: melhoria nas práticas de manutenção; modernização ou introdução de novas tecnologias ou processos; redução no uso de materiais e energia; uso de energia renovável; racionalização do uso da água;

eliminação ou gestão segura de materiais e resíduos tóxicos e perigosos; e melhoria no *design* do produto ou serviço;

- **abordagem por sistemas de produto-serviço** Pode ser usada para mudar o foco das relações mercantis, passando-as da venda ou fornecimento de produtos (ou seja, transferência da propriedade por meio de operações únicas de venda ou locação/*leasing*) para a venda ou provimento de um sistema de produtos e serviços que conjuntamente satisfaçam as necessidades do consumidor (em uma variedade de mecanismos de serviço e entrega). Sistemas de produtos/serviços incluem *leasing* do produto, locação ou compartilhamento do produto, combinação de produtos e pagamento por serviços. Tais sistemas podem reduzir o uso de materiais, separar a receita dos fluxos de materiais e envolver as partes interessadas na promoção de uma maior responsabilidade do produtor ao longo do ciclo de vida do produto e do serviço que o acompanha;
- **uso de tecnologias e práticas ambientalmente saudáveis** Convém que a organização procure adotar e, quando for adequado, promover, o desenvolvimento e a divulgação de tecnologias e serviços ambientalmente saudáveis (ver Princípio 9 da Declaração do Rio <sup>[158]</sup>);
- **práticas de compras sustentáveis** Em suas decisões de compra, convém que a organização leve em conta o desempenho ambiental, social e ético dos produtos ou serviços que estão sendo adquiridos, ao longo de toda a sua vida útil e, sempre que possível, priorize produtos ou serviços com impactos minimizados, fazendo uso de sistemas de rotulagem confiáveis, eficazes e com verificação externa, como os selos verdes ou atividades de auditoria; e
- **aprendizagem e conscientização** Convém que uma organização promova a conscientização e a aprendizagem adequadas para dar suporte aos seus esforços ambientais, na própria organização e dentro de sua esfera de influência.

### 6.5.3 Questão 1 do meio ambiente: Prevenção da poluição

#### 6.5.3.1 Descrição da questão

Uma organização pode melhorar seu desempenho ambiental evitando poluição de vários tipos, como:

- **emissões atmosféricas** As emissões na atmosfera por parte de uma organização podem incluir poluentes como chumbo, mercúrio, compostos orgânicos voláteis (VOC), óxidos de enxofre (SO<sub>x</sub>), óxidos de nitrogênio (NO<sub>x</sub>), dioxinas, materiais particulados e substâncias destruidoras da camada de ozônio, que podem causar impactos no meio ambiente e na saúde, que afetam diferentemente os indivíduos. Essas emissões podem vir diretamente das instalações e atividades da organização, ser causadas indiretamente pelo uso ou manuseio de seus produtos e serviços no fim da vida útil, ou pela geração da energia que ela consome;
- **descargas na água** A organização pode causar poluição da água por meio de descargas diretas, intencionais ou acidentais em corpos d'água superficiais, inclusive no ambiente marinho, ou por vazamento não intencional para água de superfície ou infiltração para águas subterrâneas. Essas descargas podem vir diretamente das instalações de uma organização ou ser causadas indiretamente

pelo uso de seus produtos e serviços;

- **gestão de resíduos** As atividades de uma organização podem levar à geração de resíduos líquidos ou sólidos que, se indevidamente geridos, podem causar contaminação do ar, da água, da superfície terrestre, dos solos e do espaço sideral. A gestão responsável de resíduos visa evitar que estes sejam gerados. Ela segue a hierarquia de redução de resíduos, que é a seguinte: redução na fonte, reutilização, reciclagem e reprocessamento, tratamento e descarte. Convém que a hierarquia de redução de resíduos seja usada de maneira flexível, com base na abordagem de ciclo de vida. Convém que resíduos perigosos, entre os quais os radioativos, sejam geridos de forma adequada e transparente;
- **uso e descarte de produtos químicos tóxicos e perigosos** Uma organização que utiliza ou produz produtos químicos tóxicos e perigosos (tanto os que ocorrem naturalmente como os produzidos pelo homem) pode afetar negativamente os ecossistemas e a saúde humana por meio de impactos agudos (imediatos) ou crônicos (de longo prazo) resultantes de emissões ou lançamentos. Eles podem afetar os indivíduos diferentemente, dependendo da idade e gênero; e
- **outras formas identificáveis de poluição** As atividades, produtos e serviços de uma organização podem causar outras formas de poluição que afetem negativamente a saúde e o bem-estar de comunidades e que possam afetar indivíduos diferentemente. Elas incluem as poluições sonora, odorífera, visual, luminosa, de vibração, de emissões eletromagnéticas, radioativa, agentes infecciosos (por exemplo, vírus ou bactérias), emissões sem um ponto de partida definido e perigos biológicos (por exemplo, espécies invasoras).

### 6.5.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Para melhorar o desempenho de suas atividades na prevenção da poluição, convém que uma organização:

- identifique os aspectos e impactos de suas decisões e atividades no seu entorno;
- identifique as fontes de poluição e resíduos relativos às suas atividades;
- meça, registre e relate suas fontes significativas de poluição, bem como a redução da poluição, consumo de água, geração de resíduos e consumo de energia;
- implemente medidas de prevenção de poluição e resíduos, usando a hierarquia de gestão de resíduos e assegurando a gestão adequada de poluição e resíduos inevitáveis <sup>[118]</sup>;
- se engaje com as comunidades locais no tocante a emissões e resíduos poluentes atuais e potenciais, seus respectivos riscos à saúde e as medidas de mitigação atuais e propostas;
- implemente medidas para reduzir e minimizar progressivamente a poluição direta e indireta sob seu controle ou dentro de sua esfera de influência, em particular por meio do desenvolvimento e promoção da rápida adoção de produtos e serviços comprometidos com o respeito ao meio ambiente;



## ABNT NBR ISO 26000:2010

- divulgue publicamente as quantidades e tipos de materiais tóxicos e/ou perigosos relevantes e significativos usados e lançados, inclusive os riscos à saúde e ambientais conhecidos desses materiais tanto em relação às operações normais como aos lançamentos acidentais;
- sistematicamente identifique e evite o uso:
  - de produtos químicos proibidos por legislação nacional ou de produtos químicos indesejados, discriminados em convenções internacionais; e
  - quando possível, de produtos químicos identificados por órgãos científicos ou por quaisquer outras partes interessadas com fundamentos razoáveis e passíveis de verificação, como sendo objeto de preocupação. Convém que uma organização também tente evitar o uso desses produtos químicos dentro de sua esfera de influência. Entre os produtos químicos a serem evitados, podem ser citados: substâncias destruidoras da camada de ozônio <sup>[166]</sup>, poluentes orgânicos persistentes (POP) <sup>[172]</sup> e produtos químicos mencionados na Convenção de Roterdã <sup>[173]</sup>, produtos químicos e pesticidas perigosos (conforme definição da Organização Mundial de Saúde), produtos químicos definidos como carcinogênicos (inclusive a exposição à fumaça de produtos de tabaco), mutagênicos, assim como produtos químicos que afetam a reprodução, que são disruptores endócrinos ou substâncias persistentes, bioacumulativas e tóxicas (PBT) ou muito persistentes e muito **bioacumulativas** (vPvB);
- implemente um programa de prevenção e preparação para acidentes químicos e um plano de emergência para acidentes e incidentes dentro e fora das instalações da empresa, envolvendo trabalhadores, parceiros, autoridades, comunidades locais e outras partes interessadas relevantes. Convém que um programa desse tipo inclua, entre outras providências, identificação de perigos e avaliação de risco, procedimentos de notificação e procedimentos de *recall*, assim como educação e informação ao público.

### 6.5.4 Questão 2 do meio ambiente: Uso sustentável de recursos

#### 6.5.4.1 Descrição da questão

Para assegurar a disponibilidade de recursos no futuro, os atuais padrões e volumes de consumo e produção precisam mudar para que operem dentro da capacidade de suporte da Terra. O uso sustentável de recursos renováveis significa que eles são usados a uma taxa que é menor ou igual à taxa de sua reposição natural. Para recursos não renováveis (como combustíveis fósseis, metais e minerais), a sustentabilidade de longo prazo requer que a taxa de uso seja menor que a taxa à qual um recurso renovável pode ser substituído por ele. A organização pode avançar rumo ao uso sustentável de recursos usando eletricidade, combustíveis, matérias-primas e material processado, terra e água de forma mais responsável e combinando ou substituindo recursos não renováveis com recursos sustentáveis e renováveis, por exemplo, ao utilizar tecnologias inovadoras. Quatro das principais áreas para melhorias em eficiência são:

- **eficiência energética** Convém que uma organização implemente programas de eficiência energética para reduzir a demanda energética de edificações, transporte, processos de produção, aparelhos, equipamentos eletrônicos e também prestação de serviços e outros fins. Melhorias na eficiência energética também necessitam complementar esforços para fazer avançar o uso sustentável de recursos renováveis como energia solar, energia geotérmica, hidroeletricidade, energia das marés e das ondas, energia eólica e biomassa;

- **conservação, uso e acesso à água** O acesso a fontes seguras e confiáveis para o suprimento de água potável e serviços de saneamento é uma necessidade humana fundamental e um direito humano básico. Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ver Box 13) incluem a provisão de acesso sustentável à água potável segura. Convém que uma organização conserve, reduza o uso e reutilize a água em suas operações e estimule a conservação de água dentro de sua esfera de influência;
- **eficiência no uso de materiais** Convém que uma organização implemente programas de eficiência de materiais para reduzir o impacto ambiental causado pelo uso de matérias-primas para processos de produção ou para produtos acabados usados em suas atividades ou na prestação de seus serviços. Os programas de eficiência de materiais se baseiam na identificação de formas de aumentar a eficiência do uso de matérias-primas dentro da esfera de influência da organização. O uso de materiais causa numerosos impactos

46

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

ambientais diretos e indiretos associados, por exemplo, o impacto em ecossistemas de mineração e florestal e às emissões resultantes do uso, transporte e processamento de materiais; e

- **minimização da exigência de recursos por parte de um produto** Convém que seja considerada a exigência de recursos por parte de produtos acabados durante seu uso.

#### 6.5.4.2 Ações e expectativas relacionadas

Tendo em vista todas as suas atividades, convém que uma organização:

- identifique as fontes de energia, água e outros recursos utilizados;
- meça, registre e relate os usos significativos de energia, água e outros recursos;
- implemente medidas de eficiência no uso de recursos para reduzir seu uso de energia, água e outros recursos, considerando indicadores de melhores práticas e outros padrões de referência;
- complemente ou substitua recursos não renováveis, sempre que possível, por fontes alternativas sustentáveis, renováveis e de baixo impacto;
- use materiais recicláveis e reutilize água o máximo possível;
- gerencie recursos hídricos para assegurar acesso justo a todos os usuários dentro de uma bacia hidrográfica;
- promova práticas de compra sustentáveis;
- considere a adoção da responsabilidade pós-consumo; e
- promova o consumo sustentável.

#### 6.5.5 Questão 3 do meio ambiente: Mitigação e adaptação às mudanças climáticas

### 6.5.5.1 Descrição da questão

É sabido que as emissões de gases de efeito estufa (GEE) provenientes de atividades humanas - como dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>), metano (CH<sub>4</sub>) e óxido nitroso (N<sub>2</sub>O) - são muito provavelmente uma das causas das mudanças climáticas globais, que estão tendo impactos significativos nos ambientes natural e humano<sup>[48]</sup>. Entre as tendências observadas e previstas estão as seguintes alterações: aumento de temperaturas, mudanças nos padrões de chuva, ocorrências mais frequentes de eventos climáticos extremos, elevação nos níveis do mar, aumento na escassez de água e mudanças nos ecossistemas, na agricultura e na pesca. Prevê-se que as mudanças climáticas podem ultrapassar um ponto em que essas alterações serão muito mais drásticas e difíceis de enfrentar.

Toda organização é responsável por alguma emissão de GEE (direta ou indiretamente) e será impactada de alguma forma pelas mudanças climáticas. Há implicações para as organizações tanto em termos de minimizar suas emissões de GEE (mitigação), quanto para preparar-se para as mudanças climáticas (adaptação). Adaptar-se às mudanças climáticas tem implicações sociais na forma de impactos na saúde, na prosperidade e nos direitos humanos.

### 6.5.5.2 Ações e expectativas relacionadas

#### 6.5.5.2.1 Mitigação das mudanças climáticas

Para mitigar os impactos das mudanças climáticas nas suas atividades, convém que uma organização:

- identifique as fontes diretas e indiretas de emissões acumuladas de GEE e defina os limites (escopo) de sua responsabilidade;

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- meça, registre e relate suas emissões significativas de GEE, de preferência usando métodos bem definidos em normas acordadas internacionalmente <sup>[47]</sup> (para exemplos de iniciativas e ferramentas que tratam das emissões de GEE, ver também o Anexo A);
- implemente medidas otimizadas para progressivamente reduzir e minimizar as emissões diretas e indiretas de GEE sob seu controle e estimule ações semelhantes dentro de sua esfera de influência;
- analise a quantidade e o tipo de combustíveis usados dentro da organização e implemente programas para melhorar sua eficiência e eficácia <sup>[146]</sup>. Convém que a aplicação de uma abordagem de ciclo de vida para garantir redução líquida nas emissões de GEE, mesmo quando tecnologias de baixa emissão e energias renováveis forem consideradas;
- evite ou reduza emissões de GEE (especialmente as que também causem destruição da camada de ozônio) provenientes do uso do solo, de mudanças no uso do solo e de processos e equipamentos, incluindo, mas não se limitando a, aparelhos de aquecimento, ventilação e ar-condicionado;
- pratique, sempre que possível, a economia de energia, inclusive adquirindo ou desenvolvendo produtos e serviços com baixo consumo de energia; e

- considere tornar-se “neutra em carbono”, implementando medidas para compensar emissões de GEE remanescentes, por exemplo, apoiando programas confiáveis e que funcionem de forma transparente para redução de emissões, captura e armazenamento de carbono, e seqüestro de carbono.

#### 6.5.5.2.2 Adaptação às mudanças climáticas

Para reduzir a vulnerabilidade às mudanças climáticas, convém que uma organização:

- considere projeções futuras para o clima global e local, para identificar riscos e integrar a adaptação às mudanças climáticas ao seu processo decisório;
- identifique oportunidades para evitar ou minimizar os danos associados às mudanças climáticas e, sempre que possível, tire proveito das oportunidades para ajustar-se às condições em mudança (ver Box 10); e
- implemente medidas para responder a impactos existentes ou previstos e, dentro de sua esfera de influência, contribua para capacitar as partes interessadas para a adaptação.

#### Box 10 – Exemplos de ações de adaptação climática

Alguns exemplos de ações de adaptação às mudanças climáticas incluem:

- planejamento do uso do solo, zoneamento e projeto e manutenção de infraestrutura, levando em conta as implicações de um clima em mudança e de uma maior incerteza climática, além da possibilidade de condições climáticas cada vez mais severas, com inundações, ventos fortes, seca e escassez de água ou calor intenso;
- desenvolvimento de tecnologias e técnicas agrícolas, industriais, médicas e muitas outras, e tornando-as acessíveis para os necessitados, garantindo a segurança da água potável, saneamento, alimentos e outros recursos cruciais para a saúde humana;
- apoio a medidas regionais para reduzir a vulnerabilidade contra inundações. Isso inclui a restauração de áreas úmidas ou alagadas que possam colaborar com a gestão de água de inundações e a redução no uso de superfícies impermeabilizadas em áreas urbanas; e
- oferecimento de maiores oportunidades de conscientização acerca da importância da adaptação e de medidas preventivas para aumentar a resiliência da sociedade por meio da educação e de outros meios.

### 6.5.6 Questão 4 do meio ambiente: Proteção do meio ambiente e da biodiversidade e restauração de *habitats* naturais

#### 6.5.6.1 Descrição da questão

Desde a década de 1960, a atividade humana tem mudado os ecossistemas mais rápida e intensamente do que em qualquer outro período da história. Uma demanda cada vez maior por recursos naturais tem resultado em uma perda substancial e freqüentemente irreversível de *habitats* naturais e de diversidade da vida na Terra <sup>[119]</sup>. Grandes áreas,



tanto urbanas quanto rurais, têm sido transformadas pela ação humana.

Uma organização pode se tornar mais socialmente responsável ao atuar de forma a proteger o meio ambiente e restaurar *habitats* naturais e as diversas funções e serviços providos pelos ecossistemas (como alimentação e água doce, regulação do clima, formação do solo e oportunidades recreativas) <sup>[119]</sup>. Entre os principais aspectos dessa questão estão os seguintes:

- **valorização e proteção da biodiversidade** Biodiversidade é a variedade da vida em todas as suas formas, níveis e combinações. Isso inclui a diversidade dos ecossistemas, diversidade das espécies e diversidade genética <sup>[167]</sup>. A proteção à biodiversidade visa assegurar a sobrevivência das espécies terrestres e aquáticas, a diversidade genética e os ecossistemas naturais <sup>[168][169]</sup>;
- **valorização, proteção e restauração dos serviços de ecossistemas** Os ecossistemas contribuem para o bem-estar da sociedade ao prover serviços como alimentação, água doce, combustíveis, regulação de inundações, formação de solos, polinização, produção de madeira e fibras naturais, recreação e absorção da poluição e dos resíduos. À medida que os ecossistemas são degradados ou destruídos, eles perdem a capacidade de prestar esses serviços;
- **uso sustentável do solo e dos recursos naturais** Os projetos de uso do solo realizados pela organização podem proteger ou degradar os *habitats* naturais, a água, os solos e os ecossistemas <sup>[170][171]</sup>; e
- **estímulo a um desenvolvimento urbano e rural ambientalmente favorável** As decisões e atividades da organização podem ter impactos significativos no ambiente urbano ou rural e nos ecossistemas a eles relacionados. Tais impactos podem estar associados a, por exemplo, planejamento urbano, edificações e construções, sistemas de transporte, gestão de resíduos e esgoto e técnicas agrícolas.

#### 6.5.6.2 Ações e expectativas relacionadas

Em relação a todas as suas atividades, convém que uma organização:

- identifique possíveis impactos negativos na biodiversidade e nos serviços dos ecossistemas e tome medidas para eliminar ou minimizar esses impactos;
- quando for viável e adequado, participe de mecanismos de mercado para internalizar o custo de seus impactos ambientais e crie valor econômico na proteção dos serviços de ecossistemas;
- priorize em primeiro lugar a prevenção da perda dos ecossistemas naturais, em segundo lugar a restauração dos ecossistemas e, finalmente, se as duas ações anteriores não forem possíveis ou não forem totalmente eficazes, a compensação das perdas por meio de ações que levarão a um ganho líquido nos serviços de ecossistemas ao longo do tempo;
- estabeleça e implemente uma estratégia integrada para a administração de solo, água e ecossistemas que promova sua conservação e uso sustentável, de forma socialmente equitativa;
- tome medidas para preservar quaisquer espécies ou *habitats* endêmicos sob risco ou ameaçados de extinção que possam ser negativamente afetados;
- implemente práticas de planejamento, *design* e operação como forma de minimizar os possíveis impactos ambientais resultantes de suas decisões sobre uso do solo, inclusive decisões referentes a desenvolvimento agrícola e urbano;

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

- incorpore a proteção de *habitats* naturais, áreas úmidas ou alagadas, florestas, corredores ecológicos, áreas de proteção e terras agrícolas no desenvolvimento de edificações e construções <sup>[128][169]</sup>;
- adote práticas sustentáveis para a agricultura, pesca e silvicultura, incluindo, por exemplo, aspectos relacionados ao bem-estar de animais conforme definido nas mais avançadas normas e sistemas de certificação <sup>[37][175]</sup>;
- use progressivamente uma maior proporção de produtos de fornecedores que adotam tecnologias e processos mais sustentáveis;
- considere que os animais selvagens e seus *habitats* são parte de nossos ecossistemas naturais e, portanto, convém que sejam valorizados e protegidos e seu bem-estar levado em conta; e
- evite abordagens que ameacem a sobrevivência ou levem à extinção global, regional ou local de espécies ou que permitam a distribuição ou proliferação de espécies invasoras.

### 6.6 Práticas leais de operação

#### 6.6.1 Visão geral das práticas leais de operação

##### 6.6.1.1 Organizações e práticas leais de operação

As práticas leais de operação referem-se a uma conduta ética nos negócios da organização com outras organizações. Elas incluem relações entre organizações e órgãos públicos, assim como entre organizações e seus parceiros, fornecedores, empresas terceirizadas, clientes, concorrentes e as associações de que são membros.

As questões referentes às práticas leais de operação surgem nas áreas de combate à corrupção, envolvimento responsável na esfera pública, concorrência leal, comportamento socialmente responsável, relação com outras organizações e respeito pelos direitos de propriedade.

##### 6.6.1.2 Práticas leais de operação e responsabilidade social

Na área de responsabilidade social, as práticas leais de operação referem-se à maneira como a organização usa suas relações com outras organizações para promover resultados positivos. Os resultados positivos podem ser obtidos ao exercer liderança e promover a adoção de responsabilidade social de forma mais ampla em toda a sua esfera de influência.

#### 6.6.2 Princípios e considerações

O comportamento ético é fundamental para o estabelecimento e sustentação de relações legítimas e produtivas entre organizações. Portanto, a observância, a promoção e o encorajamento de padrões de comportamento ético estão implícitos em todas as práticas leais de operação. Evitar a corrupção e praticar o envolvimento político responsável dependem do respeito pelo estado de direito, adesão a normas éticas, *accountability* e transparência. Concorrência leal e respeito pelos direitos de propriedade não podem ser atingidos se as organizações não lidarem umas com as outras de forma honesta, equitativa e com integridade.

#### 6.6.3 Questão 1 das práticas leais de operação: Práticas anticorrupção

### 6.6.3.1 Descrição da questão

A corrupção é o abuso do poder recebido para a obtenção de vantagem pessoal. A corrupção pode assumir muitas formas. Exemplos de corrupção incluem suborno (pedido, oferta ou aceitação de propina em dinheiro ou espécie) envolvendo autoridades públicas ou pessoas no setor privado, conflito de interesses, fraude, lavagem de dinheiro, desvio de fundos, ocultação, obstrução da justiça e tráfico de influência.

A corrupção mina a eficácia e reputação de uma organização e a torna sujeita a processos criminais, assim como a sanções civis e administrativas. A corrupção pode resultar em violação dos direitos humanos, erosão de processos políticos, empobrecimento das sociedades e danos ao meio ambiente. Pode também distorcer a concorrência, a distribuição de riqueza e o crescimento econômico <sup>[41][44][45][46][120][121][131]</sup>.

**50**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.6.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Para evitar a corrupção, convém que uma organização:

- identifique os riscos de corrupção e implemente e mantenha políticas e práticas de combate à corrupção e à extorsão;
- assegure que sua liderança dê o exemplo de anticorrupção e se comprometa, estimule e supervisione a implementação de políticas anticorrupção;
- apóie e treine seus trabalhadores e representantes em seus esforços para erradicar o suborno e a corrupção, e dê incentivos ao seu progresso;
- conscientize seus empregados, representantes, empresas terceirizadas e fornecedores acerca da corrupção e de como combatê-la;
- assegure que a remuneração de seus empregados e representantes é adequada e referente somente a serviços legítimos;
- estabeleça e mantenha um sistema eficaz de combate à corrupção;
- incentive seus empregados, parceiros, representantes e fornecedores a denunciar violações das políticas da organização, assim como tratamento antiético e injusto, adotando mecanismos que permitam a denúncia e o acompanhamento do caso sem medo de represálias;
- leve as violações da legislação criminal ao conhecimento das autoridades judiciais competentes; e
- trabalhe para combater a corrupção, estimulando aqueles com quem a organização opera a adotar práticas anticorrupção semelhantes.

### 6.6.4 Questão 2 das práticas leais de operação: Envolvimento político responsável

#### 6.6.4.1 Descrição da questão

As organizações podem apoiar os processos políticos públicos e estimular o desenvolvimento de políticas públicas que beneficiem a sociedade como um todo.

Convém que a organização proíba o uso de influência indevida e evite comportamentos como manipulação, intimidação e coerção, que podem minar o processo político público.

#### 6.6.4.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- treine e conscientize seus empregados e representantes acerca do comportamento responsável no envolvimento e contribuição com atividades políticas e sobre como lidar com conflitos de interesse;
- seja transparente com relação às suas políticas organizacionais e atividades ligadas a *lobby*, doações políticas e envolvimento político;
- estabeleça e implemente políticas organizacionais e diretrizes para gerir as atividades de pessoas contratadas para defender interesses em nome da organização;
- evite doações políticas que configurem uma tentativa de controlar - ou que possam ser percebidas como exercendo influência indevida sobre - políticos ou formuladores de políticas em favor de causas específicas; e
- proíba atividades que envolvam informação enganosa, falsidade ideológica, ameaça ou compulsão.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

51

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.6.5 Questão 3 das práticas leais de operação: Concorrência leal

#### 6.6.5.1 Descrição da questão

A concorrência leal e abrangente estimula a inovação e a eficiência, reduz os custos de produtos e serviços, garante que todas as organizações tenham oportunidades iguais, incentiva o desenvolvimento de novos ou melhores produtos ou processos e, no longo prazo, aumenta o crescimento econômico e o padrão de vida. A concorrência desleal põe em risco a reputação da organização junto às suas partes interessadas e pode criar problemas legais. Recusando-se a adotar comportamentos de concorrência desleal, as organizações colaboram para criar um clima em que tais comportamentos não são tolerados, beneficiando a todos.

Há muitas formas de concorrência desleal. Alguns exemplos são: fixação de preço, quando as partes combinam para vender o mesmo produto ou serviço pelo mesmo preço; licitação fraudulenta, quando as partes combinam para manipular uma cotação de preços; e política de preços predatória, que significa a venda de um produto ou serviço a um preço muito baixo, com a intenção de tirar concorrentes do mercado e impor sanções desleais aos concorrentes.

#### 6.6.5.2 Ações e expectativas relacionadas

Para promover a concorrência leal, convém que uma organização:

- conduza suas atividades de maneira coerente com as leis e regulamentos de concorrência e coopere com as autoridades competentes;
- crie procedimentos e outras salvaguardas para evitar se envolver ou ser cúmplice em concorrência desleal;
- promova a conscientização dos empregados acerca da importância de cumprir com

as leis da concorrência e com a concorrência leal;

- apóie práticas antitruste e *antidumping*, assim como políticas públicas que estimulem a concorrência; e
- tenha consciência do contexto social em que opera e não leve vantagem de condições sociais, como a pobreza, para obter vantagens competitivas injustas.

#### **6.6.6 Questão 4 das práticas leais de operação: Promoção da responsabilidade social na cadeia de valor**

##### **6.6.6.1 Descrição da questão**

Uma organização pode influenciar outras organizações por meio de suas práticas e decisões de compra. Por meio de liderança e aconselhamento ao longo da cadeia de valor, ela pode promover a adoção e apoio a princípios e práticas de responsabilidade social.

Convém que uma organização considere os possíveis impactos ou conseqüências não intencionais de suas práticas e decisões de compra em outras organizações, e tome o devido cuidado para evitar ou minimizar quaisquer impactos negativos. Ela pode também estimular a demanda por produtos e serviços socialmente responsáveis. Convém que essas ações não sejam vistas como uma substituição do papel das autoridades de implementar e aplicar leis e regulamentos.

Cada organização na cadeia de valor é responsável por cumprir com as leis e regulamentos aplicáveis e por seus próprios impactos na sociedade e no meio ambiente.

##### **6.6.6.2 Ações e expectativas relacionadas**

Para promover a responsabilidade social em sua cadeia de valor, convém que uma organização:

- integre critérios éticos, sociais, ambientais e de igualdade de gênero, assim como de saúde e segurança, em suas políticas e práticas de compra, distribuição e contratação para melhorar a consistência com os objetivos de responsabilidade social;

**52**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- estimule outras organizações a adotar políticas semelhantes, sem incorrer em comportamento anti-competitivo ao fazê-lo;
- exerça a *due diligence* e realize o monitoramento apropriado em relação às organizações com que se relaciona, para evitar colocar em risco os compromissos da organização com a responsabilidade social;
- considere dar apoio às PMO, inclusive conscientizando-as das questões da responsabilidade social, e das melhores práticas e provendo assistência adicional (por exemplo, cooperação técnica, capacitação ou outros recursos) para atingir objetivos socialmente responsáveis;
- participe ativamente na conscientização de organizações com que se relaciona sobre princípios e questões de responsabilidade social; e
- promova o tratamento justo e prático dos custos e benefícios de implementar



práticas socialmente responsáveis em toda a cadeia de valor, inclusive, quando possível, aumentando a capacidade das organizações da cadeia de valor para atingir objetivos socialmente responsáveis. Isso inclui práticas de compra adequadas, como assegurar que sejam pagos preços justos, que os prazos de entrega sejam adequados e os contratos estáveis.

#### **6.6.7 Questão 5 das práticas leais de operação: Respeito ao direito de propriedade**

##### **6.6.7.1 Descrição da questão**

O direito de propriedade é um direito humano reconhecido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos. O direito de propriedade abrange tanto a propriedade física quanto a intelectual e inclui participação em terrenos e outros bens físicos, direitos autorais, patentes, indicação geográfica, recursos, direitos morais e outros direitos. Engloba também reivindicações de propriedade mais amplas, como o conhecimento tradicional de grupos específicos, como os povos indígenas, ou a propriedade intelectual de empregados ou outros.

O reconhecimento do direito de propriedade promove investimentos, segurança econômica e física, além de estimular a criação e a inovação.

##### **6.6.7.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que uma organização:

- implemente políticas e práticas que promovam respeito pelo direito de propriedade e conhecimento tradicional;
- faça investigações adequadas para ter certeza que detém titularidade legal para usar ou vender propriedades;
- não se engaje em atividades que violem o direito de propriedade, inclusive mau uso de uma posição dominante, falsificação e pirataria;
- pague uma remuneração justa pela propriedade que adquira ou use; e
- considere as expectativas da sociedade, os direitos humanos e as necessidades básicas do indivíduo ao exercer e proteger seus direitos de propriedade intelectual e física.

### **6.7 Questões relativas ao consumidor**

#### **6.7.1 Visão geral das questões relativas ao consumidor**

##### **6.7.1.1 Organizações e questões relativas ao consumidor**

As organizações que oferecem produtos e serviços aos consumidores, assim como a outros clientes, têm responsabilidades para com esses consumidores e clientes. As questões que são mais aplicáveis aos clientes que compram para fins comerciais são tratadas em 6.6. Questões mais apropriadas para pessoas que compram para

## **ABNT NBR ISO 26000:2010**

fins privados (consumidores) são tratadas nessa subseção. Isso não impede que as partes tratadas em 6.6 e nessa subseção possam ser aplicáveis tanto a clientes como a consumidores.

As responsabilidades incluem prover educação e informações precisas, usar informações de *marketing* leais e processos contratuais justos, transparentes e úteis, e promover o consumo sustentável e o *design* de produtos e serviços que ofereçam acesso a todos e cuidem, quando apropriado, dos mais vulneráveis e desprivilegiados. O termo consumidor refere-se àqueles indivíduos ou grupos que fazem uso do resultado de decisões e atividades das organizações, e não necessariamente significa que os consumidores paguem monetariamente por produtos e serviços. As responsabilidades também envolvem minimizar riscos decorrentes do uso de produtos e serviços por meio de procedimentos de *design*, fabricação, distribuição, prestação de informações, serviços de suporte, retirada de produto do mercado e *recall*. Muitas organizações coletam ou trabalham com informações pessoais e têm responsabilidade de proteger a segurança das informações e a privacidade dos consumidores.

Os princípios dessa subseção se aplicam a todas as organizações em seu papel de servir aos consumidores; entretanto, as questões podem ter uma relevância muito diferente, de acordo com o tipo de organização (como organizações privadas, serviços públicos, organizações locais voltadas ao bem-estar social e outras) e com as circunstâncias. As organizações têm oportunidades significativas de contribuir para o consumo sustentável e o desenvolvimento sustentável por meio dos produtos e serviços que oferecem e as informações que prestam, entre as quais informações sobre uso, reparos e descarte.

#### 6.7.1.2 Questões relativas ao consumidor e à responsabilidade social

As questões de responsabilidade social relativas ao consumidor referem-se, entre outras, às práticas leais de *marketing*, proteção da saúde e segurança, consumo sustentável, solução de controvérsias e indenização, proteção de dados e privacidade, acesso a produtos e serviços essenciais, atendimento às necessidades dos consumidores vulneráveis e desprivilegiados e educação. As Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor <sup>[155]</sup> fornecem informações fundamentais sobre questões relativas ao consumidor e consumo sustentável (ver Box 11).

#### **Box 11 – Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor**

As **Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor** são o documento internacional mais importante na área de defesa do consumidor. A Assembleia Geral da ONU adotou essas Diretrizes em 1985, por consenso. Em 1999, elas foram expandidas para incluir dispositivos sobre consumo sustentável. Elas conclamam os Estados a protegerem os consumidores contra perigos para sua saúde e segurança, promover e proteger os interesses econômicos dos consumidores, ajudá-los a fazerem escolhas fundamentadas, oferecer educação para o consumo, disponibilizar indenização efetiva ao consumidor, promover padrões de consumo sustentável e assegurar liberdade para formação de grupos de consumidores <sup>[155]</sup>.

Esses princípios de proteção ao consumidor foram elaborados e detalhados ao longo do texto das Diretrizes das Nações Unidas e são normalmente chamados de “direitos do consumidor” <sup>[144]</sup>.

#### 6.7.2 Princípios e considerações

##### 6.7.2.1 Princípios

As Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>[155]</sup> expressam princípios que convém que orientem as práticas socialmente responsáveis em relação às necessidades legítimas dos consumidores, entre as quais a satisfação de necessidades básicas e o direito de cada um a um padrão de vida com alimentação, moradia e vestuário adequados, além do direito à melhoria contínua das condições de vida e à disponibilidade de produtos e serviços essenciais, inclusive financeiros. Os princípios também incluem o direito à promoção do

desenvolvimento socioeconômico justo, equitativo e sustentável e à proteção ambiental. Essas necessidades legítimas incluem:

- **segurança** É o direito de acesso a produtos não perigosos e de proteção dos consumidores contra perigos para sua saúde e segurança provenientes de processos de produção, produtos e serviços;

54

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- **ser informado** É o acesso dos consumidores a informações adequadas que lhes permitam fazer escolhas fundamentadas de acordo com seus desejos e necessidades e ser protegidos contra propaganda ou rotulagem desonesta ou enganosa;
- **fazer escolhas** É a promoção e proteção dos direitos econômicos dos consumidores, inclusive a capacidade de escolher a partir de uma série de produtos e serviços oferecidos a preços competitivos com garantia de qualidade satisfatória;
- **ser ouvido** É a liberdade de criar grupos ou organizações de consumidores ou similares e a oportunidade dessas organizações apresentarem seus pontos de vista nos processos decisórios que os afetem, especialmente na elaboração e aplicação de políticas governamentais e no desenvolvimento de produtos e serviços;
- **indenização** É a disponibilidade de uma efetiva indenização ao consumidor, especialmente na forma de pagamento justo para reivindicações procedentes, inclusive indenização por falsidade ideológica, bens mal produzidos ou serviços insatisfatórios;
- **educação** Educação para o consumo, inclusive educação sobre os impactos ambientais, sociais e econômicos das escolhas do consumidor, que possibilite aos consumidores fazerem escolhas fundamentadas e independentes de produtos e serviços, estando cientes de seus direitos e responsabilidades básicos e de como agir sobre eles; e
- **um ambiente saudável** Esse é um ambiente que não ameaça o bem-estar das gerações atuais e futuras<sup>[160]</sup>. O consumo sustentável visa atender às necessidades das gerações presentes e futuras de produtos e serviços de uma forma que seja econômica, social e ambientalmente sustentável.

Os princípios adicionais incluem:

- **respeito pelo direito à privacidade** Extraído do Artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos <sup>[156]</sup>, que afirma que ninguém deve estar sujeito a interferência arbitrária em sua privacidade, família, lar ou correspondência, ou a ataques à sua honra e reputação, e que todos têm o direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques;
- **abordagem preventiva** Extraída da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento <sup>[158]</sup> e subseqüentes declarações e acordos <sup>[130][145][172]</sup>, que desenvolvem o conceito de que, onde houver ameaças de danos graves ou irreversíveis ao meio ambiente ou à saúde humana, convém que a falta de total certeza científica não seja usada como motivo para postergar medidas economicamente rentáveis para evitar degradação ambiental ou danos à saúde humana. Ao considerar a relação custo-benefício de uma medida, convém que a



organização considere os custos e benefícios de longo prazo dessa medida, e não somente os custos econômicos de curto prazo para a organização;

- **promoção da igualdade de gêneros e autonomia das mulheres** Extraído da Declaração Universal dos Direitos Humanos e dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ver Boxes 2, 6 e 13). Fornece uma base adicional para análise das questões relativas ao consumidor e prevenção da perpetuação de estereótipos de gênero (ver também Box 12); e
- **promoção de *design* universal** É o *design* de produtos e ambientes a serem utilizados por todas as pessoas, o máximo possível, sem a necessidade de adaptação ou *design* especializado. Há sete princípios do *design* universal: uso eqüitativo, flexibilidade no uso, simples e intuitivo, informação perceptível, tolerância ao erro, baixo esforço físico e tamanho e espaço para aproximação e uso <sup>[40][134]</sup>.

### 6.7.2.2 Considerações

Embora seja responsabilidade primordial do Estado assegurar que o direito à satisfação das necessidades básicas seja respeitado, uma organização pode contribuir para o cumprimento desse direito. Particularmente em áreas em que o Estado não satisfaça adequadamente as necessidades básicas das pessoas, convém que uma organização seja sensível ao impacto de suas atividades na capacidade das pessoas de satisfazer essas necessidades. Convém que a organização também não prejudique essa capacidade.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

55

—

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Grupos vulneráveis têm habilidades diferentes e, em seu papel de consumidores, os grupos vulneráveis (ver 6.3.7.2) apresentam necessidades específicas a serem atendidas e podem, em alguns casos, requerer produtos e serviços personalizados. Eles têm necessidades especiais porque podem não saber seus direitos e responsabilidades ou podem ser incapazes de agir com base em seu conhecimento. Eles podem também não ter consciência ou capacidade de avaliar possíveis riscos associados com produtos ou serviços para fazer julgamentos equilibrados.

### 6.7.3 Questão 1 relativa ao consumidor: Marketing leal, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas

#### 6.7.3.1 Descrição da questão

*Marketing* leal, informações factuais e não tendenciosas e práticas contratuais justas fornecem informações sobre produtos e serviços de uma maneira que possa ser compreendida pelos consumidores. Isso permite aos consumidores tomarem decisões informadas sobre consumo e compras e comparar as características dos diferentes produtos e serviços. Processos contratuais justos visam proteger os legítimos interesses tanto das organizações como dos consumidores ao mitigar os desequilíbrios no poder de negociação entre as partes. O *marketing* responsável pode implicar o fornecimento de informações sobre os impactos socioeconômicos e ambientais em todo o ciclo de vida e ao longo da cadeia de valor. Detalhes dos produtos e serviços fornecidos pelas organizações desempenham um papel importante nas decisões de compra, porque essas informações podem ser os únicos dados prontamente disponíveis para os consumidores. *Marketing* e informações que sejam desonestos, desleais, incompletos, ardilosos ou enganosos podem resultar na compra de produtos e serviços que não satisfaçam as necessidades dos consumidores e resultem em perda de dinheiro, recursos e tempo <sup>[122][124]</sup>, podendo, ainda, ser prejudiciais ao consumidor ou ao meio ambiente. Podem

também levar a uma queda na confiança do consumidor, fazendo com que ele não saiba em quem ou em que acreditar. Isso pode afetar negativamente o crescimento dos mercados de produtos e serviços mais sustentáveis.

### 6.7.3.2 Ações e expectativas relacionadas

Ao comunicar-se com os consumidores, convém que uma organização:

- não se envolva em nenhuma prática que seja artilosa, enganosa, fraudulenta ou injusta, obscura ou ambígua, inclusive omissão de informações cruciais;
- concorde em compartilhar informações relevantes de forma transparente que permitam o fácil acesso e comparações para uma escolha fundamentada do consumidor;
- identifique claramente propaganda e *marketing*;
- divulgue abertamente o total de preços e impostos, termos e condições dos produtos e serviços (assim como todos os acessórios necessários para o uso) e os custos de entrega. Ao oferecer crédito ao consumidor, fornecer detalhes da taxa real de juros anual, assim como a taxa anual de juros cobrada (APR), que inclui todos os custos envolvidos, valor a ser pago, número de prestações e as datas de vencimento das prestações;
- fundamente alegações ou afirmações que forneçam fatos e informações pertinentes quando solicitados;
- não use texto, áudio ou imagens que perpetuem os estereótipos, como os referentes a gênero, religião, raça, deficiências ou relacionamentos pessoais;
- dê importância especial na propaganda e *marketing* aos interesses de grupos vulneráveis, entre os quais crianças, e não se envolva em atividades que prejudiquem seus interesses;
- forneça informações completas, precisas e compreensíveis que possam ser comparadas em idiomas oficiais ou comumente usados nos pontos de venda e que sigam regulamentos aplicáveis sobre:
  - todos os aspectos importantes dos produtos e serviços, inclusive produtos financeiros e de investimento, idealmente levando em conta todo o ciclo de vida;

- os principais aspectos de qualidade dos produtos e serviços determinados por procedimentos de ensaio padronizados e comparados, quando possível, com o desempenho médio ou a melhor prática. Convém que a prestação de tais informações se limite a circunstâncias apropriadas e práticas e colabore com os consumidores;
- aspectos referentes à saúde e segurança dos produtos e serviços, tais como usos potencialmente perigosos, materiais perigosos e produtos químicos perigosos contidos ou lançados pelos produtos durante seu ciclo de vida;
- informações referentes à acessibilidade dos produtos e serviços; e

- a localização da organização, seu endereço postal, telefone e *e-mail*, quando se tratar de venda à distância nacional ou internacional, inclusive pela internet, comércio eletrônico ou reembolso postal;
- utilize contratos que:
  - sejam redigidos em linguagem clara, legível e compreensível;
  - não incluam cláusulas contratuais injustas, como isenção injusta de responsabilidade, direito de alterar unilateralmente preços e condições, transferência de risco de insolvência para os consumidores ou prazos contratuais indevidamente longos, e evitem práticas de empréstimo predatórias que contenham taxas de crédito exorbitantes; e
  - forneçam informações claras e suficientes sobre preços, características, termos, condições, custos, duração do contrato e dos prazos para cancelamento.

#### **6.7.4 Questão 2 relativa ao consumidor: Proteção à saúde e segurança do consumidor**

##### **6.7.4.1 Descrição da questão**

A proteção da saúde e segurança do consumidor envolve o fornecimento de produtos e serviços que sejam seguros e que não ofereçam riscos inaceitáveis de perigo quando usados ou consumidos. Convém que a proteção cubra tanto o uso pretendido como o mau uso previsível <sup>[124][155]</sup>. Instruções claras de uso seguro, inclusive montagem e manutenção, são também uma parte importante da proteção da saúde e segurança.

A reputação de uma organização pode ser diretamente afetada pelo impacto de seus produtos e serviços na saúde e segurança do consumidor.

Convém que os produtos e serviços sejam seguros, independentemente de estarem em vigor exigências legais de segurança. A segurança inclui a previsão de possíveis riscos, de modo a evitar danos ou perigos. Como nem todos os riscos podem ser previstos ou eliminados, convém que as medidas de proteção à segurança incluam mecanismos de retirada de produtos do mercado e *recall*.

##### **6.7.4.2 Ações e expectativas relacionadas**

Ao proteger a saúde e segurança dos consumidores, convém que uma organização tome as medidas a seguir e dê atenção especial a grupos vulneráveis (com atenção especial a crianças) que podem não ter a capacidade de reconhecer ou avaliar possíveis perigos. Convém que a organização:

- forneça produtos e serviços que, sob condições de uso normais e razoavelmente previsíveis, sejam seguros para os usuários, outras pessoas, suas propriedades e para o meio ambiente;
- avalie a adequação de leis, regulamentos, normas e outras especificações de saúde e segurança para contemplar todos os aspectos de saúde e segurança <sup>[1][2][3][34][35]</sup>. Convém que uma organização exceda essas exigências mínimas de segurança quando houver evidência de que a superação dessas exigências atinge uma proteção significativamente melhor, como demonstrado pela ocorrência de acidentes envolvendo produtos ou serviços que estão em conformidade com exigências mínimas, ou a disponibilidade de produtos ou *designs* de produtos que possam reduzir o número ou a gravidade dos acidentes;

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

- quando um produto, após ter sido lançado no mercado, apresentar um perigo imprevisto, tiver um defeito grave ou contiver informações enganosas ou falsas, suspenda a prestação do serviço ou retire todos os produtos que estiverem ainda na rede de distribuição. Convém que uma organização faça um *recall* dos produtos usando medidas e meios apropriados para atingir o público que comprou o produto ou usou o serviço e indenize os consumidores por perdas e danos sofridos. Medidas de rastreabilidade na cadeia de valor podem ser pertinentes e úteis;
- minimize os riscos no *design* dos produtos:
  - identificando o(os) provável(is) grupo(s) de usuários, o uso pretendido e o uso errôneo razoavelmente previsível do processo, produto ou serviço, assim como os perigos contidos em todos os estágios e condições de uso do produto ou serviço e, em alguns casos, fornecendo produtos e serviços especialmente personalizados para grupos vulneráveis;
  - calculando e avaliando o risco para cada grupo de usuários ou contatos, inclusive gestantes, entre os perigos identificados; e
  - reduzindo o risco usando a seguinte ordem de prioridade: *design* inerentemente seguro, dispositivos de proteção e informações para usuários;
- garanta o *design* apropriado das informações contidas nos produtos e serviços, levando em conta necessidades diferentes dos consumidores e respeitando as capacidades diferentes ou limitadas dos consumidores, especialmente em termos de tempo disponível para o processo de informação;
- no desenvolvimento do produto, evite o uso de produtos químicos que sejam perigosos, entre os quais produtos carcinogênicos, mutagênicos, tóxicos para a reprodução ou que sejam persistentes e bioacumulativos. Se produtos contendo esses elementos químicos forem oferecidos para venda, convém que sejam claramente rotulados;
- conforme apropriado, faça uma avaliação do risco à saúde humana de produtos e serviços antes da introdução de novos materiais, tecnologias ou métodos de produção e, quando apropriado, disponibilize a documentação aos consumidores;
- transmita informações vitais de segurança para os consumidores, sempre que possível, usando símbolos, preferencialmente aqueles internacionalmente acordados, além das informações textuais;
- instrua os consumidores sobre o uso apropriado de produtos e advirta-os sobre os riscos envolvidos no uso pretendido ou normalmente previsível; e
- adote medidas que evitem que os produtos se tornem inseguros devido a manuseio ou armazenamento indevido quando estiverem aos cuidados dos consumidores.

### 6.7.5 Questão 3 relativa ao consumidor: Consumo sustentável

#### 6.7.5.1 Descrição da questão

O consumo sustentável é o consumo de produtos e recursos em taxas coerentes com o desenvolvimento sustentável. O conceito foi promovido pelo Princípio 8 da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento <sup>[158]</sup>, que afirma que, para atingir um desenvolvimento sustentável e uma maior qualidade de vida para todos, convém que os Estados reduzam e eliminem padrões insustentáveis de produção e consumo. O conceito de consumo sustentável também inclui uma preocupação com o bem-estar animal, respeitando sua integridade física e evitando crueldade <sup>[175]</sup>.

O papel de uma organização no consumo sustentável surge dos produtos e serviços que ela oferece, seus ciclos de vida, cadeias de valor e natureza das informações que presta aos consumidores.

As atuais taxas de consumo são claramente insustentáveis, contribuindo para danos ambientais e exaustão de recursos. Os consumidores desempenham um papel importante no desenvolvimento sustentável ao considerar fatores éticos, sociais, econômicos e ambientais com base em informações precisas para fazer suas escolhas e tomar suas decisões de compra.

58

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.7.5.2 Ações e expectativas relacionadas

Para contribuir com o consumo sustentável, convém que uma organização, quando apropriado:

- promova educação eficaz que possibilite aos consumidores compreender os impactos de suas escolhas de produtos e serviços no seu bem-estar e no meio ambiente. Conselhos práticos podem ser fornecidos sobre como modificar padrões de consumo e fazer as mudanças necessárias;
- ofereça aos consumidores produtos e serviços benéficos social e ambientalmente, considerando todo o ciclo de vida, e reduza os impactos negativos na sociedade e no meio ambiente das seguintes formas:
  - eliminando, sempre que possível, ou minimizando todos os impactos negativos na saúde e no meio ambiente de seus produtos e serviços, e quando alternativas menos nocivas e mais eficientes existirem, oferecendo a escolha de produtos ou serviços com menos efeitos adversos na sociedade e no meio ambiente;
  - criando produtos e embalagens que possam ser facilmente usados, reutilizados, reparados ou reciclados e, se possível, oferecendo ou sugerindo serviços de reciclagem e descarte;
  - dando preferência a suprimentos que contribuam para o desenvolvimento sustentável;
  - oferecendo produtos de alta qualidade com ciclo de vida mais longo a preços competitivos;
  - fornecendo aos consumidores informações cientificamente confiáveis, consistentes, verdadeiras, precisas, comparáveis e verificáveis sobre os fatores ambientais e sociais relacionados à produção e entrega de seus produtos ou serviços, inclusive, quando apropriado, informações sobre eficiência de recursos, levando em conta a cadeia de valor <sup>[12][13][14][15]</sup>;
  - fornecendo aos consumidores informações sobre os produtos e serviços, como: impactos de desempenho na saúde, país de origem, eficiência energética (quando aplicável), conteúdo ou ingredientes (inclusive, quando apropriado, o uso de organismos geneticamente modificados e nanopartículas), aspectos referentes ao bem-estar animal (inclusive, quando apropriado, o uso de testes em animais) e uso seguro, manutenção, armazenamento e descarte de produtos e suas embalagens;



- fazendo uso de sistemas de rotulagem confiáveis, eficazes e verificados externamente ou outros sistemas de verificação como, por exemplo, selos verdes ou atividades de auditoria, para comunicar aspectos ambientais positivos, eficiência energética e outras características social e ambientalmente benéficas de produtos e serviços<sup>[13][14][15]</sup>.

## **6.7.6 Questão 4 relativa ao consumidor: Atendimento e suporte ao consumidor e solução de reclamações e controvérsias**

### **6.7.6.1 Descrição da questão**

Atendimento e suporte ao consumidor e solução de reclamações e controvérsias são os mecanismos que a organização usa para tratar das necessidades dos consumidores após a compra ou fornecimento dos produtos e serviços. Tais mecanismos incluem instalação adequada, diferentes tipos de garantias e suporte técnico referente ao uso, assim como cláusulas dispendo sobre devolução, reparos e manutenção.

Os produtos e serviços que não têm um desempenho satisfatório, seja devido a falhas ou quebras ou como resultado de uso errado, pode resultar em uma violação dos direitos do consumidor, assim como perda de dinheiro, recursos e tempo.

Os fornecedores de produtos e serviços podem aumentar a satisfação do consumidor e reduzir o nível de reclamações, oferecendo produtos e serviços de alta qualidade. Convém que eles informem claramente os consumidores sobre o uso adequado e sobre recursos e soluções no caso de desempenho deficiente. Eles podem também monitorar a eficiência de seus serviços de pós-venda, suporte técnico e procedimentos de solução de controvérsias por meio de pesquisas de opinião junto a seus usuários <sup>[124][127]</sup>.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

59

## **ABNT NBR ISO 26000:2010**

### **6.7.6.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que a organização:

- tome medidas para evitar reclamações <sup>[4]</sup>, oferecendo aos consumidores, inclusive aos que adquiriram os produtos por meio de venda à distância, a opção de devolver os produtos dentro de um determinado prazo ou obter outras soluções apropriadas;
- analise as reclamações e melhore as práticas em resposta a essas reclamações;
- se for apropriado, ofereça garantias que ultrapassem o prazo de garantia exigido por lei e que sejam apropriadas para a expectativa de vida útil do produto;
- comunique claramente aos consumidores como eles podem ter acesso aos serviços e suporte técnico pós-venda, assim como mecanismos de solução de controvérsias e indenizações <sup>[5][6]</sup>;
- ofereça sistemas de suporte técnico e aconselhamento adequados e eficientes;
- ofereça manutenção e reparos a um preço razoável e em local acessível e disponibilize prontamente informações sobre a perspectiva de disponibilidade de peças sobressalentes para os produtos;
- use procedimentos alternativos de solução de controvérsias, solução de conflitos e indenização que estejam baseados em normas nacionais ou internacionais, sejam gratuitos ou tenham um preço mínimo para os consumidores <sup>[5][6]</sup> e que não exijam

que os consumidores abram mão de seus direitos de buscar recursos jurídicos.

### Box 12 – Solução de disputas ligadas ao consumo

A família ISO de normas de gestão de qualidade contém um conjunto de três normas de diretrizes referentes a: códigos de satisfação do cliente (concebidas para diminuir a probabilidade de reclamações); gestão de reclamações; e solução de controvérsias externas (nas situações em que as reclamações não podem ser resolvidas dentro da organização). Juntas, as três normas oferecem uma abordagem sistemática para prevenção e gestão de reclamações e solução de controvérsias. As organizações podem também usar uma ou mais dessas normas, dependendo de suas necessidades e circunstâncias. As orientações nessas normas ajudam as organizações a cumprirem suas obrigações de indenizar os consumidores e de dar-lhes a oportunidade de serem ouvidos. As normas são as seguintes:

- ISO 10001, *Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for codes of conduct for organizations* <sup>[4]</sup>. Esta Norma Internacional ajuda as organizações a desenvolverem e implementarem códigos de conduta eficazes, justos e precisos.
- ABNT NBR ISO 10002, *Gestão da qualidade - Satisfação do cliente - Diretrizes para o tratamento de reclamações nas organizações* <sup>[5]</sup>. Esta Norma fornece orientações sobre como as organizações podem lidar com reclamações contra seus produtos e serviços de forma justa e eficaz.
- ISO 10003, *Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for dispute resolution external to organizations* <sup>[6]</sup>. Esta Norma Internacional contempla situações em que as organizações são incapazes de resolver reclamações por meio de seus mecanismos internos de gestão de reclamações.

## 6.7.7 Questão 5 relativa ao consumidor: Proteção e privacidade dos dados do consumidor

### 6.7.7.1 Descrição da questão

A proteção e privacidade dos dados do consumidor visam salvaguardar os direitos de privacidade do consumidor, limitando os tipos de informações que são coletadas e as formas como tais informações são obtidas, usadas e guardadas. O crescente uso de comunicação eletrônica (inclusive para operações financeiras) e testes genéticos, assim como o crescimento de bases de dados de larga escala, gera preocupação de como a privacidade do consumidor pode ser protegida, especialmente no tocante a informações pessoalmente identificáveis <sup>[36][123][124][125]</sup>.

**60**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

As organizações podem ajudar a manter sua credibilidade e a confiança do consumidor por meio do uso de sistemas rigorosos para obtenção, uso e proteção de dados do consumidor.

### 6.7.7.2 Ações e expectativas relacionadas

Para evitar que a coleta e o processamento de dados pessoais violem a privacidade, convém que uma organização:

- limite a coleta de dados pessoais a informações que sejam essenciais para o fornecimento dos produtos e serviços ou prestadas com o consentimento expresso e

- voluntário do consumidor;
- abstenha-se de vincular o uso de serviços ou ofertas especiais ao consentimento por parte do consumidor para o uso indesejado de dados para fins de *marketing*;
  - somente obtenha dados por meios legais e justos;
  - especifique os fins para que os dados pessoais são coletados, antes ou no momento da coleta de dados;
  - não divulgue, disponibilize ou use, de qualquer outra forma, os dados pessoais para outros fins que não os especificados, inclusive *marketing*, salvo com o consentimento expresso e voluntário do consumidor ou quando exigido por lei;
  - dê aos consumidores o direito de confirmar se a organização tem dados seus e questionar esses dados, conforme definido na legislação. Se o questionamento estiver correto, convém que os dados sejam apagados, retificados, complementados ou corrigidos, conforme apropriado;
  - proteja os dados pessoais por meio de medidas adequadas de segurança;
  - seja transparente acerca de desdobramentos, práticas e políticas referentes aos dados pessoais e ofereça formas rápidas de esclarecer a existência, natureza e principais usos dos dados pessoais; e
  - divulgue a identidade e localização habitual da pessoa responsável pela proteção dos dados na organização (às vezes chamada controlador de dados) e responsabilize essa pessoa pelo cumprimento das medidas acima.

### **6.7.8 Questão 6 relativa ao consumidor: Acesso a serviços essenciais**

#### **6.7.8.1 Descrição da questão**

Embora o Estado seja responsável por assegurar que o direito à satisfação das necessidades básicas seja respeitado, há muitos locais e condições em que o Estado não garante que esse direito seja protegido. Mesmo onde a satisfação de algumas necessidades básicas, como saúde, é protegida, o direito a serviços essenciais, como eletricidade, gás, água, serviços de efluentes, drenagem, esgoto e comunicação, pode não ser totalmente desfrutado. Uma organização pode contribuir com o cumprimento desse direito<sup>[155]</sup>.

#### **6.7.8.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que uma organização que presta serviços essenciais proceda da seguinte forma:

- não desconecte serviços essenciais por não pagamento sem dar a oportunidade ao consumidor ou grupo de consumidores de buscar um prazo razoável para fazer o pagamento. Convém que a organização não recorra à desconexão coletiva dos serviços que penalize todos os consumidores independentemente do pagamento;
- ao definir preços e tarifas, ofereça, sempre que permitido, uma tarifa que subsidie as pessoas carentes;
- opere de forma transparente, prestando informações referentes à definição de preços e tarifas;
- expanda sua cobertura e forneça a mesma qualidade e nível de serviços, sem discriminação, para todos os grupos de consumidores;



## ABNT NBR ISO 26000:2010

- administre toda redução ou interrupção do fornecimento de forma eqüitativa, evitando a discriminação contra quaisquer grupos de consumidores; e
- mantenha e modernize seus sistemas para ajudar a evitar falhas na prestação do serviço.

### 6.7.9 Questão 7 relativa ao consumidor: Educação e conscientização

#### 6.7.9.1 Descrição da questão

As iniciativas de educação e conscientização permitem aos consumidores ficar bem informados, conscientes de seus direitos e responsabilidades, mais próximos de assumir um papel ativo e de conseguir tomar decisões de compra com conhecimento de causa, além de consumir de forma mais responsável. Os consumidores desfavorecidos nas áreas rural e urbana, entre os quais os consumidores de baixa renda e os com baixo nível de alfabetização, têm necessidades especiais de educação e de maior conscientização. Toda vez que houver um contrato formal entre uma organização e um consumidor, convém que a organização verifique se o consumidor está devidamente informado sobre seus direitos e obrigações.

O objetivo da educação para o consumo não é somente transferir conhecimento, mas também ensinar os consumidores como agir na prática com esse conhecimento. Isso inclui desenvolver a capacidade de avaliar produtos e serviços e de fazer comparações. Ela também visa conscientizar sobre o impacto das escolhas de consumo nos outros e no desenvolvimento sustentável <sup>[154]</sup>. A educação não isenta uma organização de se responsabilizar se um consumidor for prejudicado ao utilizar produtos e serviços.

#### 6.7.9.2 Ações e expectativas relacionadas

Ao educar os consumidores, convém que, quando apropriado, uma organização aborde:

- saúde e segurança, inclusive os perigos dos produtos;
- informações sobre leis e regulamentos apropriados, formas de obtenção de indenização e órgãos e organizações de defesa do consumidor;
- rotulagem e informações sobre produtos e serviços fornecidas em manuais e instruções;
- informações sobre pesos e medidas, preços, qualidade, condições de crédito e disponibilidade de serviços essenciais;
- informações sobre riscos associados ao uso e como tomar precauções;
- produtos e serviços financeiros e de investimento;
- proteção ambiental;
- uso eficiente de materiais, energia e água;
- consumo sustentável; e
- descarte adequado de embalagens, resíduos e produtos.

### 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade

#### 6.7.10 Visão geral do envolvimento e do desenvolvimento da comunidade

Hoje, é amplamente aceito que as organizações tenham um relacionamento com as

comunidades onde operam. Convém que esse relacionamento seja baseado no envolvimento da comunidade para contribuir com o seu desenvolvimento. O envolvimento da comunidade, seja individualmente ou por meio de associações, visando o bem comum, ajuda a fortalecer a sociedade civil. As organizações que se engajam de maneira respeitosa com a comunidade e suas instituições refletem e reforçam valores democráticos e cívicos.

**62**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

O termo comunidade nessa subseção refere-se a assentamentos residenciais ou outros assentamentos sociais localizados em uma área geográfica que tem proximidade física com as instalações de uma organização ou que está dentro das áreas de impacto de uma organização. A área e os membros da comunidade afetados pelos impactos de uma organização irão variar de acordo com o contexto e, principalmente, de acordo com o tamanho e a natureza desses impactos. Entretanto, de modo geral, o termo comunidade pode também ser entendido como um grupo de pessoas que têm características comuns como, por exemplo, uma comunidade “virtual” relacionada a uma determinada questão.

O envolvimento e o desenvolvimento da comunidade são parte integrante do desenvolvimento sustentável como um todo.

O envolvimento da comunidade vai além de identificar e engajar partes interessadas com relação aos impactos das operações da organização; ele também inclui apoio e construção de um relacionamento com a comunidade. Acima de tudo, ele pressupõe o reconhecimento do valor da comunidade. Convém que o envolvimento de uma organização com a comunidade provenha do reconhecimento de que a organização é uma parte interessada da comunidade e tem interesses em comum com a comunidade.

A contribuição de uma organização para o desenvolvimento da comunidade pode ajudar a promover níveis mais elevados de bem-estar na comunidade. O desenvolvimento, entendido de uma maneira ampla, é a melhoria na qualidade de vida de uma população. O desenvolvimento da comunidade não é um processo linear. Mais do que isso, é um processo de longo prazo em que interesses diferentes e conflitantes estarão presentes. Há características históricas e culturais que tornam cada comunidade singular e que irão influenciar as possibilidades de seu futuro. O desenvolvimento da comunidade é, portanto, o resultado de aspectos sociais, políticos, econômicos e culturais e depende das características das forças sociais envolvidas. As partes interessadas da comunidade podem ter interesses diferentes, até mesmo conflitantes. O compartilhamento de responsabilidades é necessário para a promoção do bem-estar da comunidade como um objetivo comum.

Questões de desenvolvimento da comunidade com que a organização pode contribuir incluem a geração de emprego por meio da expansão e diversificação das atividades econômicas e do desenvolvimento tecnológico. Ela também pode contribuir por meio de investimentos sociais em geração de riqueza e renda por meio de iniciativas de desenvolvimento econômico local; expansão de programas de educação e capacitação; promoção e preservação da cultura e das artes; e prestação e/ou promoção de serviços de saúde para a comunidade. O desenvolvimento da comunidade pode incluir o fortalecimento institucional da comunidade, seus grupos e fóruns coletivos, programas culturais e socioambientais, além de redes locais envolvendo várias instituições.

O desenvolvimento da comunidade é geralmente impulsionado quando as forças sociais em uma comunidade lutam para promover a participação pública e visam direitos iguais e padrões de vida dignos para todos os cidadãos, sem discriminação. Este é um processo interno à comunidade que leva em conta relações existentes e supera barreiras ao gozo

dos direitos. O desenvolvimento da comunidade é ampliado pelo comportamento socialmente responsável.

Os investimentos sociais que contribuem para o desenvolvimento da comunidade pode manter e fortalecer o relacionamento de uma organização com suas comunidades e pode, ou não, estar associado com as principais atividades de uma organização (ver 6.8.9).

Apesar de alguns aspectos das ações discutidas nessa seção poderem ser compreendidos como filantropia, atividades filantrópicas por si só não atingem o objetivo de integrar responsabilidade social na organização (conforme discutido em 3.3.4).

### 6.7.11 Princípios e considerações

#### 6.7.11.1 Princípios

Além dos princípios apresentados na Seção 4, os seguintes princípios específicos aplicam-se ao envolvimento e desenvolvimento da comunidade. Convém que uma organização:

- aborde o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, considerando-se parte da comunidade e não algo separado dela;

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

63

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

- reconheça e tenha a devida consideração com o direito dos membros da comunidade de tomarem decisões em relação a ela e assim busquem, conforme decidam, maneiras de maximizar seus recursos e oportunidades;
- reconheça e tenha a devida consideração com as características como, por exemplo, culturas, religiões, tradições e história da comunidade ao interagir com ela; e
- reconheça o valor de trabalhar em parceria, apoiando a troca de experiências, recursos e esforços.

#### 6.7.11.2 Considerações

A Declaração de Copenhague <sup>[157]</sup> reconhece a “necessidade urgente de enfrentar desafios sociais profundos, especialmente a pobreza, o desemprego e a exclusão social”. A Declaração de Copenhague e o Programa de Ação conclamaram a comunidade internacional a combater a pobreza, atingir a meta de emprego produtivo, adequadamente remunerado e livremente escolhido, e promover a integração social como objetivo primordial de desenvolvimento.

A Declaração do Milênio da ONU estabelece objetivos que, se atingidos, ajudariam a resolver os principais desafios mundiais de desenvolvimento (ver Box 13). A Declaração do Milênio das Nações Unidas <sup>[153]</sup> salienta que, embora convenha que o desenvolvimento seja orientado e conduzido principalmente pelas políticas públicas, o processo de desenvolvimento depende das contribuições de todas as organizações. O envolvimento da comunidade ajuda a contribuir, em nível local, para o alcance desses objetivos.

A Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento <sup>[158]</sup> introduziu a Agenda 21, a qual é um processo para desenvolver um plano de ação abrangente que pode ser implementado localmente por organizações em cada área em que atividades humanas impactem a sociedade e o meio ambiente.

### Box 13 – Objetivos de Desenvolvimento do Milênio

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM) <sup>[153]</sup> são oito objetivos a serem atingidos até o ano 2015, que respondem aos principais desafios mundiais de desenvolvimento. Os ODM são extraídos das ações e metas contidas na Declaração do Milênio.

Os oito ODM são:

1. Erradicar a extrema pobreza e a fome
2. Atingir o ensino básico universal
3. Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres
4. Reduzir a mortalidade infantil
5. Melhorar a saúde materna
6. Combater o HIV/AIDS, a malária e outras doenças
7. Garantir a sustentabilidade ambiental
8. Estabelecer uma parceria mundial para o desenvolvimento

Os ODM são divididos em 18 metas quantificáveis que são medidas por 48 indicadores.

Convém que uma organização considere o apoio a políticas públicas relacionadas à comunidade ao se engajar com ela. Isso pode apresentar oportunidades para maximizar os resultados desejados que promovam o desenvolvimento sustentável por meio de uma visão compartilhada e um entendimento comum das prioridades e parcerias para o desenvolvimento.

As organizações freqüentemente aderem a parcerias e se associam a outras para defender e fazer valer seus próprios interesses. Entretanto, convém que essas associações representem os interesses dos seus membros com base no respeito aos direitos de outros grupos e indivíduos fazerem o mesmo e convém que sempre atuem de maneira a aumentar o respeito pelo estado de direito e processos democráticos.

Antes de decidir sobre uma abordagem de envolvimento e desenvolvimento da comunidade, convém que a organização pesquise seus possíveis impactos na comunidade e planeje medidas para mitigar os impactos negativos e otimizar os positivos.

#### 64

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

### ABNT NBR ISO 26000:2010

Ao fazer planos para o envolvimento e desenvolvimento da comunidade, convém que uma organização busque oportunidades de se engajar com diferentes partes interessadas (ver 4.5, 5.3 e Seção 7). Além disso, é também importante identificar, consultar e, quando possível, apoiar grupos vulneráveis, marginalizados, discriminados ou sub-representados.

As áreas mais importantes para o envolvimento e desenvolvimento da comunidade irão depender da comunidade em particular e do conhecimento, da capacidade e dos recursos únicos que cada organização trará para a comunidade.

Algumas atividades da organização podem explicitamente contribuir para o desenvolvimento da comunidade. Outras podem visar fins privados, mas indiretamente promover o desenvolvimento geral.

Ao integrar o conceito de envolvimento da comunidade nas decisões e atividades da organização, uma organização pode minimizar ou evitar impactos negativos e maximizar os benefícios dessas atividades e do desenvolvimento sustentável dentro da comunidade. Uma organização pode usar sua base de conhecimentos inerentes para o envolvimento da comunidade (ver Box 14).

**Box 14 – Contribuição para o desenvolvimento da comunidade por meio das principais atividades da organização**

A seguir, alguns exemplos de maneiras como as atividades principais de uma organização podem contribuir para o desenvolvimento da comunidade:

- uma empresa que venda equipamentos agrícolas poderia oferecer treinamento em técnicas agrícolas;
- uma empresa que planeja construir uma via de acesso poderia engajar a comunidade na etapa de planejamento para identificar como o plano poderia ser modificado para também atender as necessidades da comunidade (por exemplo, fornecendo acesso aos agricultores locais);
- um sindicato poderia utilizar sua rede de associados para divulgar informações sobre boas práticas de saúde para a comunidade;
- uma indústria que requer uso intensivo de água que esteja construindo uma estação de tratamento de água para suas necessidades poderia também fornecer água limpa para a comunidade;
- uma associação para proteção ambiental atuando em uma área remota poderia comprar do comércio e dos produtores locais os suprimentos necessários para suas atividades; e
- um clube recreativo poderia permitir o uso de suas instalações para atividades educacionais voltadas para adultos analfabetos da comunidade.

Uma organização pode se confrontar com crises humanitárias ou outras circunstâncias que ameacem conturbar a vida da comunidade, agravar problemas socioeconômicos da comunidade, bem como aumentar os riscos de violação dos direitos humanos (ver 6.3.4). Entre essas situações, podem ser citadas emergências de segurança alimentar, desastres naturais como inundações, secas, *tsunamis* e terremotos, deslocamentos populacionais e conflitos armados.

Convém que as organizações com atividades, parceiros ou outras partes interessadas em uma área atingida contribuam com o enfrentamento dessas situações, agindo com solidariedade. As organizações podem contribuir de muitas formas, de socorro em casos de desastre a esforços de reconstrução. Em todos os casos, convém que o sofrimento humano seja enfrentado, com particular atenção aos mais vulneráveis em uma determinada situação e à população em geral, como mulheres e crianças. Convém que a dignidade e os direitos de todas as vítimas sejam respeitados e apoiados.

Em situações de crise é importante agir de forma coordenada. Portanto, é importante trabalhar junto com as autoridades competentes e, quando for o caso, com organizações humanitárias internacionais e outras entidades apropriadas.



## ABNT NBR ISO 26000:2010

### 6.7.12 Questão 1 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Envolvimento da comunidade

#### 6.7.12.1 Descrição da questão

O envolvimento da comunidade é uma forma pró-ativa de uma organização participar da comunidade. Visa a prevenção e solução de problemas, o estabelecimento de parcerias com organizações e partes interessadas locais e a aspiração de se tornar uma empresadã na comunidade. Isso não substitui a necessidade de se responsabilizar por impactos na sociedade e no meio ambiente. As organizações contribuem com suas comunidades por meio de sua participação e apoio a instituições civis e por meio do envolvimento em redes de grupos e indivíduos que constituem a sociedade civil.

O envolvimento da comunidade também ajuda as organizações a se familiarizarem com as necessidades e prioridades da comunidade, de forma que os esforços da organização visando o desenvolvimento e outros fins sejam compatíveis com os da comunidade e da sociedade. Uma organização pode se envolver, por exemplo, por meio da participação em fóruns estabelecidos pelas autoridades locais e associações de moradores ou criando esses fóruns.

Algumas comunidades tradicionais ou indígenas, associações de moradores ou redes na Internet se expressam sem constituírem uma “organização” formal. Convém que uma organização esteja ciente que há muitos tipos de grupos, formais e informais, que podem contribuir para o desenvolvimento. Convém que uma organização respeite os direitos culturais, sociais e políticos desses grupos.

É importante que as ações de envolvimento da comunidade mantenham o respeito pelo estado de direito e pelos processos participativos que respeitem os direitos dos outros de se expressarem e de defenderem seus próprios interesses.

#### 6.7.12.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- consulte grupos representativos da comunidade para determinar prioridades para investimento social e atividades para o desenvolvimento da comunidade. Convém dar atenção especial aos grupos vulneráveis, discriminados, marginalizados, não representados e sub-representados, para envolvê-los de maneira a ampliar suas opções e respeitar seus direitos;
- consulte e contemple comunidades, inclusive povos indígenas, quanto aos termos e condições de um empreendimento que os afete. Convém que a consulta ocorra antes do empreendimento e se baseie em informações completas, precisas e acessíveis <sup>[154]</sup>;
- participe de associações locais conforme seja possível e apropriado, com o objetivo de contribuir para o bem comum e com os objetivos de desenvolvimento das comunidades;
- mantenha relações transparentes com as autoridades da administração municipal e com políticos, isentas de suborno ou influência indevida;
- estimule e apóie pessoas para que sejam voluntárias em serviços comunitários; e
- contribua com a formulação de políticas e o estabelecimento, a implementação, o monitoramento e a avaliação de programas de desenvolvimento. Ao fazê-lo, convém que uma organização tenha a devida consideração pelas posições e respeite os direitos dos outros de expressarem e defenderem seus próprios interesses.

### 6.7.13 Questão 2 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Educação e cultura

#### 6.7.13.1 Descrição da questão

Educação e cultura são fundamentos do desenvolvimento socioeconômico e parte da identidade da comunidade. A preservação e promoção da cultura e a promoção de uma educação compatível com o respeito pelos direitos humanos têm impactos positivos na coesão social e no desenvolvimento <sup>[151]</sup>.

**66**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

#### 6.7.13.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- promova e apóie a educação em todos os níveis e se engaje em ações para melhorar a qualidade e o acesso à educação, promover conhecimento e erradicar o analfabetismo localmente;
- em particular, promova oportunidades de aprendizagem para grupos vulneráveis ou discriminados;
- estimule a matrícula de crianças na educação formal e contribua para a eliminação de barreiras para o acesso das crianças à educação (como o trabalho infantil)<sup>[135]</sup>.
- promova atividades culturais quando apropriado, reconheça e valorize as culturas e tradições culturais locais, em conformidade com o princípio do respeito pelos direitos humanos. As ações de apoio a atividades culturais que fortaleçam grupos historicamente desfavorecidos são especialmente importantes como forma de combate à discriminação;
- considere a facilitação da educação e conscientização sobre os direitos humanos;
- ajude a conservar e proteger o patrimônio cultural, principalmente onde as atividades da organização o impactarem<sup>[161][163][164]</sup>, e
- quando apropriado, promova o uso do conhecimento e das tecnologias tradicionais das comunidades indígenas<sup>[75]</sup>.

### 6.7.14 Questão 3 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Geração de emprego e capacitação

#### 6.7.14.1 Descrição da questão

O emprego é um objetivo internacionalmente reconhecido em relação ao desenvolvimento socioeconômico. Ao gerar empregos, todas as organizações, grandes e pequenas, podem dar sua contribuição para a redução da pobreza e promoção do desenvolvimento socioeconômico. No momento de gerar empregos, convém que os empregadores observem as orientações relevantes constantes em 6.3 e 6.4.

A capacitação é um componente essencial da promoção do emprego e do apoio às pessoas para que consigam empregos decentes e produtivos, além de ser vital para o desenvolvimento socioeconômico.

#### 6.7.14.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- analise o impacto de suas decisões de investimento na geração de empregos e, quando for economicamente viável, faça investimentos diretos que combatam a pobreza por meio da geração de empregos;
- considere o impacto no emprego de escolhas tecnológicas e, quando for economicamente viável no longo prazo, selecione tecnologias que maximizem as oportunidades de emprego;
- considere o impacto da terceirização na geração de empregos, tanto na organização que toma a decisão como nas organizações externas afetadas por essas decisões;
- considere o benefício da criação de empregos diretos em vez de acordos de empregos temporários;
- considere a participação em programas locais e nacionais de capacitação, entre os quais programas de aprendizagem, programas visando determinados grupos desfavorecidos, programas de educação continuada e sistemas de reconhecimento e certificação de habilidades;
- ajude a desenvolver ou melhorar programas de capacitação na comunidade em que esses forem inadequados, possivelmente em parceria com outras organizações na comunidade;

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

67

—

#### — ABNT NBR ISO 26000:2010

- dê atenção especial aos grupos vulneráveis quanto a emprego e capacitação; e
- considere colaborar para promover as condições estruturais necessárias para a geração de emprego.

#### 6.7.15 Questão 4 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Desenvolvimento tecnológico e acesso às tecnologias

##### 6.7.15.1 Descrição da questão

Para apoiar o avanço do desenvolvimento socioeconômico, as comunidades e seus membros precisam, entre outras coisas, de acesso total e seguro às tecnologias modernas. As organizações podem contribuir com o desenvolvimento das comunidades em que operam, aplicando conhecimento, habilidades e tecnologia especializados, de forma a promover o desenvolvimento dos recursos humanos e a difusão das tecnologias.

As tecnologias da informação e da comunicação caracterizam em muito a vida contemporânea e são uma base valiosa para muitas atividades econômicas. O acesso à informação é fundamental para a superação das disparidades que existem entre países, regiões, gerações, gêneros etc. Uma organização pode contribuir com a melhoria do acesso a essas tecnologias por meio de treinamento, parcerias e outras ações.

##### 6.7.15.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:



- considere contribuir para o desenvolvimento de tecnologias inovadoras que possam ajudar a solucionar questões socioambientais em comunidades locais;
- considere contribuir para o desenvolvimento de tecnologias de baixo custo que sejam facilmente replicáveis e tenham um impacto altamente positivo na erradicação da pobreza e da fome;
- considere, quando for economicamente viável, o desenvolvimento de conhecimento e tecnologias locais e tradicionais e, ao mesmo tempo, proteja o direito das comunidades a esse conhecimento e essas tecnologias;
- considere o estabelecimento de parcerias com organizações como universidades ou laboratórios de pesquisa, para aumentar o desenvolvimento científico e tecnológico com parceiros da comunidade e empregue a população local nesse trabalho <sup>[124]</sup>; e
- adote práticas que permitam a transferência e difusão de tecnologias, quando for economicamente viável. Quando aplicável, convém que uma organização estabeleça termos e condições razoáveis para transferência de licenças e tecnologias, de forma a contribuir com o desenvolvimento local. Convém levar em conta e aumentar a capacidade da comunidade para gerir a tecnologia.

#### **6.7.16 Questão 5 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Geração de riqueza e renda**

##### **6.7.16.1 Descrição da questão**

Empresas e cooperativas competitivas e diversificadas são vitais para a geração de riqueza em qualquer comunidade. As organizações podem ajudar a criar um ambiente em que o empreendedorismo possa prosperar, trazendo benefícios duradouros às comunidades. As organizações podem contribuir positivamente para a geração de riqueza e renda por meio de programas de empreendedorismo, desenvolvimento de fornecedores locais e emprego de membros da comunidade, assim como por meio de amplos esforços para fortalecer os recursos econômicos e as relações sociais que facilitem o bem-estar socioeconômico ou gerem benefícios para a comunidade. Além disso, ao ajudar a gerar riqueza e renda localmente e promover uma distribuição equilibrada de benefícios econômicos entre os membros da comunidade, as organizações podem desempenhar um papel significativo na redução da pobreza. Os programas de empreendedorismo e as cooperativas destinadas às mulheres são particularmente importantes, já que é amplamente reconhecido que o empoderamento não existe das mulheres contribui enormemente para o bem-estar da sociedade.

A geração de riqueza e renda também depende de uma distribuição justa dos benefícios da atividade econômica. O cumprimento das obrigações tributárias é essencial para ajudar os governos a gerar receita para tratar de questões cruciais do desenvolvimento.

Em muitas situações, o isolamento físico, social e econômico das comunidades pode ser um obstáculo ao seu desenvolvimento. As organizações podem desempenhar um papel positivo no desenvolvimento das comunidades ao integrar as pessoas, grupos e organizações locais em suas atividades ou na cadeia de valor. Dessa forma, considerações sobre o desenvolvimento da comunidade podem se tornar parte integrante das principais atividades das organizações.

Uma organização contribui para o desenvolvimento por meio do cumprimento às leis e regulamentos. Em algumas circunstâncias, a operação de grupos da comunidade fora da estrutura legal pretendida é consequência da pobreza ou das condições de desenvolvimento. Nessas circunstâncias, convém que uma organização envolvida com grupos que operam fora da estrutura legal vise o combate à pobreza e a promoção do desenvolvimento. Convém, também, que uma organização busque criar oportunidades que permitam a esses grupos atingir um maior e, por fim, total cumprimento da legislação, principalmente no tocante às relações econômicas.

#### 6.7.16.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- considere o impacto socioeconômico de entrar ou sair de uma comunidade, inclusive impactos nos recursos básicos necessários para o desenvolvimento sustentável da comunidade;
- considere o apoio a iniciativas apropriadas para estimular a diversificação de atividades econômicas existentes na comunidade;
- considere dar preferência a fornecedores locais de produtos e serviços, bem como contribuir para o desenvolvimento de fornecedores locais sempre que possível;
- considere a implementação de iniciativas para fortalecer a capacidade e as oportunidades dos fornecedores locais para contribuir com cadeias de valor, dando atenção especial aos grupos desfavorecidos dentro da comunidade;
- considere o apoio a organizações para que operem dentro da estrutura legal apropriada;
- se engaje em atividades econômicas com organizações que, devido a um baixo nível de desenvolvimento, tenham dificuldade em cumprir as exigências legais somente quando:
  - o motivo for combater a pobreza;
  - as atividades dessas organizações respeitarem os direitos humanos e houver uma expectativa razoável de que essas organizações irão consistentemente caminhar para conduzir suas atividades dentro da estrutura legal apropriada;
- considere a contribuição com programas e parcerias duradouras que dêem suporte aos membros da comunidade, principalmente as mulheres e outros grupos socialmente desfavorecidos ou vulneráveis, para criar negócios e cooperativas, melhorar a produtividade e promover o empreendedorismo. Tais programas poderiam, por exemplo, fornecer treinamento em planejamento administrativo, *marketing*, padrões de qualidade exigidos para se tornar fornecedor, administração e suporte técnico, acesso a financiamento e facilitação de sociedades em empreendimentos;
- estimule o uso eficiente dos recursos disponíveis, inclusive o bom tratamento a animais domésticos;
- considere maneiras apropriadas de tornar oportunidades de fornecimento mais facilmente acessíveis a organizações da comunidade, por meio, por exemplo, de capacitação sobre especificações técnicas e disponibilização de informações sobre oportunidades de fornecimento;
- considere o apoio a organizações e pessoas que tragam produtos e serviços necessários à comunidade, que possam também gerar empregos locais, assim como vínculos com os mercados locais, regionais e urbanos que sejam benéficos ao bem-estar da comunidade;

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

- considere maneiras apropriadas de ajudar no desenvolvimento de associações locais de empreendedores;
- cumpra com suas responsabilidades fiscais e forneça às autoridades as informações necessárias para determinação exata dos impostos devidos; e
- considere a contribuição para planos de aposentadoria e pensões para empregados.

### **6.7.17 Questão 6 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Saúde**

#### **6.7.17.1 Descrição da questão**

A saúde é um elemento essencial da vida na sociedade e é um direito humano reconhecido. As ameaças à saúde pública podem ter impactos graves nas comunidades e podem dificultar seu desenvolvimento. Dessa forma, convém que todas as organizações, grandes e pequenas, respeitem o direito à saúde e contribuam, dentro de suas possibilidades e conforme apropriado, à promoção da saúde, à prevenção de ameaças à saúde e doenças e à mitigação de quaisquer danos à comunidade (ver também 6.4.6, 6.5 e 6.7.4). Isso pode incluir a participação em campanhas de saúde pública. Convém, também, que as organizações contribuam, quando possível e apropriado, com a melhoria do acesso aos serviços de saúde, especialmente por meio de reforço e apoio aos serviços públicos. Mesmo em países em que é papel do Estado prover um sistema de saúde pública, todas as organizações podem considerar a contribuição para a saúde nas comunidades. Uma comunidade saudável reduz o ônus para o setor público e contribui para um bom ambiente socioeconômico para todas as organizações.

#### **6.7.17.2 Ações e expectativas relacionadas**

Convém que uma organização:

- busque eliminar impactos negativos na saúde causados por quaisquer processos de produção, produtos ou serviços fornecidos pela organização;
- considere a promoção da boa saúde, contribuindo, por exemplo, para o acesso a medicamentos e vacinação e incentivando estilos de vida saudáveis, inclusive exercícios e boa nutrição, diagnóstico precoce de doenças, conscientização sobre métodos contraceptivos e desestímulo ao consumo de produtos e substâncias prejudiciais à saúde. Convém que seja dada especial atenção à nutrição da criança;
- considere a conscientização sobre ameaças à saúde e as principais doenças e sua prevenção, como HIV/AIDS, câncer, doenças cardiovasculares, malária, tuberculose e obesidade; e
- considere o apoio ao acesso duradouro e universal a serviços essenciais de saúde e a água limpa e saneamento adequado como forma de prevenir doenças.

### **6.7.18 Questão 7 do envolvimento e desenvolvimento da comunidade: Investimento social**

#### **6.7.18.1 Descrição da questão**

O investimento social ocorre quando as organizações investem seus recursos em iniciativas e programas que visam melhorar os aspectos sociais da vida da comunidade. Entre os tipos de investimento social, há projetos relacionados à educação, treinamento, cultura, saúde, geração de renda, desenvolvimento de infra-estrutura, melhoria do acesso

à informação ou qualquer outra atividade que venha a promover desenvolvimento econômico ou social.

Ao identificar oportunidades de investimento social, convém que uma organização alinhe sua contribuição com as necessidades e prioridades das comunidades em que opera, levando em conta prioridades definidas por formuladores de política locais e nacionais. Troca de informações, consultas e negociações são ferramentas úteis para uma abordagem participativa para identificar e implementar investimentos sociais.

Os investimentos sociais não excluem a filantropia (por exemplo, concessões de financiamento, voluntariado e doações).

## 70

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Convém também que as organizações estimulem o envolvimento da comunidade na concepção e implementação de projetos, uma vez que isso pode ajudar os projetos a sobreviver e prosperar quando a organização não estiver mais envolvida. Convém que os investimentos sociais priorizem projetos que sejam viáveis no longo prazo e que contribuam para o desenvolvimento sustentável.

### 6.7.18.2 Ações e expectativas relacionadas

Convém que uma organização:

- leve em conta a promoção do desenvolvimento da comunidade ao planejar projetos de investimento social. Convém que todas as ações ampliem as oportunidades para os cidadãos, por exemplo, ao aumentar a compra de fornecedores e a terceirização locais, visando o desenvolvimento local;
- evite ações que perpetuem a dependência da comunidade das atividades filantrópicas, da presença ou apoio permanente da organização;
- avalie suas próprias iniciativas existentes relacionadas à comunidade, relate-as à comunidade e às pessoas da organização e identifique as melhorias que poderiam ser feitas;
- considere estabelecer parcerias com outras organizações, inclusive governo, empresas ou ONG para maximizar sinergias e usar recursos complementares, conhecimento e habilidades; e
- considere a contribuição a programas que dêem acesso a alimentos e outros produtos essenciais para grupos vulneráveis ou discriminados e pessoas de baixa renda, levando em conta a importância da contribuição para que eles tenham melhor qualificação, mais recursos e oportunidades.

## 7. Orientações sobre a integração da responsabilidade social por toda a organização

### 7.1 Geral

As seções anteriores desta Norma identificaram os princípios, temas centrais e questões da responsabilidade social. Esta seção fornece orientações sobre como colocar a

responsabilidade social em prática em uma organização. Na maioria dos casos, as organizações podem aproveitar seus sistemas, políticas, estruturas e redes já existentes para isso, embora algumas atividades provavelmente sejam conduzidas de novas formas ou considerando-se uma variedade maior de fatores.

Algumas organizações podem já ter criado técnicas para a introdução de novas abordagens em suas decisões e atividades, bem como sistemas de comunicação e avaliações internas eficazes. Outras podem ter sistemas de governança organizacional ou outros aspectos de responsabilidade social menos desenvolvidos. As orientações abaixo pretendem ajudar todas as organizações, onde quer que se encontrem no processo, a integrar a responsabilidade social em seu modo de operação (ver Figura 4).

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

71

— ABNT NBR ISO 26000:2010



Figura 4 — Integração da responsabilidade social por toda a organização

## 7.2 Relação das características de uma organização com a responsabilidade social

A definição de como as características principais da organização se relacionam com a



responsabilidade social pode ser útil para a obtenção de uma base sólida para integrar a responsabilidade social em toda a organização (ver Seção 5). Essa análise irá ajudar também a determinar as questões relevantes de responsabilidade social da organização dentro de cada tema central e a identificar as partes interessadas da organização. Convém que a análise inclua, quando adequado, fatores como:

- tipo de organização, propósito, natureza das operações e porte;
- locais em que a organização opera, informando:
  - se há uma estrutura jurídica sólida que regule muitas das decisões e atividades relacionadas à responsabilidade social; e
  - características sociais, ambientais e econômicas das áreas de operação;
- quaisquer informações sobre o histórico do desempenho em responsabilidade social da organização;
- características da força de trabalho ou empregados da organização, inclusive mão-de-obra contratada;
- organizações setoriais de que a organização participa, informando:

**72**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- atividades relacionadas à responsabilidade social realizadas por essas organizações; e
- códigos ou outros requisitos relacionados à responsabilidade social promovidos por essas organizações;
- missão, visão, valores, princípios e código de conduta da organização;
- preocupações das partes interessadas internas e externas relevantes à responsabilidade social;
- estruturas para processos decisórios da organização e sua natureza; e
- cadeia de valor da organização.

Também é importante que uma organização esteja ciente das atitudes, nível de comprometimento e compreensão atuais de sua liderança no que se refere à responsabilidade social. O quanto a organização compreende os princípios, temas e benefícios centrais da responsabilidade social irá ajudar muito sua integração por toda a organização e em sua esfera de influência.

### 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização

#### 7.3.1 *Due diligence*

A *due diligence* no contexto da responsabilidade social é um processo abrangente e pró-ativo para identificar impactos sociais, ambientais e econômicos negativos reais e potenciais das decisões e atividades de uma organização com o propósito de evitar e mitigar esses impactos.

A *due diligence* também pode envolver a influência do comportamento de outros quando esses comportamentos forem considerados causa de violações de direitos humanos ou outras violações em que a organização possa estar implicada.

Em qualquer processo de *due diligence*, convém que uma organização considere o contexto do país em que opera ou em que as atividades da organização ocorrem; os impactos reais e potenciais das suas próprias atividades; e o potencial de conseqüências negativas resultante das ações de outras entidades ou pessoas cujas atividades estão significativamente ligadas às da organização.

Convém que sejam incluídos em um processo de *due diligence*, de maneira apropriada ao porte e circunstâncias da organização, os seguintes componentes:

- políticas organizacionais relacionadas ao tema central relevante que forneça orientações que façam sentido para quem esteja dentro da organização e para aqueles diretamente ligados à organização;
- um meio de avaliar como as atividades existentes e as propostas podem afetar os objetivos dessas políticas;
- um meio de integrar os temas centrais da responsabilidade social por toda a organização;
- um meio de medir o desempenho ao longo do tempo para conseguir fazer os ajustes necessários nas prioridades e na abordagem; e
- ações apropriadas para abordar os impactos negativos de suas decisões e atividades.

Ao identificar possíveis áreas de ação, convém que uma organização se esforce para entender bem os desafios e dilemas do ponto de vista dos indivíduos e grupos potencialmente prejudicados.

Além dessa auto-avaliação, uma organização pode descobrir que, em certos casos, é tanto possível como apropriado buscar influenciar o comportamento de outras entidades em favor do fortalecimento de seu desempenho em responsabilidade social, principalmente aquelas com quem tem laços estreitos ou onde a organização considere que as questões são particularmente prementes ou relevantes para essa situação. À medida que uma organização ganha experiência na área de fortalecimento de desempenho em responsabilidade social, pode aumentar sua capacidade e sua disposição de atuar junto a outras entidades na defesa desse objetivo.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

73

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

### 7.3.2 Determinação da relevância e significância dos temas centrais e questões para a organização

#### 7.3.2.1 Determinação da relevância

Todos os temas centrais, mas não todas as questões, têm relevância para todas as organizações. Convém que uma organização analise todos os temas centrais para identificar quais questões são relevantes.

Para iniciar o processo de identificação, convém que uma organização, quando apropriado:

- faça uma lista completa de suas atividades;
- identifique as partes interessadas (ver 5.3);

- identifique as atividades da própria organização e das organizações dentro de sua esfera de influência. As decisões e atividades de fornecedores e terceirizados podem ter impacto na responsabilidade social da organização;
- determine quais temas centrais e questões poderiam vir à tona quando a organização e outros dentro da esfera de influência e/ou cadeia de valor realizam essas atividades, levando em conta a legislação aplicável;
- examine todas as formas em que as decisões e atividades da organização possam provocar impactos nas partes interessadas e no desenvolvimento sustentável;
- examine as formas em que as partes interessadas e questões de responsabilidade social possam impactar as decisões, atividades e planos da organização; e
- identifique todas as questões de responsabilidade social que se relacionam às atividades cotidianas e as que surgem apenas ocasionalmente sob circunstâncias muito específicas.

Embora uma organização possa acreditar que compreende sua responsabilidade social (ver 5.2.3), convém que a organização considere envolver as partes interessadas no processo de identificação para ampliar a perspectiva sobre os temas centrais e questões. É importante reconhecer, entretanto, que as questões podem ser relevantes mesmo quando as partes interessadas não conseguirem identificá-las.

Em alguns casos, uma organização poderia supor que, pelo fato de operar em uma área em que a legislação cobre temas centrais de responsabilidade social, o cumprimento da lei será suficiente para assegurar que todos os aspectos relevantes destes temas estarão cobertos. Um estudo cuidadoso dos temas centrais e questões na Seção 6 pode revelar, entretanto, que algumas questões relevantes não estão regulamentadas ou estão cobertas por regulamentos que não são fiscalizados adequadamente, não são explícitos ou suficientemente detalhados.

Mesmo para temas centrais ou questões cobertas pela legislação, atender ao espírito da lei pode, em alguns casos, envolver ações que vão além do simples cumprimento. Por exemplo, embora algumas leis e regulamentos ambientais limitem emissões atmosféricas ou poluentes na água a quantidades ou níveis específicos, convém que uma organização use as melhores práticas para reduzir ainda mais esses poluentes ou mudar seus processos para eliminar completamente tais emissões. Outros exemplos são uma escola que voluntariamente decida reutilizar água de chuva para fins sanitários ou um hospital que decida não apenas cumprir a lei relativa a práticas de trabalho, mas também lançar um programa especial de apoio ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de seus empregados.

### 7.3.2.2 Determinação da significância

Uma vez que uma organização tenha identificado as inúmeras questões relevantes às suas decisões e atividades, convém que ela analise cuidadosamente as questões identificadas e desenvolva critérios para decidir quais questões têm maior significância e são mais importantes para a organização. Esses critérios podem incluir:

- extensão do impacto da questão nas partes interessadas e no desenvolvimento sustentável;
- efeitos potenciais de se tomar medidas ou deixar de tomar medidas em relação à questão;



**ABNT NBR ISO 26000:2010**

- nível de preocupação das partes interessadas sobre a questão; e
- identificação das expectativas da sociedade de comportamento responsável com relação a esses impactos.

Questões normalmente consideradas significativas incluem não obediência à lei; inconsistências com as normas internacionais de comportamento, possíveis violações aos direitos humanos, práticas que poderiam ameaçar a vida ou a saúde e práticas que poderiam afetar seriamente o meio ambiente.

**7.3.3 Esfera de influência de uma organização****7.3.3.1 Avaliação da esfera de influência de uma organização**

A influência de uma organização provém de fontes como:

- **composição acionária e governança** Incluem a natureza e extensão da composição acionária ou representação, se houver, na direção de uma organização associada;
- **relação econômica** Inclui o grau de relação econômica e a importância relativa dessa relação para cada organização; uma maior importância para uma organização pode implicar maior influência para outra organização;
- **autoridade legal/política** Baseia-se, por exemplo, em dispositivos legais estabelecidos em contratos ou existência de um instrumento legal outorgando à organização a capacidade de exigir certos comportamentos de outros; e
- **opinião pública** Inclui a capacidade da organização de influenciar a opinião pública e o impacto da opinião pública naqueles que ela está tentando influenciar.

A influência de uma organização pode depender de uma série de fatores, entre os quais proximidade física, escopo, tempo e força da relação.

**7.3.3.2 Exercício da influência**

Uma organização pode exercer sua influência sobre outros tanto para fortalecer os impactos positivos no desenvolvimento sustentável como para minimizar os impactos negativos, ou ambos os casos. Convém que uma organização exerça a *due diligence* ao avaliar sua esfera de influência e determinar suas responsabilidades.

Os métodos para exercer influência incluem:

- estabelecer cláusulas contratuais ou incentivos;
- fazer declarações públicas;
- engajar-se com a comunidade, líderes políticos e outras partes interessadas;
- tomar decisões de investimento;
- compartilhar conhecimentos e informações;
- conduzir projetos conjuntos;
- empreender *lobbies* responsáveis e usar relações com a mídia;
- promover boas práticas; e

- estabelecer parcerias com associações setoriais, organizações e outros.

Convém que uma organização considere os aspectos ambientais, sociais e de governança organizacional e a responsabilidade social das organizações com as quais se relaciona ou pretende se relacionar.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

75

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Uma organização pode influenciar suas partes interessadas por meio de suas decisões e atividades e das informações que fornece a suas partes interessadas sobre o fundamento dessas decisões e atividades.

Convém que, ao exercer influência, uma organização seja sempre orientada por comportamento ético e outros princípios e práticas de responsabilidade social (ver Seções 4 e 5). Ao exercer sua influência, convém que uma organização antes considere o estabelecimento de um diálogo, visando aumentar a conscientização sobre responsabilidade social e incentivar o comportamento socialmente responsável. Se o diálogo não for eficaz, convém que ações alternativas sejam adotadas, inclusive a mudança da natureza da relação.

Quando uma organização tiver um controle de fato sobre outros, sua responsabilidade de agir pode ser semelhante à responsabilidade que existe onde ela tem um controle formal. Controle de fato refere-se às situações em que uma organização tem a capacidade de ditar as decisões e atividades de uma outra parte, mesmo quando ela não tiver a autoridade legal ou formal para tanto.

### 7.3.4 Estabelecimento de prioridades para abordar questões

Convém que uma organização determine e se comprometa com suas prioridades para integrar a responsabilidade social por toda a organização e em suas práticas cotidianas. Convém que as prioridades sejam estabelecidas entre as questões consideradas significativas e relevantes (ver 7.3.2). Convém que a organização envolva as partes interessadas na identificação de prioridades (ver 5.3). As prioridades tendem a variar com o tempo.

Convém que as organizações considerem o seguinte para determinar se uma ação para abordar uma questão é uma alta prioridade ou não:

- o desempenho atual da organização relativo ao cumprimento de leis, normas internacionais, normas internacionais de comportamento, tecnologia de ponta e melhores práticas existentes;
- se a questão pode afetar significativamente a capacidade da organização de atingir objetivos importantes;
- efeito potencial de uma determinada ação em comparação com os recursos necessários para sua implementação;
- tempo necessário para atingir os resultados desejados;
- se pode haver implicações de custo significativas se não tratadas rapidamente; e
- facilidade e rapidez da implementação, que podem trazer um aumento da conscientização e motivação para ações de responsabilidade social dentro da

organização.

A ordem das prioridades irá variar entre organizações.

Além de estabelecer prioridades para a ação imediata, uma organização pode estabelecer prioridades para a consideração de questões que sejam relevantes para as decisões e atividades que uma organização espera realizar no futuro, como construção de prédios, contratação de pessoal, contratação de terceirizados ou atividades de captação de recursos. As considerações prioritárias se tornarão, então, parte do planejamento dessas atividades futuras.

Convém que as prioridades sejam analisadas e atualizadas em intervalos apropriados para a organização.

## **7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização**

### **7.4.1 Conscientização e desenvolvimento de competências para a responsabilidade social**

Trazer a responsabilidade social para todos os aspectos de uma organização envolve comprometimento e compreensão em todos os níveis da organização. Nos estágios iniciais dos esforços de uma organização relacionados à responsabilidade social, convém que o foco da conscientização seja uma compreensão cada vez maior dos aspectos da responsabilidade social, entre os quais os princípios, temas centrais e questões.

**76**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## **ABNT NBR ISO 26000:2010**

Convém que o comprometimento e a compreensão comecem pela alta direção da organização. A compreensão dos benefícios da responsabilidade social para a organização pode desempenhar um papel fundamental no comprometimento da liderança da organização. Portanto, é recomendado que sejam feitos esforços para que a liderança da organização atinja uma compreensão profunda das implicações e benefícios da responsabilidade social.

Alguns empregados e algumas áreas de uma organização irão mostrar-se mais interessados e receptivos para adotar ações de responsabilidade social do que outros. Uma organização pode achar conveniente focar seus esforços iniciais nessas áreas receptivas para demonstrar o que a responsabilidade social significa na prática.

A criação de uma cultura de responsabilidade social na organização pode levar bastante tempo, mas a perseverança e o trabalho a partir de valores e culturas já existentes têm se mostrado eficazes em muitas organizações.

O desenvolvimento de competências para a implementação de práticas de responsabilidade social pode envolver o fortalecimento ou o desenvolvimento de habilidades em algumas áreas de atividade, como engajamento das partes interessadas, e o aumento do conhecimento e da compreensão da aplicação dos temas centrais. Convém que os conhecimentos e habilidades já existentes das pessoas da organização sejam aproveitados. Quando adequado, convém que o desenvolvimento de competências e a capacitação de gerentes e trabalhadores da cadeia de suprimentos sejam contemplados. Um treinamento específico pode ser útil para algumas questões.

Para que a responsabilidade social seja integrada de forma eficaz, uma organização pode identificar a necessidade de mudanças nos processos decisórios e na governança, visando promover maior liberdade, autoridade e motivação para sugestão de novas

abordagens e idéias. A organização também pode descobrir que precisa melhorar suas ferramentas de monitoramento e medição de alguns aspectos de seu desempenho.

Educação e aprendizagem contínua são fundamentais na conscientização e desenvolvimento de competências para a responsabilidade social. Nesse sentido, a educação para o desenvolvimento sustentável está definindo uma nova maneira de empoderar pessoas para tratar de questões de responsabilidade social ao incentivá-las a ter a devida consideração por valores que promovam ações vigorosas e pró-ativas <sup>[162]</sup>.

#### **7.4.2 Determinação da direção de uma organização rumo à responsabilidade social**

As declarações e ações da liderança de uma organização e seus propósitos, aspirações, valores, ética e estratégia determinam sua direção. Para tornar a responsabilidade social uma parte importante e efetiva do funcionamento da organização, convém que ela esteja refletida nesses aspectos.

Convém que uma organização determine sua direção, tornando a responsabilidade social parte integrante de suas políticas, cultura organizacional, estratégias, estruturas e operações. Algumas formas de fazê-lo são:

- incluir nas aspirações ou declaração de visão da organização referências ao modo como pretende-se que a responsabilidade social influencie suas atividades;
- incorporar em seu propósito ou declaração de missão referências específicas, claras e concisas a aspectos importantes de responsabilidade social, inclusive os princípios e questões de responsabilidade social que ajudam a determinar a *modus operandi* da organização;
- adotar códigos de conduta ou de ética por escrito, que especifiquem o compromisso da organização com a responsabilidade social, traduzindo os princípios e valores em declarações sobre comportamento adequado. Convém que tais códigos sejam baseados nos princípios da responsabilidade social da Seção 4 e nas orientações da Seção 6;
- incluir a responsabilidade social como um elemento essencial na estratégia da organização por meio de sua integração nos sistemas, políticas, processos e comportamento em processos decisórios; e
- traduzir, em objetivos organizacionais gerenciáveis com estratégias, processos e prazos, as prioridades de ação nos temas centrais e questões. Convém que os objetivos sejam específicos e mensuráveis ou verificáveis. Contribuições das partes interessadas podem ser valiosas nesse processo. Convém que os planos detalhados para alcançar os objetivos, incluindo responsabilidades, cronogramas, orçamentos e o efeito em outras atividades da organização, sejam um elemento importante no estabelecimento dos objetivos e das estratégias para seu atingimento.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

77

#### **— ABNT NBR ISO 26000:2010**

#### **7.4.3 Como trazer a responsabilidade social para a governança, os sistemas e os procedimentos de uma organização**

Uma forma importante e eficaz de integrar a responsabilidade social em toda a organização é por meio da governança da organização, sistema pelo qual suas decisões são tomadas e implementadas em busca de seus objetivos.

Convém que uma organização gerencie, de forma conscienciosa e metódica, seus impactos referentes a cada tema central e monitore os impactos das organizações dentro

de sua esfera de influência, de modo a minimizar o risco de danos socioambientais, bem como maximizar oportunidades e impactos positivos. Ao tomar decisões, inclusive as relacionadas a novas atividades, convém que a organização considere os prováveis impactos dessas decisões em suas partes interessadas. Ao fazê-lo, convém que a organização considere as melhores formas de minimizar os impactos negativos de suas atividades e de aumentar os impactos benéficos de seu comportamento na sociedade e no meio ambiente. Convém que os recursos e planejamento necessários para esse fim sejam levados em conta quando as decisões forem tomadas.

Convém que uma organização assegure que os princípios da responsabilidade social (ver Seção 4) estejam sendo aplicados em sua governança e refletidos em sua estrutura e cultura. Convém que a organização reavalie procedimentos e processos em intervalos apropriados para assegurar que eles levam em conta a responsabilidade social da organização.

Alguns procedimentos úteis podem incluir:

- assegurar-se de que práticas de gestão estabelecidas reflitam e abordem a responsabilidade social da organização;
- identificar como os princípios da responsabilidade social e os temas centrais e questões aplicam-se às diferentes áreas da organização;
- se adequado ao porte e à natureza da organização, criar departamentos ou grupos internos para analisar e revisar procedimentos operacionais para que sejam consistentes com os princípios e temas centrais de responsabilidade social;
- considerar a responsabilidade social ao conduzir as operações da organização; e
- incorporar a responsabilidade social em práticas de compras e de investimento, gestão de recursos humanos e outras funções organizacionais.

Os valores e a cultura existentes na organização podem ter um efeito significativo na facilidade e velocidade com que a responsabilidade social pode ser integrada plenamente por toda a organização. Para algumas organizações, em que valores e cultura já estão estreitamente alinhados com os da responsabilidade social, o processo de integração pode ser bastante direto. Em outras, algumas áreas podem não reconhecer os benefícios da responsabilidade social e podem oferecer resistência à mudança. Esforços sistemáticos por um longo período podem ser necessários para integrar uma abordagem socialmente responsável nessas áreas.

Também é importante reconhecer que o processo de integração da responsabilidade social por toda a organização não ocorre de uma só vez ou na mesma velocidade para todos os temas centrais e questões. Pode ser útil o desenvolvimento de um plano para abordar algumas questões de responsabilidade social no curto prazo e outras no longo prazo. Convém que esse plano seja realista e leve em conta as competências da organização, os recursos disponíveis e a prioridade das questões e respectivas ações (ver 7.3.4).

## **7.5 Comunicação sobre responsabilidade social**

### **7.5.1 O papel da comunicação na responsabilidade social**

Muitas práticas relacionadas à responsabilidade social irão envolver alguma forma de comunicação interna e externa. A comunicação é vital em várias funções da responsabilidade social, entre as quais:

- conscientização sobre suas estratégias e objetivos, planos, desempenho e desafios de responsabilidade social, tanto dentro como fora da organização;



## ABNT NBR ISO 26000:2010

- demonstrar respeito pelos princípios da responsabilidade social descritos na Seção 4;
- ajudar a engajar e estabelecer o diálogo com as partes interessadas;
- abordar requisitos legais e outros para a divulgação de informações relacionadas à responsabilidade social;
- mostrar como a organização está cumprindo seus compromissos de responsabilidade social e respondendo aos interesses das partes interessadas e às expectativas da sociedade em geral;
- fornecer informações sobre os impactos das atividades, produtos e serviços da organização, inclusive detalhes de como os impactos mudam ao longo do tempo;
- ajudar a engajar e motivar empregados e outros para apoiar as atividades de responsabilidade social da organização;
- facilitar a comparação com organizações pares, o que pode estimular melhoria de desempenho em responsabilidade social; e
- fortalecer a reputação da organização no que se refere à ação responsável, franqueza, integridade e *accountability*, para fortalecer a confiança das partes interessadas na organização.

### 7.5.2 Características das informações relacionadas à responsabilidade social

Convém que as informações relacionadas à responsabilidade social sejam:

- **completas** Convém que as informações abordem todas as atividades e impactos significativos relacionados à responsabilidade social;
- **compreensíveis** Convém que as informações sejam fornecidas considerando-se o conhecimento e nível cultural, social, educacional e econômico daqueles envolvidos na comunicação. Convém que tanto a linguagem usada como a maneira de apresentar o material, inclusive sua organização, sejam acessíveis às partes interessadas a quem as informações são destinadas;
- **responsivas** Convém que as informações respondam aos interesses das partes interessadas;
- **exatas** Convém que as informações sejam factualmente corretas e que forneçam detalhes suficientes para que sejam úteis e adequadas aos seus propósitos;
- **equilibradas** Convém que as informações sejam equilibradas e justas e que não omitam informações negativas relevantes referentes aos impactos das atividades de uma organização;
- **tempestivas** Informações desatualizadas podem ser enganosas. Quando as informações descrevem atividades durante um período de tempo específico, a identificação do período coberto permitirá que as partes interessadas comparem o desempenho da organização com seu desempenho anterior e com o desempenho de outras organizações; e
- **acessíveis** Convém que as informações sobre questões específicas estejam disponíveis para as partes interessadas envolvidas.

### 7.5.3 Tipos de comunicação sobre responsabilidade social

Há muitos tipos diferentes de comunicação sobre responsabilidade social. Alguns exemplos incluem:

- reuniões ou conversas com partes interessadas;
- comunicação com partes interessadas sobre questões ou projetos específicos de responsabilidade social. Convém que, quando possível e apropriado, essa comunicação envolva diálogo com partes interessadas;
- comunicação entre a direção e empregados ou membros da organização para conscientização geral e apoio à responsabilidade social e atividades relacionadas. Essa comunicação é normalmente mais eficaz quando envolve diálogo;

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

79

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- atividades em equipe focadas na integração da responsabilidade social por toda a organização;
- comunicação com partes interessadas sobre reivindicações relativas à responsabilidade social relacionadas às atividades da organização. Essas reivindicações podem ser avaliadas por meio de análise e verificação interna. Para fortalecimento da credibilidade, essas reivindicações podem ser avaliadas por verificação externa. Convém que, quando adequado, a comunicação forneça oportunidades para retorno das partes interessadas;
- comunicação com fornecedores sobre exigências das práticas de compra relacionadas à responsabilidade social;
- comunicação com o público sobre emergências que tenham conseqüências sobre a responsabilidade social. Antes das emergências ocorrerem, é recomendado que a comunicação vise aumentar a conscientização e a preparação. Durante as emergências, é recomendado que a comunicação mantenha as partes interessadas informadas e forneça dados sobre ações adequadas;
- comunicação relacionada a produtos, como rotulagem de produtos, informações sobre produtos e outras informações ao consumidor. Oportunidades para retroalimentação podem melhorar essa forma de comunicação;
- artigos sobre aspectos da responsabilidade social em revistas ou *newsletters* destinados a organizações pares;
- propagandas ou outras declarações públicas para promover algum aspecto da responsabilidade social;
- apresentação para apreciação por órgãos do governo ou disponibilização para consulta pública;
- relatórios públicos periódicos com oportunidade para retorno das partes interessadas (ver Box 15).

Há muitos métodos e meios diferentes que podem ser usados para comunicação, entre os quais reuniões, eventos públicos, fóruns, relatórios, *newsletters*, revistas, pôsteres, publicidade, cartas, correio de voz, performances ao vivo, vídeos, *sites* na internet, *podcasts* (transmissão de áudio pela internet), *blogs* (fóruns de discussão na internet), encartes em produtos e rótulos. A comunicação também pode ser feita pela mídia por meio de *press release*, entrevistas, editoriais e artigos.

### Box 15 – Elaboração de relatórios de responsabilidade social

Convém que uma organização, em intervalos apropriados, relate seu desempenho em responsabilidade social às partes interessadas afetadas. Um crescente número de organizações relata periodicamente às partes interessadas seu desempenho em responsabilidade social. O relato às partes interessadas pode ser feito de muitas formas, como reuniões com eles, cartas descrevendo as atividades da organização relacionadas à responsabilidade social durante um determinado período, informações em *site* na internet e relatórios periódicos de responsabilidade social.

Ao relatar às partes interessadas, convém que uma organização inclua informações sobre seus objetivos e desempenho nos temas centrais e questões relevantes de responsabilidade social. Convém que ela descreva como e quando as partes interessadas estiveram envolvidas no processo de elaboração do relatório de responsabilidade social da organização.

Convém que uma organização forneça um quadro correto e completo de seu desempenho em responsabilidade social, inclusive realizações e dificuldades e como essas dificuldades serão enfrentadas.

Uma organização pode escolher cobrir suas atividades como um todo de uma só vez ou relatar as atividades de um local ou unidade separadamente. Grupos da comunidade costumam considerar relatórios menores e de localidades específicas mais úteis do que um relatório geral sobre toda a organização.

A publicação de um relatório de responsabilidade social pode ser um aspecto valioso das atividades de uma organização relacionadas à responsabilidade social. Convém que uma organização atenda às seguintes considerações ao elaborar um relatório de responsabilidade social:

80

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

- convém que o escopo e a escala do relatório da organização sejam compatíveis com o porte e a natureza da organização;
- o nível de detalhes pode refletir o grau de experiência da organização com esse tipo de relatório. Em alguns casos, as organizações iniciam seus esforços com relatórios limitados cobrindo apenas alguns temas principais e nos anos subsequentes expandem a cobertura conforme adquirem experiência e obtêm dados suficientes para servir de base a um relatório mais amplo;
- convém que o relatório descreva como a organização decidiu sobre as questões a serem cobertas e como essas questões foram tratadas;
- convém que o relatório apresente os objetivos, desempenho operacional, produtos e serviços da organização no contexto do desenvolvimento sustentável; e
- um relatório pode ser produzido de várias formas, dependendo da natureza da organização e das necessidades de suas partes interessadas, entre as quais, versão eletrônica, versões interativas na internet ou cópias impressas. Pode também ser um documento individual ou parte de um relatório anual da organização.

Informações adicionais sobre elaboração de relatórios de responsabilidade social podem ser obtidas de iniciativas e ferramentas sobre elaboração de relatórios, em nível global, nacional ou setorial, mencionadas no Anexo A (ver também 7.8 para orientações sobre como avaliar as iniciativas).



#### **7.5.4 Diálogo com partes interessadas na comunicação sobre responsabilidade social**

Por meio do diálogo com suas partes interessadas, uma organização pode se beneficiar com a obtenção e troca direta de informações sobre as visões das partes interessadas. Convém que uma organização busque o diálogo com suas partes interessadas para:

- avaliar a adequação e eficácia do conteúdo, meio, frequência e escopo da comunicação, para que possam ser aprimorados conforme necessário;
- estabelecer prioridades para o conteúdo da futura comunicação;
- assegurar a verificação das informações relatadas pelas partes interessadas, caso essa abordagem de verificação seja usada; e
- identificar melhores práticas.

### **7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social**

#### **7.6.1 Métodos para fortalecer a credibilidade**

Há várias formas de uma organização estabelecer sua credibilidade. Uma delas é o engajamento das partes interessadas, que envolve diálogo com as partes interessadas e é uma forma importante de aumentar a confiança de que os interesses e intenções de todos os participantes estão compreendidos. Esse diálogo traz confiança e fortalece a credibilidade. O engajamento das partes interessadas pode ser a base para envolvê-los na verificação das declarações de uma organização referentes ao seu desempenho. A organização e as partes interessadas podem fazer acordos para que estas analisem periodicamente ou monitorem de alguma forma os aspectos do desempenho da organização.

A credibilidade em relação a certas questões pode, algumas vezes, ser fortalecida com a participação em sistemas específicos de certificação. Foram desenvolvidas iniciativas para certificar a segurança de produtos ou certificar processos ou produtos em relação ao seu impacto ambiental, práticas de trabalho e outros aspectos da responsabilidade social. Convém que tais sistemas sejam independentes e gozem de credibilidade. Em algumas situações, as organizações envolvem terceiros em suas atividades para gerar credibilidade. Um exemplo é a criação de comitês consultivos ou comitês de revisão constituídos por pessoas selecionadas por terem credibilidade.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

81

#### **— ABNT NBR ISO 26000:2010**

Por vezes, as organizações filiam-se a associações de organizações pares para estabelecer ou promover o comportamento socialmente responsável dentro de seu ramo de atividade ou de suas respectivas comunidades.

As organizações podem fortalecer sua credibilidade, assumindo compromissos relevantes referentes aos seus impactos, adotando medidas apropriadas, avaliando seu desempenho e relatando seu progresso e deficiências.

#### **7.6.2 Fortalecimento da credibilidade de relatórios e declarações de responsabilidade social**

Há muitas formas de fortalecer a credibilidade de relatórios e declarações de responsabilidade social. Elas incluem:

- produzir relatórios de desempenho em responsabilidade social comparáveis tanto ao longo do tempo como com relatórios produzidos por organizações pares, reconhecendo que a natureza do relatório dependerá do tipo, porte e capacidade da organização;
- fornecer uma breve explanação de por que tópicos omitidos do relatório não foram cobertos, para mostrar que a organização empreendeu esforços para cobrir todos os assuntos importantes;
- usar um processo de verificação rigoroso e responsável, no qual dados e informações são rastreados até uma fonte segura para se verificar a exatidão dos dados e informações;
- valer-se da ajuda de uma ou mais pessoas independentes do processo de elaboração do relatório, de dentro ou de fora da organização, para realizar a verificação do processo;
- publicar uma declaração dentro do relatório atestando a verificação;
- usar grupos de partes interessadas que forneçam uma declaração de que o relatório reflete as questões relevantes e significativas para a organização, responde às necessidades das partes interessadas e fornece uma cobertura completa das questões abordadas;
- adotar medidas extras para ser transparente, fornecendo informações de tipo e formato que possam ser facilmente verificadas por outros. Por exemplo, em vez de simplesmente relatar estatísticas referentes ao desempenho, uma organização pode também detalhar as fontes de informações e os processos usados para desenvolver as estatísticas disponíveis. Em alguns casos, uma organização pode aumentar a credibilidade das declarações que faz sobre sua cadeia de suprimentos, informando os lugares onde as atividades ocorrem; e
- relatar conformidade com as diretrizes para elaboração de relatórios de uma organização externa,

### **7.6.3 Solução de conflitos ou desavenças entre a organização e suas partes interessadas**

No curso de suas atividades de responsabilidade social, uma organização pode se deparar com conflitos ou desavenças com partes interessadas individuais ou com grupos de partes interessadas. Exemplos específicos de tipos de conflitos e mecanismos para lidar com eles são fornecidos em questões de direitos humanos (ver 6.3.6) e questões relativas ao consumidor (ver 6.7.6). Métodos formais para solução de conflitos ou desavenças normalmente fazem parte de acordos trabalhistas.

Convém que uma organização desenvolva mecanismos para a solução de conflitos ou desavenças com partes interessadas que sejam adequados ao tipo de conflito ou desavença e úteis para as partes interessadas afetadas. Tais mecanismos podem incluir:

- discussões diretas com as partes interessadas afetadas;
- fornecimento de informações por escrito para tratar dos mal-entendidos;
- fóruns em que as partes interessadas e a organização possam apresentar seus pontos de vista e buscar soluções;
- procedimentos para lidar com queixas formais;

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- procedimentos de mediação e/ou arbitragem;
- sistemas que permitam denúncia sem medo de represálias; e
- outros procedimentos para solucionar queixas.

Convém que uma organização torne acessível a suas partes interessadas informações detalhadas sobre os procedimentos disponíveis para a solução de conflitos e desavenças. Convém que esses procedimentos sejam equitativos e transparentes. Informações mais específicas sobre procedimentos referentes às questões dos direitos humanos e questões relativas ao consumidor estão descritas nesses temas centrais na seção 6.

### 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas de uma organização relativas à responsabilidade social

#### 7.7.1 Geral

Um desempenho eficaz em responsabilidade social depende em parte de comprometimento, supervisão cuidadosa, avaliação e análise das atividades realizadas, progresso realizado, atingimento dos objetivos identificados, recursos usados e outros aspectos dos esforços da organização.

Um monitoramento ou observação permanente das atividades relacionadas à responsabilidade social visa principalmente assegurar que as atividades estejam ocorrendo conforme o previsto, identificar crises ou imprevistos e fazer modificações no modo como as coisas são feitas.

Análises de desempenho, em intervalos apropriados, podem ser usadas para determinar o progresso em responsabilidade social, ajudar a manter os programas bem focados, identificar áreas que precisam de mudanças e contribuir para a melhoria do desempenho. As partes interessadas podem desempenhar um papel importante na análise do desempenho da organização em responsabilidade social.

Além de analisar as atividades existentes, convém que uma organização também se mantenha ciente das mudanças em condições ou expectativas, alterações legais ou regulatórias que afetem a responsabilidade social e novas oportunidades para ampliar seus esforços em responsabilidade social. Essa subseção identifica algumas técnicas que as organizações podem usar para monitorar, analisar e melhorar seu desempenho em responsabilidade social.

#### 7.7.2 Monitoramento de atividades de responsabilidade social

Para que se tenha confiança na eficácia e eficiência com que a responsabilidade social esteja sendo colocada em prática por todas as áreas de uma organização, é importante que o desempenho das atividades em andamento relacionadas a temas centrais e questões relevantes seja monitorado. O grau desse esforço irá obviamente variar de acordo com o escopo dos temas centrais cobertos, o porte e a natureza da organização e outros fatores.

Ao decidir sobre as atividades que serão monitoradas, convém que uma organização se concentre naquelas significativas e trabalhe para que os resultados do monitoramento sejam fáceis de compreender, confiáveis, tempestivos e para que respondam às preocupações das partes interessadas.

Há muitos métodos que podem ser usados para monitorar o desempenho em responsabilidade social, inclusive análises em intervalos apropriados, *benchmarking* e obtenção de retorno das partes interessadas. As organizações podem freqüentemente conhecer melhor seus programas ao comparar suas características e desempenho com

as atividades de outras organizações. Tais comparações podem ser focadas em ações relacionadas a temas centrais específicos ou em abordagens mais amplas para integrar a responsabilidade social em toda a organização.

Um dos métodos mais comuns é a medição por meio de indicadores. Um indicador é uma informação qualitativa ou quantitativa sobre resultados relacionados com a organização que é comparável e demonstra mudança ao longo do tempo. Indicadores podem, por exemplo, ser usados para monitorar ou avaliar o atingimento dos objetivos de um projeto ao longo do tempo. Convém que estes indicadores sejam claros, informativos, práticos, comparáveis, exatos, confiáveis e tenham credibilidade. Detalhes adicionais completos sobre como selecionar e usar indicadores estão disponíveis em muitas referências sobre responsabilidade social e sustentabilidade.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

83

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Embora indicadores que produzem resultados quantitativos sejam de uso relativamente simples, podem não ser suficientes para todos os aspectos da responsabilidade social. Na área de direitos humanos, por exemplo, as visões de mulheres e homens sobre se estão sendo tratados com justiça podem ser mais significativas do que alguns indicadores quantitativos sobre discriminação. Indicadores quantitativos obtidos a partir de pesquisas ou discussão de grupos focais podem ser combinados com indicadores qualitativos descrevendo visões, tendências, condições ou situações. Além disso, é importante reconhecer que a responsabilidade social vai além das realizações específicas de atividades mensuráveis, como redução da poluição e solução de reclamações. Como a responsabilidade social é baseada em valores, aplicação de princípios da responsabilidade social e atitudes, o monitoramento pode envolver abordagens mais subjetivas, como entrevistas, observação e outras técnicas de avaliação de comportamento e compromissos.

### 7.7.3 Análise do progresso e desempenho em responsabilidade social da organização

Além da supervisão e do monitoramento cotidiano das atividades relacionadas à responsabilidade social, convém que a organização realize análises em intervalos apropriados para determinar como está seu desempenho em relação às metas e objetivos da responsabilidade social e para identificar a necessidade de mudanças em programas e procedimentos.

Estas análises costumam envolver a comparação do desempenho em relação aos temas centrais de responsabilidade social com os resultados de análises anteriores para determinar o progresso e medir o atingimento de metas e objetivos. Convém que incluam também o exame de aspectos de desempenho que não são tão fáceis de medir, como atitude perante a responsabilidade social, integração da responsabilidade social em toda a organização e adesão aos princípios, declarações de valor e práticas. A participação das partes interessadas pode ser valiosa nessas análises.

Algumas perguntas que poderiam ser feitas durante as análises:

- os objetivos e as metas foram atingidos como previsto?
- as estratégias e os processos serviram aos objetivos?
- o que funcionou e por quê? O que não funcionou e por quê?
- os objetivos foram adequados?

- o que poderia ter sido feito melhor?
- todas as pessoas relevantes foram envolvidas?

Convém que, com base nos resultados de suas análises, uma organização identifique mudanças em seus programas que possam sanar deficiências e trazer melhoria de desempenho em responsabilidade social.

#### **7.7.4 Aumento da confiabilidade da coleta de dados e informações e gestão**

As organizações que precisam fornecer dados de desempenho para o governo, organizações não governamentais, outras organizações ou para o público em geral, ou para a manutenção de bancos de dados contendo informações sensíveis, podem aumentar a confiança daqueles em seus sistemas de gestão e coleta de dados por meio de análises detalhadas. Convém que o objetivo dessas análises seja:

- aumentar a confiança de uma organização na exatidão dos dados que fornece;
- melhorar a credibilidade dos dados e informações; e
- confirmar a confiabilidade dos sistemas de proteção da segurança e privacidade dos dados, quando apropriado.

Essas análises detalhadas podem ser desencadeadas por exigências legais ou outras exigências de divulgação de dados sobre emissões de gases de efeito estufa ou outros poluentes, exigências de fornecimento de dados

**84**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

sobre programas para organismos de fomento ou departamentos de supervisão, condicionantes de licenças ou alvarás ambientais e preocupações referentes à proteção da privacidade de informações, como dados financeiros, médicos ou pessoais.

Como parte destas análises, convém que pessoas ou grupos independentes, internos ou externos à organização, examinem como os dados são coletados, registrados ou armazenados, manuseados e usados pela organização. As análises podem ajudar a identificar vulnerabilidades em sistemas de gestão e coleta de dados que possam permitir que os dados sejam contaminados por erros ou acessados por pessoas não autorizadas. Os resultados das análises podem ajudar a organização a fortalecer e melhorar seus sistemas. A exatidão e a confiabilidade dos dados podem também ser melhoradas por meio de um bom treinamento de seus coletores de dados, definição clara de responsabilidade pela exatidão dos dados, retroalimentação direta às pessoas que cometerem erros e processos de qualidade de dados que comparem dados relatados com dados passados e com os de situações comparáveis.

#### **7.7.5 Melhoria no desempenho**

Com base nas análises periódicas, ou em outros intervalos apropriados, convém que uma organização considere formas de melhorar seu desempenho em responsabilidade social. Convém que os resultados das análises sejam usados para colaborar com a melhoria contínua da responsabilidade social de uma organização. As melhorias poderiam envolver a modificação de metas e objetivos para refletir mudanças de condições ou aspiração de uma realização maior. O escopo das atividades e programas relacionados à responsabilidade social poderia ser ampliado. O fornecimento de recursos adicionais ou diferentes para atividades relacionadas à responsabilidade social poderia ser uma questão



a se considerar. As melhorias poderiam incluir programas ou atividades que aproveitem as oportunidades recentemente identificadas.

As visões das partes interessadas expressas durante as análises podem ajudar uma organização a identificar novas oportunidades e mudanças em expectativas. Convém que isso ajude de uma organização a melhorar o desempenho de suas atividades de responsabilidade social.

Para estimular a realização de metas e objetivos organizacionais, algumas organizações relacionam o atingimento de objetivos específicos de responsabilidade social com suas avaliações do desempenho anual ou periódico de altos executivos e gerentes. Essas medidas enfatizam que as ações de responsabilidade social da organização pretendem ser um compromisso sério.

## **7.8 Iniciativas voluntárias de responsabilidade social**

### **7.8.1 Geral**

Muitas organizações têm desenvolvido iniciativas voluntárias, visando ajudar outras organizações a tornarem-se socialmente mais responsáveis. Em alguns casos, uma iniciativa é de fato uma organização criada para tratar expressamente de vários aspectos da responsabilidade social. O resultado é uma grande variedade de iniciativas disponíveis para as organizações interessadas em responsabilidade social. Algumas envolvem apoiar ou juntar-se a outras organizações.

Algumas dessas iniciativas de responsabilidade social abordam aspectos de um ou mais temas centrais ou questões; outras abordam vários modos de integrar a responsabilidade social nas decisões e atividades de uma organização. Outras criam ou promovem ferramentas ou guias práticos específicos que podem ser usados para integrar a responsabilidade social por toda a organização. Algumas iniciativas desenvolvem ou promovem expectativas mínimas referentes à responsabilidade social. Essas expectativas podem tomar várias formas, como códigos de conduta, recomendações, diretrizes, declarações de princípios e declarações de valor. Algumas iniciativas foram desenvolvidas por diferentes setores em um esforço para tratar de alguns desafios específicos àquele setor. A existência de uma iniciativa de responsabilidade social em um setor em particular não significa que aquele setor seja necessariamente mais responsável ou potencialmente mais nocivo.

### **7.8.2 Natureza voluntária da participação**

A organização não precisa participar de quaisquer dessas iniciativas ou usar quaisquer dessas ferramentas para ser socialmente responsável. Além disso, a participação em uma iniciativa ou o uso das ferramentas de uma iniciativa por si só não é um indicador confiável da responsabilidade social da organização. Ao avaliar as iniciativas, convém que uma organização esteja ciente de que nem toda iniciativa é bem vista ou tem credibilidade aos olhos das partes interessadas. Convém que uma organização também determine se a iniciativa irá ajudá-la a tratar a sua responsabilidade social ou se a iniciativa é basicamente uma forma de relações públicas ou um meio de proteger a reputação de conselheiros, sócios e acionistas ou de organizações associadas. Convém que a responsabilidade social não seja tratada apenas como uma forma de gerenciar riscos. Uma consideração especialmente importante ao avaliar uma iniciativa de responsabilidade social é se ela reinterpreta unilateralmente expectativas de comportamento responsável já estabelecidas e reconhecidas.

O engajamento eficaz das partes interessadas e sistemas *multi-partite* de governança e desenvolvimento são as principais características que distinguem algumas iniciativas de outras, reconhecendo-se que iniciativas desenvolvidas para um único setor ou tipo de organização podem ter estruturas de governança de uma única parte. Convém que seja avaliado se a iniciativa foi desenvolvida com a colaboração e envolvimento de organizações relacionadas e partes interessadas que sejam abrangidas por ela.

Uma organização pode achar útil participar de uma ou mais iniciativas de responsabilidade social ou usar ferramentas delas. Convém que a participação leve, de uma forma ou de outra, a ações concretas dentro da organização, como a obtenção de apoio ou a aprendizagem com outros. A participação pode ser especialmente valiosa quando uma organização começar a usar ou extrair conhecimento de ferramentas ou orientações práticas que acompanham a iniciativa.

As organizações podem usar iniciativas para buscar alguma forma de reconhecimento. Algumas iniciativas são amplamente reconhecidas como uma base confiável para reconhecimento público do desempenho ou conformidade em relação às práticas ou questões específicas. As orientações práticas fornecidas por essas iniciativas podem variar desde ferramentas de auto-avaliação até verificação por terceira parte.

### 7.8.3 Considerações

Convém que uma organização considere os seguintes fatores para decidir sobre sua participação ou uso de uma iniciativa de responsabilidade social:

- se a iniciativa é consistente com os princípios mencionados na Seção 4;
- se a iniciativa fornece orientações práticas e valiosas para ajudar a organização a abordar um tema central ou uma questão em particular e/ou integrar a responsabilidade social em todas as suas atividades;
- se a iniciativa foi elaborada para o seu tipo específico de organização ou suas áreas de interesse;
- se a iniciativa é local ou regionalmente aplicável ou se tem um escopo global, e se ela é aplicável a todos os tipos de organizações;
- se a iniciativa ajudará a organização a atingir grupos específicos de partes interessadas;
- o tipo de organização(ões) que desenvolveu(ram) e dirigiu(ram) a iniciativa, como governos, ONG, organizações sindicais, do setor privado ou acadêmicas;
- a reputação da(s) organização(ões) que desenvolveu(ram) e dirigiu(ram) a iniciativa, considerando sua credibilidade e integridade;
- a natureza do processo de desenvolvimento e direção da iniciativa, por exemplo, se a iniciativa foi desenvolvida ou dirigida por meio de um processo *multi-partite*, transparente, aberto e acessível, com a participação de países desenvolvidos e em desenvolvimento; e
- a acessibilidade da iniciativa, por exemplo, se uma organização deve assinar um contrato para participar ou se há custos para se associar à iniciativa.

dos resultados. Por exemplo, a ampla aceitação de uma iniciativa pode ser um indicativo de sua viabilidade, valor, reputação ou relevância, apesar de que poderia ser também um indicativo de que a iniciativa tem requisitos menos rigorosos. Por outro lado, uma iniciativa nova e menos disseminada com valor e viabilidade ainda não comprovados pode ser mais inovadora ou desafiadora. Além disso, uma iniciativa disponível gratuitamente pode parecer atraente, mas uma iniciativa disponível a um determinado custo tem maior probabilidade de estar atualizada e, conseqüentemente, ser mais valiosa no longo prazo. No entanto, o fato de uma iniciativa ou ferramenta estar disponível gratuitamente ou a um determinado custo não é indicativo de mérito da referida iniciativa ou ferramenta.

É importante que o valor, relevância e/ou aplicabilidade das iniciativas sejam reavaliados periodicamente.

#### 7.8.4 Notas sobre o Anexo A

O Anexo A apresenta uma relação não exaustiva de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social. Essas iniciativas e ferramentas foram identificadas pelos especialistas do grupo de trabalho da ABNT NBR ISO 26000 durante o desenvolvimento desta Norma por meio de critérios específicos descritos no Anexo A. Esses critérios não constituem um julgamento da ISO sobre o valor ou eficácia de quaisquer das iniciativas ou ferramentas descritas no Anexo A. Além disso, o fato de uma iniciativa ou ferramenta ser mencionada no Anexo A não implica nenhuma forma de endosso por parte da ISO da iniciativa ou ferramenta. Características importantes da iniciativa que não possam ser objetivamente medidas dentro do escopo desta Norma, como eficácia, credibilidade, legitimidade e natureza representativa, não são consideradas aqui. Convém que tais características sejam avaliadas diretamente por aqueles que estejam considerando usar a iniciativa ou ferramenta. O Box 16 fornece orientações sobre outros aspectos importantes a serem considerados na avaliação de iniciativas.

##### **Box 16 – Iniciativas certificáveis e iniciativas relacionadas a interesses comerciais ou econômicos**

Algumas (mas nem todas) iniciativas de responsabilidade social descritas no Anexo A incluem a possibilidade de certificação em relação à iniciativa por terceiras partes independentes. Em alguns casos, a certificação é um requisito para o uso da iniciativa. Convém que o fato de uma iniciativa incluir a possibilidade ou exigência de certificação não seja um indicativo do valor da iniciativa. A implementação de qualquer ferramenta ou iniciativa descrita no Anexo A, inclusive as que envolvam certificação, não pode ser usada como alegação de conformidade com a ABNT NBR ISO 26000 ou para demonstrar sua adoção ou implementação.

Independentemente do fato de terem sido desenvolvidas por organizações com ou sem fins lucrativos, algumas iniciativas ou ferramentas estão relacionadas a interesses comerciais ou econômicos, como o pagamento para seu uso, uma taxa de associação ou o pagamento por serviços de verificação ou certificação. O uso de uma iniciativa ou ferramenta para promover um produto ou organização é outro exemplo de relação comercial. A existência de tais interesses não constitui em si mesma um aspecto negativo dessa iniciativa de responsabilidade social, eles poderiam, por exemplo, ser necessários para a organização que administra a iniciativa ou ferramenta cobrir seus custos e atividades, ou podem ser uma forma legítima de informar as partes interessadas sobre características relevantes de um produto ou organização. Entretanto, ao avaliar uma iniciativa ou ferramenta relacionada a tais interesses, convém que o usuário desta Norma considere os interesses comerciais relacionados e as possibilidades de conflito de interesses. Por exemplo, uma organização que administra uma iniciativa de responsabilidade social pode priorizar indevidamente a receita que obterá com certificações em detrimento da exatidão ao verificar os requisitos da certificação. A avaliação da credibilidade de organizações que administram iniciativas ou ferramentas torna-se de especial importância quando elas estão relacionadas a interesses comerciais ou econômicos.



## Anexo A (informativo)

### Exemplos de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social

Ao usar este Anexo, é importante lembrar que a ABNT NBR ISO 26000 não é uma norma de sistema de gestão. Não visa nem é apropriada para fins de certificação ou uso regulatório ou contratual. Quaisquer ofertas de certificação ou alegações de ser certificado pela Norma ABNT NBR ISO 26000 constituem declarações falsas, incompatíveis com a intenção ou propósito desta Norma. As informações fornecidas neste anexo são destinadas simplesmente a oferecer exemplos disponíveis de orientações voluntárias adicionais sobre responsabilidade social. Embora essas iniciativas possam fornecer orientações úteis sobre responsabilidade social, não há nenhum pré-requisito de que uma organização participe de quaisquer dessas iniciativas ou use quaisquer dessas ferramentas para ser socialmente responsável.

Este anexo apresenta uma relação não exaustiva de iniciativas e ferramentas voluntárias relacionadas à responsabilidade social. Seu objetivo é fornecer exemplos de iniciativas e ferramentas existentes que possam oferecer orientações adicionais sobre os temas centrais e práticas para integrar a responsabilidade social.

Para melhor compreender e implementar a responsabilidade social, convém que os usuários também consultem a Bibliografia, parte integrante da ABNT NBR ISO 26000. A Bibliografia fornece referências a instrumentos internacionais considerados fontes de reconhecida autoridade para as recomendações contidas nesta Norma.

Para os efeitos desta Norma, uma iniciativa de responsabilidade social refere-se a um “programa ou atividade expressamente dedicada ao atingimento de um objetivo específico relacionado à responsabilidade social” (2.10). Uma ferramenta de responsabilidade social refere-se a um sistema, metodologia ou meio semelhante relacionado a uma iniciativa específica de responsabilidade social, e destina-se a ajudar organizações a atingir um objetivo específico relacionado à responsabilidade social.

O anexo é dividido em duas tabelas, que separam as iniciativas e ferramentas que se aplicam a mais de um setor (Tabela A.1: “intersectoriais”) e aquelas que se aplicam apenas a setores públicos ou privados específicos (Tabela A.2: “setoriais”).

- As **iniciativas intersectoriais** de responsabilidade social descritas na Tabela A.1 incluem três tipos de iniciativas: “iniciativas intergovernamentais” (desenvolvidas ou administradas por organizações intergovernamentais); “iniciativas *multi-partite*” (desenvolvidas ou administradas por meio de processos *multi-partite*); e “iniciativas de única parte” (desenvolvidas ou administradas por meio de processos de uma única parte).
- As **iniciativas setoriais** de responsabilidade social descritas na Tabela A.2 referem-se às iniciativas que foram desenvolvidas por setores específicos (como agricultura, tecnologia da informação, serviços públicos, turismo etc.) em um esforço de abordar alguns desafios específicos àqueles setores. Nem todos os setores que desenvolveram iniciativas são mencionados no anexo, assim como não estão necessariamente presentes todas as iniciativas dos setores mencionados nessa tabela. A existência de uma iniciativa em um setor em particular não significa que aquele setor seja mais responsável ou mais nocivo.

Para cada iniciativa ou ferramenta elencada, a organização(ões) que lançaram a iniciativa ou ferramenta estão identificadas e são fornecidas informações sobre os temas centrais ou práticas da ABNT NBR ISO 26000 para integrar a responsabilidade social com as quais se relacionam. Há um endereço eletrônico com uma breve descrição dos objetivos e possíveis usuários da iniciativa ou ferramenta, bem como detalhes sobre a necessidade ou não de associar-se para usar a iniciativa ou ferramenta. Informações referentes ao envolvimento intergovernamental e outras partes no desenvolvimento ou administração da iniciativa ou ferramenta também são fornecidas, bem como se a iniciativa ou ferramenta é certificável.

**88**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

As informações contidas neste anexo foram fornecidas por especialistas que participaram da elaboração desta Norma. Essas informações refletem a situação no momento em que esta Norma foi concluída e serão analisadas pela ISO se e quando a Norma for revisada. Ao reconhecer que as informações no anexo não são exaustivas e que a responsabilidade social é uma área em contínuo desenvolvimento, as organizações que estejam considerando a possibilidade de usar as iniciativas ou ferramentas são aconselhadas a também buscar informações atualizadas em outras fontes sobre iniciativas aplicáveis em seus países, regiões ou setores.

Uma iniciativa ou ferramenta voluntária de responsabilidade social é incluída neste anexo somente se tiver atendido a todos seguintes critérios:

- abordar aspectos de um ou mais temas centrais ou aspectos de integração da responsabilidade social (conforme descrito nas Seções 5, 6 e 7 desta Norma);
- não ter sido elaborada especificamente para ser usada em um país ou por organizações de um país, mesmo que operem no exterior;
- estar atualmente sendo usada em mais de um país;
- não ter sido elaborada para ser usada por uma única organização ou grupo de organizações (ou seja, organizações vinculadas por meio de proprietários ou sócios comuns);
- estar disponível publicamente sem custos como ferramenta ou diretriz (Nota: o fato da organização responsável pela iniciativa ou ferramenta ter outras atividades que envolvam custo para os usuários, como taxas de associação ou cobrança por serviços, não impede que a iniciativa ou ferramenta seja elencada aqui, independentemente do custo poder ser vinculado à iniciativa ou ferramenta);
- não ser administrada por uma organização privada “com fins lucrativos” com o objetivo principal de obter ganhos financeiros;

### Box 17 – Não endosso de iniciativas pela ISO

Os critérios descritos acima não constituem um julgamento da ISO sobre o valor ou eficácia de quaisquer das iniciativas ou ferramentas descritas neste anexo. Os critérios destinam-se simplesmente a fornecer uma base objetiva para a identificação de uma amostragem de iniciativas e ferramentas que poderiam ser aplicáveis a muitas organizações.

Ao decidir sobre o uso de quaisquer dessas iniciativas ou ferramentas, convém que uma organização tenha em mente as considerações expostas em 7.8. Embora este anexo mencione algumas iniciativas de responsabilidade social que envolvem certificação, não é necessário ser certificado em quaisquer dessas iniciativas para seguir as diretrizes desta Norma (ver Box 16).

O fato de uma iniciativa ou ferramenta ser mencionada neste anexo não implica nenhuma forma de endosso por parte da ISO dessa iniciativa ou ferramenta. Além disso, características importantes relacionadas às iniciativas que não possam ser objetivamente medidas dentro do escopo desta Norma, como eficácia, credibilidade, legitimidade e natureza representativa, não são consideradas aqui. Convém que tais características sejam avaliadas diretamente por aqueles que estejam considerando usar a iniciativa ou ferramenta

- estar disponível em pelo menos um dos idiomas oficiais da ISO.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

89

### — ABNT NBR ISO 26000:2010

#### Tabela A.1 — Exemplos de iniciativas intersetoriais

(aplicam-se a mais de um setor de atividade – ver também 7.8 e o texto introdutório deste anexo)

*As informações contidas neste anexo refletem a situação no momento em que esta Norma foi concluída. Ao reconhecer que estas informações não são exaustivas e que a responsabilidade social é uma área em contínuo desenvolvimento, convém que informações atualizadas sejam buscadas em outras fontes.*

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>											Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)				
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*							
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3			7.4	7.5	7.6
<p><b>*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000:</b> 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.</p> <p align="center"><b>Parte 1: INICIATIVAS INTERGOVERNAMENTAIS</b> (Iniciativas e ferramentas que operam sob a responsabilidade direta de instituições intergovernamentais, como as agências das Nações Unidas)</p>																
OCDE Ferramenta de Conscientização de Riscos para Empresas Multinacionais em Áreas de Governança Fraca	X	X	X		X			X	X	X	X	X			X	Fornecer uma lista de verificação para as empresas usarem quando efetuarem avaliação de riscos e dilemas éticos relativos as suas atividades potenciais em países onde a governança seja fraca. <a href="http://www.oecd.org/">www.oecd.org/</a>

<b>UNCTAD</b> Grupo de Trabalho Intergovernamental das Nações Unidas de Especialistas em Padrões Internacionais de Contabilidade e Relatórios (ISAR)	X		X	X	X			X	X								X		Grupo de trabalho dedicado à transparência empresarial e questões contábeis em nível empresarial. Questões tratadas em contabilidade e elaboração de relatórios corporativos incluem: implementação do padrão das normas contábeis internacionais (IFRS - <i>International Financial Reporting Standards</i> ), contabilidade de PMO, divulgações sobre governança corporativa, relatórios de responsabilidade empresarial e relatórios ambientais. Grupos de partes interessadas reúnem-se anualmente para discutir e concordar sobre abordagens para as questões que o grupo trata. Aberto a todas as organizações. Não há cobrança de taxas. <a href="http://www.unctad.org/isar">www.unctad.org/isar</a>
<b>PNUMA</b> Rede de Clima Neutro				X									X	X	X	X			Iniciativa afiliada ao PNUMA, aberta a todas as organizações. Facilita a troca de informações sobre como as organizações podem reduzir emissões de gases de efeito estufa. Um Conselho Diretor composto por partes interessadas supervisiona o programa. <a href="http://www.unep.org/climateneutral/">http://www.unep.org/climateneutral/</a>
<b>PNUMA</b> Iniciativa do Ciclo de Vida			X	X			X	X					X	X					Iniciativa aberta a especialistas de organizações que atuam na área de gestão de ciclo de vida. É cobrada taxa anual de associação. Forças-tarefa compostas por Secretarias da ONU e partes interessadas buscam desenvolver competências e treinamento em abordagens de ciclo de vida. Afiliada ao Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente. <a href="http://lcinitiative.unep.fr/">http://lcinitiative.unep.fr/</a>
<b>Pacto Global das Nações Unidas</b>		X	X	X	X								X						Iniciativa das Nações Unidas destinada às empresas. Aberta a todas as organizações, os participantes se comprometem a alinhar suas estratégias e operações com dez princípios nas áreas de direitos humanos, normas trabalhistas, meio ambiente e combate à corrupção e a adotar medidas de apoio aos objetivos mais amplos da ONU. Plataforma voluntária em que se espera que as organizações comuniquem anualmente seus esforços de implementação dos princípios por meio de políticas e práticas. O Pacto Global das Nações Unidas desenvolveu ferramentas e materiais de suporte sobre todas as áreas relevantes para ajudar as organizações participantes. Sem cobrança de taxas. <a href="http://www.unglobalcompact.org/">www.unglobalcompact.org/</a>
<b>Pacto Global, PNUD, UNITAR</b> Ferramenta da ONU de Avaliação de Parcerias								X	X				X						Ferramenta de planejamento de auto-avaliação para aumentar o impacto no desenvolvimento e a contribuição ao desenvolvimento sustentável de parcerias público-privadas. Disponibilizada gratuitamente para todas as organizações. A UNIDO capacita consultores para disseminar abordagens e técnicas de gestão de RSE para organizações em todo o mundo. <a href="http://www.unglobalcompact.org/issues/partnerships/pat.html">www.unglobalcompact.org/issues/partnerships/pat.html</a>
<b>UNIDO</b> Programa de Metas para Empreendedores Responsáveis		X	X	X	X			X	X			X	X	X					Iniciativa apoiada pela UNIDO, destinada a empresas de pequeno e médio portes. Não é exigida associação nem há cobrança de taxas. Fornece uma estrutura e um software analítico para ajudar PMO em RSE. <a href="http://www.unido.org/reat">www.unido.org/reat</a>

90

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

Tabela A.1 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>																	<b>Informações adicionais</b> (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)
	<b>TEMAS CENTRAIS*</b>								<b>PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*</b>									
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7			

*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																	
Parte 2: INICIATIVAS MULTI-PARTITE (Iniciativas ou ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos multi-partite)																	
<b>AccountAbility</b> Série AA1000	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização associativa aberta a todas as organizações e indivíduos. É cobrada taxa de associação. Foco na verificação de relatórios de sustentabilidade e responsabilidade social e no engajamento das partes interessadas. Desenvolveu três normas destinadas ao uso por qualquer organização: <ul style="list-style-type: none"> <li>AA1000APS – fornece princípios gerais de <i>accountability</i></li> <li>AA1000AS - fornece requisitos para a verificação de sustentabilidade</li> <li>AA1000SES - fornece uma estrutura para o engajamento das partes interessadas</li> </ul> <a href="http://www.accountability21.net">www.accountability21.net</a>
<b>Anistia Internacional</b> Princípios de Direitos Humanos para as Empresas		X												X		X	Organização associativa aberta a indivíduos que buscam promover o respeito pelos direitos humanos. Fonte de informações sobre direitos humanos em países específicos. A publicação “ <i>Human Rights Principles for Companies</i> ” (princípios de direitos humanos para empresas) inclui uma lista de verificação. <a href="http://www.amnesty.org">www.amnesty.org</a>
<b>Business Social Compliance Initiative (BSCI)</b>		X	X	X	X		X	X	X				X				Iniciativa da indústria com foco em práticas de trabalho nas cadeias de fornecimento, principalmente de grandes empresas de varejo. A maioria dos associados são empresas varejistas e de <i>marketing</i> que pagam taxa de associação e concordam em auditar fornecedores em relação a códigos de conduta. A iniciativa certifica os auditores. <a href="http://www.bs-ci-eu.org">www.bs-ci-eu.org</a>
<b>Centro para a Ética Empresarial (ZfW) Sistema de Gestão de Valores</b>	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	Organização que busca promover a ética empresarial na Alemanha e Europa. Fornece ferramentas de treinamento e gestão, incluindo uma “estrutura de governança” para questões jurídicas, econômicas, ecológicas e sociais. <a href="http://www.dnwe.de/wertemanagement.php">www.dnwe.de/wertemanagement.php</a> (Alemão)
<b>Ceres</b> Princípios Ceres					X									X	X		Organização associativa composta principalmente por organizações ambientais juntamente com investidores que buscam usar os mercados de capital para engajar empresas em questões ambientais e de governança. As empresas são convidadas a endossar os princípios Ceres. A implementação desses princípios envolve auditorias e divulgação de relatórios. É cobrada taxa de associação. As empresas participantes têm acesso à assistência técnica em questões ambientais e sua gestão. <a href="http://www.ceres.org">www.ceres.org</a>
<b>CSR360</b> Rede Global de Parceiros	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Promove a troca internacional de informações sobre RSE. São necessárias contribuição e aprovação para se tornar uma “organização parceira”. A rede é liderada pela <i>Business in the Community</i> (BITC), do Reino Unido. <a href="http://www.csr360.org">www.csr360.org</a>
<b>EFQM</b> Estrutura para RSE e Modelo de Excelência	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Ferramenta de “auto-avaliação” elaborada para ser usada em gestão de RSE. Anteriormente denominada <i>European Foundation for Quality Management</i> , a EFQM é uma organização associativa aberta a empresas, governos e organizações sem fins lucrativos. Há cobrança de taxas. A organização facilita a troca de informações e fornece serviços a associados. <a href="http://www.efqm.org">www.efqm.org</a>



Tabela A.1 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>														Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um <i>site</i> na internet para informações adicionais)	
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*							
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6		7.7
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																
<b>Parte 2: INICIATIVAS MULTI-PARTITE (continuação)</b> (Iniciativas ou ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos multi-partite)																
<b>ETI</b> Ethical Trading Initiative		X	X					X		X	X	X	X	X	X	Organização associativa aberta a empresas, ONG e sindicatos de trabalhadores específicos. O objetivo é que empresas compradoras trabalhem com ONG e sindicatos de trabalhadores para aprender sobre as melhores formas de implementar códigos de práticas de trabalho na cadeia de suprimentos. As empresas pagam taxa de associação, concordam em aplicar o código de práticas de trabalho a seus fornecedores, relatam atividades e cumprem outros requisitos. <a href="http://www.ethicaltrade.org/">www.ethicaltrade.org/</a>
<b>European Business Ethics Network (EBEN)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X			X				X	Organização associativa com taxa anual, dedicada à promoção da ética empresarial. Organiza conferências e lança publicações. Além disso, organiza redes nacionais e redes com temas específicos para diretores de ética corporativa e outros usuários. <a href="http://www.eben-net.org">www.eben-net.org</a>
<b>Fair Labour Association (FLA)</b>	X	X	X					X	X			X	X	X	X	Iniciativa multi-partite criada para tratar de práticas de trabalho na cadeia de suprimentos. Os associados incluem empresas compradoras, faculdades e universidades e ONG. As empresas associadas devem apoiar o monitoramento e verificação das condições de trabalho de seus fornecedores. A FLA publica relatórios públicos. <a href="http://www.fairlabor.org/">www.fairlabor.org/</a>
<b>FORÉTICA</b> Norma SGE 21 Sistema de Gestão de Ética e RSE	X		X	X	X	X	X									Iniciativa que define critérios para o estabelecimento, implementação e avaliação de sistema de gestão em ética e responsabilidade social. <a href="http://www.foretica.es">www.foretica.es</a> (Espanhol)
<b>Global Reporting Initiative (GRI)</b> Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X	X	X	Iniciativa desenvolvida pelo PNUMA e CERES (também incluídos nesse anexo) que fornece modelos de indicadores, diretrizes e ferramentas de apoio para a elaboração de relatórios de sustentabilidade. Organizacionais globais de partes interessada fornecem as orientações e a governança da organização. Suas diretrizes, suplementos e anexos são oferecidos gratuitamente em seu <i>site</i> . Há cobrança para a aquisição de outros materiais de treinamento. Suas ferramentas incluem: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diretrizes para a Elaboração de Relatórios de Sustentabilidade (indicadores e princípios)</li> <li>• Vários suplementos setoriais específicos (construção, telecomunicações, órgãos públicos etc.)</li> <li>• Protocolo para Definição de Limite (esfera de influência e avaliação de impactos)</li> </ul> <a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a>

<b>Danish Institute for Human Rights</b> Avaliação de Conformidade com os Direitos Humanos			X	X		X		X	X				X	X	X	X	X			Essa organização nacional de direitos humanos tem um projeto sobre Direitos Humanos e Negócios que fornece informações sobre a situação dos direitos humanos em vários países. Oferece também ferramentas e manuais de gestão, às vezes pagos. A Avaliação de Conformidade com os Direitos Humanos é uma ferramenta detalhada disponível para venda na Internet. Uma ferramenta mais simplificada, "HRCA Quick Check", é disponibilizada gratuitamente. <a href="http://www.humanrightsbusiness.org">www.humanrightsbusiness.org</a>
<b>International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance (ISEAL)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização associativa para organizações que estabelecem normas socioambientais internacionais. Promove normas voluntárias e avaliações de conformidade relacionadas às questões socioambientais. Fornece ferramentas para definição e avaliação de normas. É cobrada taxa de associação. <a href="http://www.isealalliance.org">www.isealalliance.org</a>

92

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.1 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>																		Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)	
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*											
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PL O	6.7 Co n	6.8 Co m	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7					
																				*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.
<b>Parte 2: INICIATIVAS MULTI-PARTITE (continuação)</b> (Iniciativas ou ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos multi-partite)																				
<b>Joint Article Management Promotion Consortium (JAMP)</b>			X	X	X	X		X		X	X	X	X	X	X	X				Programa associativo de troca de informações, com cobrança de taxa, destinado a ajudar as organizações a cumprirem com requisitos legais sobre substâncias químicas em produtos. Fornece modelos de planilhas para descrever e transferir informações sobre substâncias químicas contidas em produtos e infraestrutura de TI para troca de planilhas. Realiza sessões educacionais e de capacitação para disseminar seus sistemas. <a href="http://www.iamp-info.com/english/">http://www.iamp-info.com/english/</a>
<b>International Framework Agreement</b>		X	X	X			X	X	X		X	X	X	X	X					Acordos negociados entre empresas multinacionais (EMN) e Federações Sindicais Mundiais (GUF) destinados a fornecer meios para abordar problemas geralmente relacionados às práticas de trabalho nas operações de empresas multinacionais específicas em nível internacional. <a href="http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70">http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique70</a>
<b>Rainforest Alliance</b>		X	X	X			X						X	X	X	X				Organização associativa criada para definir normas socioambientais e emitir certificação para produtores nas áreas de silvicultura, agricultura e turismo. Fornece treinamento e outros tipos de assistência técnica em indústrias cobertas por suas atividades de certificação. <a href="http://www.rainforest-alliance.org">www.rainforest-alliance.org</a>
<b>R-bec</b> Norma de Sistema de Gestão de Conformidade Ética/Legal														X					X	Norma gratuita de sistema de gestão para qualquer organização que deseje desenvolver um sistema de gestão de conformidade ética e legal. <a href="http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/">http://r-bec.reitaku-u.ac.jp/</a> (Japones)
<b>Projeto Sigma</b> Diretrizes Sigma		X	X	X			X	X	X					X	X	X	X			Diretriz que fornece orientações a organizações sobre como contribuir para o desenvolvimento sustentável. Gratuito. <a href="http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp">http://www.projectsigma.co.uk/Guidelines/default.asp</a>

<b>Responsabilidade Social Empresarial</b> Ferramental para a América Latina	X	X						X	X	X										Conjunto de ferramentas de análise e treinamento que fornece apoio às PMO da América Latina para ajudá-las a aprimorar suas iniciativas e práticas de responsabilidade social. <a href="http://www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm">www.produccionmaslimpia-la.net/herramientas/index.htm</a> (Espanhol)
<b>Social Accountability International (SAI)</b>	X	X		X				X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	Iniciativa multi-partite que trata de práticas de trabalho. Estabelece normas SA8000 auditáveis para locais de trabalho. Produz o <i>Handbook for Implementing a Socially Responsible Supply Chain Management System</i> (manual de implementação de sistema de gestão para uma cadeia de suprimentos socialmente responsável) e outras ferramentas. Parceira no fornecimento de treinamento e apoio técnico para auditores, trabalhadores, fornecedores e clientes. Como organização independente, a <i>Social Accountability Accreditation Services (SAAS)</i> credencia provedores de certificação para a SA8000. <a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a>
<b>The Natural Step International (TNS)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização internacional sem fins lucrativos dedicada ao desenvolvimento sustentável. O TNS fornece um modelo para planejamento de sistemas complexos, assim como ferramentas disponibilizadas gratuitamente para ajudar indivíduos e organizações a aprenderem sobre o desenvolvimento sustentável e como contribuir para ele. <a href="http://WWW.thenaturalstep.org">WWW.thenaturalstep.org</a>

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.1 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>																	Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um <i>site</i> na internet para informações adicionais)		
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*											
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7					
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.	<p align="center"><b>Parte 2: INICIATIVAS MULTI-PARTITE (continuação)</b> (Iniciativas ou ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos multi-partite)</p>																			
<b>Transparência Internacional (TI)</b> Várias ferramentas	X				X			X										X	X	ONG associativa global que busca combater a corrupção. Fornece ferramentas e dados para organizações, setores econômicos específicos e agências governamentais. Exemplos de ferramentas incluem: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Princípios Empresariais para Combater o Suborno, um código voluntário multi-partite</li> <li>• Relatório Global de Corrupção</li> <li>• Índice de Percepção da Corrupção</li> <li>• Bribe Payers Index (índice de pagadores de suborno)</li> <li>• Barômetro Global da Corrupção</li> <li>• The Integrity Pact (pacto pela integridade)</li> </ul> <a href="http://www.transparency.org">www.transparency.org</a>
<p align="center"><b>Parte 3: INICIATIVAS DE UM ÚNICO STAKEHOLDER</b> (Iniciativas e ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos de um único stakeholder).</p>																				



<b>Caux Round Table</b> Princípios Empresariais	X	X	X	X	X	X	X	X															Rede de empresários, com escritórios nacionais, que busca promover princípios éticos, a colaboração e diálogo entre gestores, autoridades públicas e cidadãos. Os Princípios Empresariais fornecem uma declaração de princípios a serem seguidos para a condução ética dos negócios. <a href="http://www.cauxroundtable.org">www.cauxroundtable.org</a>
<b>Consumers International</b> Carta para Negócios Globais				X	X	X								X	X								Federação global de grupos de consumidores. A Carta estabelece as melhores práticas de negócios e direitos do consumidor em áreas de interesse para os consumidores. Há cobrança de taxa para associação e direito a voto nos códigos e cartas. <a href="http://www.consumersinternational.org">www.consumersinternational.org</a>
<b>CSR Europe Toolbox</b>	X	X	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X						Iniciativa associativa, com cobrança de taxa, para empresas européias e organizações nacionais de RSE. Realiza projetos, organiza reuniões e lança publicações. O Toolbox é uma coletânea de guias e outros materiais, organizados por temas, disponibilizados na Internet e produzidos por meio de projetos com associados e suas partes interessadas. <a href="http://www.csreurope.org/">www.csreurope.org/</a>
<b>Instituto Ethos</b> Indicadores Ethos de RSE	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X											Organização brasileira que busca promover a responsabilidade social no setor empresarial. Fornece várias ferramentas de RSE gratuitas, entre elas um conjunto de indicadores de RSE. <a href="http://www.ethos.org.br">www.ethos.org.br</a> (Português)
<b>The Global Sullivan Principles of Social Responsibility</b>		X	X		X	X	X				X												Código de conduta voluntário de desempenho social, econômico e ambiental para organizações de todo o mundo. As organizações se comprometem a seguir os princípios em formulação de políticas internas, treinamentos e elaboração de relatórios. Não é exigida associação nem há cobrança de taxas para usar o código. Não há engajamento de partes interessadas na elaboração do código. <a href="http://www.thesullivanfoundation.org/">http://www.thesullivanfoundation.org/</a>
<b>International Business Leadership Forum (IBLF)</b> Guia de Avaliação de Impacto nos Direitos Humanos			X	X	X	X								X									A IBLF é uma fundação sem fins lucrativos, apoiada por grandes empresas, que promove a contribuição das empresas para o desenvolvimento sustentável. Produz várias publicações e ferramentas como a <i>Human Rights Translated: A Business Reference Guide</i> (direitos humanos traduzidos: (Guia de referência empresarial). Em 2007, a IBLF, juntamente com a <i>International Finance Corporation</i> do Banco Mundial, lançou o <i>Guide to Human Rights Impact Assessment and Management: Road Testing Draft</i> (Guia de avaliação e gestão de impactos nos direitos humanos: Versão piloto). <a href="http://www.iblf.org/resources/quides.aspx">www.iblf.org/resources/quides.aspx</a>

94

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.1 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada parte)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>																Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*								
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com		5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																	
<b>Parte 3: INICIATIVAS DE UM ÚNICO STAKEHOLDER</b> (Iniciativas e ferramentas desenvolvidas ou administradas por meio de processos de um único stakeholder).																	

<p><b>Câmara Internacional de Comércio (ICC)</b> Várias ferramentas e iniciativas</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Organização global empresarial associativa, com cobrança de taxa, estabelecida para representar os interesses das empresas. Produziu diversas iniciativas e ferramentas relacionadas aos diferentes aspectos da responsabilidade social, entre os quais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>The Consolidated ICC Code of Advertising and Marketing Communication Practice</i> (Código de propaganda e marketing)</li> <li>• <i>The ICC Nine Steps to Responsible Business Conduct</i> (Nove passos para a conduta empresarial responsável)</li> <li>• <i>The ICC Guidance on Supply Chain Responsibility</i> (Orientações para responsabilidade na cadeia de suprimentos)</li> <li>• <i>The ICC Guide to Responsible Sourcing</i> (Guia para empresas compradoras responsáveis)</li> <li>• <i>The ICC Business Charter for Sustainable Development</i> (Carta empresarial para o desenvolvimento sustentável) <a href="http://www.iccwbo.org">www.iccwbo.org</a></li> </ul>
<p><b>Partnering Against Corruption Initiative (PACI)</b> Princípios Empresariais Contra o Suborno</p>					X														<p>Código de conduta voluntário de práticas de combate ao suborno que requer compromisso com tolerância zero ao suborno por parte das empresas signatárias. Associativo, sem cobrança de taxas. Conduzida pelas partes interessadas por meio de três grupos de trabalho e um conselho diretor. <a href="http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm">http://www.weforum.org/en/initiatives/paci/index.htm</a></p>
<p><b>World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)</b> Várias iniciativas e ferramentas</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	<p>Organização associativa voltada principalmente para grandes empresas. É cobrada taxa anual de associação. Desenvolveu diversas iniciativas e ferramentas disponíveis para o público, entre as quais:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>The Global Water Tool</i> (Ferramenta para a questão mundial da água)</li> <li>• <i>Improving Stakeholder Engagement: Measuring Impact</i> (Melhoria do engajamento das partes interessadas: medição dos impactos)</li> <li>• <i>Organizational Governance: Issue Management Tool</i> (Governança organizacional: ferramenta para gestão de questões)</li> <li>• <i>Sustainable Development: A Learning Tool</i> (Desenvolvimento sustentável: ferramenta de aprendizagem)</li> <li>• Vários outros documentos como diretrizes, iniciativas e ferramentas para questões socioambientais específicas. <a href="http://www.wbcsd.org">www.wbcsd.org</a></li> </ul>
<p><b>WBCSD and World Resources Institute (WRI)</b> Protocolo de Gases de Efeito Estufa</p>				X												X			<p>Norma de prestação de contas e relatórios disponibilizada gratuitamente para as empresas relatarem emissões atmosféricas dos seis gases cobertos pelo Protocolo de Kyoto da Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. Fornece várias ferramentas para ajudar as empresas a calcular suas emissões. <a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a></p>

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

### Tabela A.2 — Exemplos de iniciativas setoriais

(aplicam-se a um setor específico de atividade – ver também 7.8 e o texto introdutório deste anexo)

*As informações contidas neste anexo refletem a situação no momento em que esta Norma foi concluída. Ao reconhecer que essas informações não são exaustivas e que a responsabilidade social é uma área em contínuo desenvolvimento, convém que informações atualizadas sejam buscadas em outras fontes.*

<p>INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada setor)</p>	<p>O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i></p>		<p><b>Informações adicionais</b> (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)</p>
	<p><b>TEMAS CENTRAIS*</b></p>	<p><b>PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*</b></p>	

	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	
<p>*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.</p>																
<b>Sector: AGRICULTURA</b>																
<b>Better Sugarcane Initiative (BSI)</b>			X	X			X	X	X	X	X	X				Organização composta por varejistas, investidores, comerciantes, produtores e ONG do setor sucroalcooleiro que estabeleceram princípios e critérios destinados a tratar várias questões socioambientais na produção de açúcar. Há cobrança de taxas para ser membro do comitê gestor, consultor especial de grupos de trabalho ou membro de grupos de trabalho. <a href="http://www.betersugarcane.org">www.betersugarcane.org</a>
<b>Common Code for the Coffee Community Association (4C)</b> Código de conduta		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização associativa de cafeicultores, organizações do "comércio e indústria" (varejistas, gestores de marca e fabricantes) e sociedade civil (ONG e sindicatos de trabalhadores) criada para promover melhores condições sociais, ambientais e econômicas na produção de café. O programa inclui um Código Comum para a Comunidade Cafeeira (4C), um "sistema de verificação" e suporte técnico para produtores. Associados participam da governança e iniciativas de verificação. <a href="http://www.4c-coffeeassociation.org/">www.4c-coffeeassociation.org/</a>
<b>Fairtrade Labelling Organizations International (FLO)</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização que congrega iniciativas de certificação em 20 países por meio de uma rede de organizações certificadoras e produtores. Fornece certificação segundo as normas de comércio justo, tanto gerais como setoriais. Associados certificados podem usar o selo e participar de assembleias gerais e do conselho diretor. <a href="http://www.fairtrade.net">www.fairtrade.net</a>
<b>GLOBAL G.A.P.</b>			X	X		X						X	X	X	X	GAP significa Boas Práticas na Agricultura. Associação sem fins lucrativos criada para definir normas voluntárias para a certificação de produtos e práticas agrícolas. Associados pagam uma taxa para participar do desenvolvimento dessas normas. <a href="http://www.globalgap.org">www.globalgap.org</a>
<b>International Cocoa Initiative</b>		X	X	X				X		X	X	X	X	X	X	Organização criada para combater o trabalho infantil e outras práticas de trabalho abusivas nas culturas de cacau. Organizações associadas incluem as principais marcas de chocolate, processadores de cacau, bem como ONG e organizações de sindicatos de trabalhadores. <a href="http://www.cocoainitiative.org">www.cocoainitiative.org</a>
<b>Rainforest Alliance</b> Normas da Rede de Agricultura Sustentável (SAN)	X	X	X	X	X	X	X					X			X	Organização associativa composta por fazendeiros e grupos de produtores que cultivam culturas tropicais para exportação. Destina-se a promover melhores práticas de gestão ao longo das cadeias de valor agrícolas, incentivando fazendeiros a cumprir as normas SAN e motivando comerciantes e consumidores a apoiar a sustentabilidade. <a href="http://www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards">www.rainforest-alliance.org/agriculture.cfm?id=standards</a>
<b>UTZ CERTIFIED</b>	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X	X	X		Iniciativa certificadora baseada em um Código de Conduta que define critérios socioambientais para práticas responsáveis na agricultura e gestão eficiente de fazendas. Usa auditores externos. Atualmente seu foco é na produção de café, cacau, chá e óleo de palma. Os serviços incluem sistema de rastreamento que segue o produto certificado ao longo da cadeia do produtor ao processador, visando fornecer aos compradores informações sobre a procedência de seus produtos. <a href="http://www.utzcertified.org">www.utzcertified.org</a>

## ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.2 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada setor)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>											Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)			
	TEMAS CENTRAIS*						PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*								
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Am b	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3			7.4	7.5
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.															
<b>Setor: AGRICULTURA</b>															
World Cocoa Foundation		X	X	X	X	X	X	X	X	X				X	Organização associativa, com cobrança de taxa, de fabricantes de chocolate, processadores de cacau e associações comerciais e industriais. Apoiar programas que promovem a agricultura sustentável e ambientalmente responsável, o desenvolvimento da comunidade, normas trabalhistas e lucros maiores, porém justos. <a href="http://www.worldcocoafoundation.org">www.worldcocoafoundation.org</a>
<b>Setor: VESTUÁRIO</b>															
Clean Clothes Campaign (CCC)		X	X		X	X			X	X		X		Associação internacional de organizações nacionais presente em 12 países europeus, dedicada à melhoria das condições de trabalho na indústria de vestuário e à defesa de trabalhadores da indústria que buscam mudanças. A CCC advoga em casos específicos e se envolve com empresas e autoridades para resolvê-los. A CCC também fornece informações sobre condições de trabalho e práticas de trabalho no setor e tem um código de práticas de trabalho. <a href="http://www.cleanclothes.org">www.cleanclothes.org</a>	
Fair Wear Foundation (FWF)		X	X					X	X	X	X	X	X	Organização multi-partite criada para tratar de práticas de trabalho na cadeia de suprimentos do setor de vestuário e calçados. Empresas compradoras associam-se à FWF por meio de uma contribuição anual, adotando o Código de Práticas de Trabalho e cumprindo outros requisitos. As empresas são avaliadas anualmente em relação ao cumprimento do Código. <a href="http://www.fairwear.nl">www.fairwear.nl</a> (Holandês)	
Fur Free Retailer Program				X		X							X	Iniciativa que visa fornecer aos consumidores informações sobre a política de peles por parte dos varejistas. A iniciativa busca acabar com a venda de produtos de pele em todos os estabelecimentos do varejo, oferecendo apoio aos varejistas que tenham se comprometido com a política de combate ao uso de peles. <a href="http://www.infurmaton.com/ffr.php">www.infurmaton.com/ffr.php</a>	
<b>Setor: BIOCOMBUSTÍVEIS</b>															
Roundtable on Sustainable Biofuels		X	X	X		X	X	X	X	X	X			Organização associativa, com cobrança de taxa. Promove discussões envolvendo partes interessadas para estabelecer princípios e critérios para a produção de biocombustíveis. <a href="http://cqse.epfi.ch/page65660.html">http://cqse.epfi.ch/page65660.html</a>	
<b>Setor: CONSTRUÇÃO</b>															
PNUMA Iniciativa para Edifícios e Clima Sustentáveis				X								X	X	Aberta a qualquer organização do setor de construção. É cobrada taxa anual de associação. Consiste em um programa de trabalho comum para promover a construção sustentável a partir do ponto de vista do ciclo de vida. Associados participam de um programa de trabalho para desenvolver ferramentas e iniciativas de apoio. É uma parceria com o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente.	

																						<a href="http://www.unepsbci.org">www.unepsbci.org</a>	
<b>Setor: QUÍMICO</b>																							
<b>International Council of Chemical Associations</b> Atuação Responsável	X	X	X	X	X	X	X											X	X	X	X	X	Organização associativa, com cobrança de taxa, para empresas do setor químico. Seu foco é na saúde, segurança e impacto ambiental de produtos e processos. Programa de segurança e controle de produtos que cobre a produção e uso de produtos químicos, e abrange a cadeia de suprimentos. <a href="http://www.responsiblecare.org">www.responsiblecare.org</a>
<b>Setor: BENS DE CONSUMO / VAREJO</b>																							
<b>Business Social Compliance Initiative (BSCI)</b>	X	X	X	X															X	X	X	X	Organização do setor criada para abordar práticas de trabalho na cadeia de suprimentos. Os associados são varejistas e outras empresas que importam ou comercializam mercadorias. Espera-se que as empresas associadas auditem seus fornecedores segundo o código de conduta da BSCI. A BSCI certifica os auditores. <a href="http://www.bsci-eu.org">www.bsci-eu.org</a>

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

97

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.2 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada setor)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>																Informações adicionais (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)						
	TEMAS CENTRAIS*								PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*														
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLC	6.7 Co n	6.8 Co m	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7								
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas legais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																							
<b>Setor: ELETROELETRÔNICOS</b>																							
<b>Electronic Industry Citizenship Coalition</b> Código de Conduta do Setor de Eletroeletrônicos		X	X	X	X	X	X												X	X			Organização associativa com taxas anuais baseadas na receita da empresa e no nível de associação. Associados plenos devem implementar um código de conduta. Um conselho de governança composto de partes interessadas do setor fornecem orientações e supervisionam a organização. <a href="http://www.eicc.info/">www.eicc.info/</a>
<b>Zentralverband der Deutschen Elektronikindustrie</b> Código de Conduta para Responsabilidade Social Empresarial	X	X	X	X	X	X	X	X												X		X	Organização associativa. Um código de conduta fornece uma diretriz para melhorar o desempenho socioambiental do setor de eletroeletrônicos. <a href="http://www.zvei.de">www.zvei.de</a> (Alemão)
<b>Setor: ENERGIA</b>																							



IHA Diretrizes de Sustentabilidade IHA		X		X				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização de empresas de geração de energia hidrelétrica. Produz várias ferramentas e publicações disponíveis para o público. As Diretrizes de Sustentabilidade IHA contêm recomendações de ações relativas às questões econômicas, sociais e ambientais. <a href="http://www.hydropower.org">www.hydropower.org</a>
<b>Setor: EXTRATIVIS TA</b>																		
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)								X		X								Iniciativa multi-partite composta por governos, empresas, organizações da sociedade civil e investidores que apoiam a divulgação e verificação de pagamentos de empresas e receitas governamentais nos setores de petróleo, gás e mineração. Empresas participantes concordam em relatar pagamentos a governos e os governos concordam em relatar pagamentos recebidos de empresas. As organizações da sociedade civil participam do desenvolvimento e monitoramento de planos específicos. <a href="http://eiti.org">http://eiti.org</a>
International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) Várias ferramentas e iniciativas			X	X	X	X			X	X			X	X	X	X	X	Organização de empresas produtoras de petróleo e gás. Produz várias publicações e ferramentas disponíveis ao público, como: — Human Rights Training Toolkit for the Oil and Gas Industry (Ferramental de treinamento em direitos humanos para o setor petrolífero) — Oil and Gas Industry Guidance on Voluntary Sustainability Reporting (Orientações sobre relatórios voluntários de sustentabilidade para o setor petrolífero) — Petroleum Industry Guidelines for Reporting Greenhouse Gas Emissions (Diretrizes para relatórios de emissão de GEE do setor petrolífero) — Guide to Operating in Areas of Conflict for the Oil & Gas Industry (Guia para operação em áreas de conflito para o setor petrolífero) <a href="http://www.ipeca.org">www.ipeca.org</a>
International Council on Mining and Metals (ICMM) Estrutura de Desenvolvimento Sustentável	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Organização de empresas de mineração e metalurgia e associações industriais associadas. Associados comprometem-se a adotar a Estrutura de Princípios para o Desenvolvimento Sustentável, composta por um conjunto de 10 Princípios. <a href="http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework">http://www.icmm.com/our-work/sustainable-development-framework</a>
The Voluntary Principles on Security and Human Rights			X	X	X											X		Criados pelos governos do Reino Unido e EUA, os Princípios fornecem diretrizes para empresas e ONG identificarem situações de risco para os direitos humanos e a segurança. Orientações adicionais são disponibilizadas para aqueles que se envolvem e colaboram com forças de segurança públicas e privadas. É necessária uma contribuição para o uso desses princípios. <a href="http://www.voluntaryprinciples.org">www.voluntaryprinciples.org</a>

98

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

**ABNT NBR ISO 26000:2010****Tabela A.2** (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada setor)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>											<b>Informações adicionais</b>  (incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)		
	TEMAS CENTRAIS*						PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*							
	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	6.8	5.2	5.3	7.2	7.3			7.4

*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas leais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																
Setor: FINANÇAS / INVESTIMENTOS																
Princípios do Equador												X	X	X	Referência do setor financeiro para determinar, avaliar e gerir riscos socioambientais em financiamento de projetos. <a href="http://www.equator-principles.com">www.equator-principles.com</a>	
Guideline for ESG Reporting and Integration into Financial Analysis	X	X	X	X	X	X			X		X		X	X	X	Diretrizes para elaboração de relatórios sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG) e uma referência para analistas financeiros sobre como integrar ESG em suas análises. <a href="http://www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/356_83.php">www.dvfa.de/die_dvfa/kommissionen/non_financials/dok/356_83.php</a> (Alemão)
Princípios para Investimento Responsável (PRI)	X			X			X	X	X			X	X	X	X	Fornece uma estrutura para que investidores cumpram suas obrigações fiduciárias (ou equivalentes), levando em conta questões socioambientais e de governança corporativa. A Estrutura é desenvolvida por um grupo de partes interessadas nomeado, composto por especialistas. É necessário associar-se e é sugerida uma contribuição voluntária. <a href="http://www.unpri.org/">www.unpri.org/</a>
The Carbon Disclosure Project				X									X	X	X	Organização associativa sem fins lucrativos. Fornece gratuitamente para empresas e outras organizações uma metodologia para cálculo e divulgação das emissões de carbono de suas operações e avaliação de sua exposição a riscos climáticos. As empresas podem usar essa metodologia e fornecer informações que estarão disponíveis no site do CDP para uso por instituições financeiras na determinação das emissões de carbono atribuídas a financiamentos e investimentos da instituição financeira. <a href="http://www.cdproject.net">www.cdproject.net</a>
Iniciativa Financeira do PNUMA (UNEP FI)	X			X									X		X	Iniciativa associativa, com cobrança de taxa, aberta a todas as organizações do setor financeiro. Trabalha em estreita colaboração com as organizações associadas para desenvolver e promover vínculos entre o meio ambiente, a sustentabilidade e o desempenho financeiro. As partes interessadas fornecem propostas de projetos e participam do desenvolvimento do projeto. <a href="http://www.unepfi.org/">www.unepfi.org/</a>
Wolfsberg Group Princípios de Wolfsberg de Combate à Lavagem de Dinheiro	X	X			X	X	X	X					X	X	X	Organização associativa de bancos globais destinada a desenvolver normas e princípios para o setor de serviços financeiros, visando combater a corrupção e a lavagem de dinheiro. As partes interessadas desenvolvem normas e princípios que são disponibilizados ao público. <a href="http://www.wolfsberg-principles.com/index.html">http://www.wolfsberg-principles.com/index.html</a>
Setor: PESCA																
Marine Stewardship Council				X	X	X							X	X	X	Iniciativa de certificação e rotulagem ambiental para práticas sustentáveis de pesca. Inclui: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Code of Conduct for Responsible Fishing (código de conduta para pesca responsável)</li> <li>• Code of Good Practice for Setting Social and Environmental Standards (código de boas práticas para definição de normas socioambientais)</li> <li>• Guidelines for the Eco-labelling of Fish and Fishery Products from Marine Capture Fisheries (diretrizes para rotulagem ambiental da pesca e de produtos pesqueiros marinhos)</li> </ul> Há cobrança de taxa para certificação e uso do selo. <a href="http://www.msc.org">www.msc.org</a>

## — ABNT NBR ISO 26000:2010

Tabela A.2 (continuação)

INICIATIVA OU FERRAMENTA DA ORGANIZAÇÃO (Elencada por organização em ordem alfabética em cada setor)	O "X" indica que a iniciativa/ferramenta refere-se a pelo menos um aspecto ou questão incluído na subseção correspondente. <i>Não é um sinal de compatibilidade ou endosso pela ABNT NBR ISO 26000</i>													Informações adicionais (Incluem uma descrição breve e objetiva da iniciativa/ferramenta; participação de partes interessadas em sua governança; seu público-alvo e condições de acesso; se é certificável ou não; e um site na internet para informações adicionais)		
	TEMAS CENTRAIS*							PRÁTICAS PARA INTEGRAR A RESPONSABILIDADE SOCIAL*								
	6.2 GO	6.3 DH	6.4 Tr	6.5 Amb	6.6 PLO	6.7 Con	6.8 Com	5.2	5.3	7.2	7.3	7.4	7.5		7.6	7.7
*Índice das subseções da ABNT NBR ISO 26000: 6.2 Governança organizacional; 6.3 Direitos humanos; 6.4 Práticas de trabalho; 6.5 Meio ambiente; 6.6 Práticas legais de operação; 6.7 Questões relativas ao consumidor; 6.8 Envolvimento e desenvolvimento da comunidade; 5.2 Reconhecimento da responsabilidade social; 5.3 Identificação e engajamento das partes interessadas; 7.2 Relação das características da organização com a responsabilidade social; 7.3 Compreensão da responsabilidade social da organização; 7.4 Práticas para integrar a responsabilidade social em toda a organização; 7.5 Comunicação sobre responsabilidade social; 7.6 Fortalecimento da credibilidade em relação à responsabilidade social; 7.7 Análise e aprimoramento das ações e práticas da organização relativas à responsabilidade social.																
<b>Sector: FLORESTAL</b>																
Forest Stewardship Council (FSC)		X	X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	Grupo associativo, com cobrança de taxa, aberto para indivíduos e organizações. Os associados ajudam na governança e desenvolvimento de políticas. O FSC é um sistema de certificação internacional que fornece normalização, garantia de marca e serviços de credenciamento para empresas, organizações e comunidades interessadas no manejo florestal responsável. <a href="http://www.fsc.org/">http://www.fsc.org/</a>
Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC)		X	X	X				X	X	X		X	X		X	O PEFC é uma organização coletiva destinada ao reconhecimento mútuo de sistemas de certificação em manejo florestal sustentável. Organizações nacionais fornecem a governança e reconhecimento de grupos associados. <a href="http://www.pefc.org">http://www.pefc.org</a>
<b>Sector: TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO</b>																
PNUMA e International Telecommunication Union (ITU) Iniciativa Global de Sustentabilidade Eletrônica (GeSI)					X			X				X	X	X	X	Organização associativa, com cobrança de taxa, aberta a qualquer empresa e organização relacionada envolvida com o setor de tecnologia da informação e comunicação. Fornece orientações e uma ferramenta de avaliação para melhorar o desempenho em sustentabilidade de seus associados. <a href="http://www.gesi.org">www.gesi.org</a>
<b>Sector: TRANSPORTE</b>																
International Road Transport Union Carta para o Desenvolvimento Sustentável				X		X						X				Organismo internacional que representa a indústria de transporte rodoviário. A Carta visa promover a responsabilidade social no setor. <a href="http://www.iru.org/index/en_iru_com_cas">www.iru.org/index/en_iru_com_cas</a>
<b>Sector: VIAGENS E TURISMO</b>																
Coalizão de organizações relacionadas ao turismo Código de Conduta para Proteção de Crianças contra Exploração Sexual na Indústria de Viagens e Turismo		X										X			X	Código de conduta voluntário que compromete as organizações a implementar seis critérios destinados à proteção das crianças contra a exploração sexual na indústria de viagens e turismo. Fornece um kit gratuito de treinamento para a implementação desses critérios. A Secretaria é sediada na organização ECPAT USA. <a href="http://www.ecpat.net">www.ecpat.net</a> <a href="http://www.thecode.org">www.thecode.org</a>
Rainforest Alliance e outros parceiros Parceira Global para Critérios de Turismo Sustentável				X			X	X				X			X	Uma iniciativa da <i>Rainforest Alliance</i> , Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente, Fundação das Nações Unidas e Organização Mundial do Turismo envolvendo várias associações e ONG do setor. Os Critérios de Turismo Sustentável visam ser a base para um entendimento comum sobre o significado de turismo sustentável. <a href="http://www.sustainabletourismcriteria.org">www.sustainabletourismcriteria.org</a>



## Anexo B (informativo)

### Abreviaturas

<b>APR</b>	taxa percentual anual
<b>CH<sub>4</sub></b>	metano
<b>CO<sub>2</sub></b>	dióxido de carbono
<b>RSE</b>	responsabilidade social empresarial
<b>GEE</b>	gases de efeito estufa
<b>HIV/AIDS Adquirida</b>	Vírus de Imunodeficiência Humana/Síndrome de Deficiência Imunológica Adquirida
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>ODM</b>	Objetivos de Desenvolvimento do Milênio
<b>ONG</b>	organização não governamental
<b>NO<sub>x</sub></b>	óxidos de nitrogênio
<b>N<sub>2</sub>O</b>	óxido nitroso
<b>SST</b>	saúde e segurança no trabalho
<b>PBT</b>	substâncias persistentes bioacumulativas e tóxicas
<b>POP</b>	poluentes orgânicos persistentes
<b>PMO</b>	pequenas e médias empresas/organizações
<b>SO<sub>x</sub></b>	óxidos de enxofre
<b>ONU</b>	Organização das Nações Unidas
<b>UNFCCC</b>	Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas
<b>VOC</b>	compostos orgânicos voláteis
<b>vPvB</b>	muito persistentes e muito bioacumulativas
<b>OMC</b>	Organização Mundial do Comércio

## Bibliografia

- [1] ABNT NBR ISO 9000, *Sistemas de gestão da qualidade - Fundamentos e vocabulário*
- [2] ABNT NBR ISO 9001, *Sistema de gestão da qualidade - Requisitos*
- [3] ABNT NBR ISO 9004, *Gestão para o sucesso sustentado de uma organização — Uma abordagem da gestão da qualidade*
- [4] ISO 10001, *Quality management: Customer satisfaction – Guidelines for codes of conduct for organizations*
- [5] ABNT NBR ISO 10002, *Gestão da qualidade - Satisfação do cliente - Diretrizes para o tratamento de reclamações nas organizações*
- [6] ISO 10003, *Quality management – Customer satisfaction – Guidelines for dispute resolution external to organizations*
- [7] ABNT NBR ISO 14001, *Sistemas da gestão ambiental - Requisitos com orientações para uso*
- [8] ABNT NBR ISO 14004, *Sistemas de gestão ambiental - Diretrizes gerais sobre princípios, sistemas e técnicas de apoio*
- [9] ISO 14005, *Environmental management systems – Guidelines for the phased implementation of an environmental management system, including the use of environmental performance evaluation*
- [10] ISO 14006, *Environmental management systems – Guidelines for incorporating ecodesign*
- [11] ABNT NBR ISO 14015, *Gestão ambiental - Avaliação ambiental de locais e organizações (AALO)*
- [12] ABNT NBR ISO 14020, *Rótulos e declarações ambientais - Princípios gerais*
- [13] ABNT NBR ISO 14021, *Rótulos e declarações ambientais - Autodeclarações ambientais (Rotulagem do tipo II)*
- [14] ABNT NBR ISO 14024, *Rótulos e declarações ambientais - Rotulagem ambiental do tipo I - Princípios e procedimentos*
- [15] ISO 14025, *Environmental labels and declarations – Type III environmental declarations – Principles and procedures*
- [16] ABNT NBR ISO 14031, *Gestão ambiental - Avaliação de desempenho ambiental - Diretrizes*
- [17] ABNT NBR ISO 14040, *Gestão ambiental - Avaliação do ciclo de vida - Princípios e estrutura*
- [18] ABNT NBR ISO 14044, *Gestão ambiental - Avaliação do ciclo de vida - Requisitos e orientações*

- [19] ISO 14045<sup>1)</sup>, *Environmental management – Eco-efficiency assessment of product systems – Principles, requirements and guidelines*
- [20] ISO/TR 14047, *Environmental management – Life cycle impact assessment – Examples of application of ISO 14042*
- [21] ISO/TS 14048, *Environmental management – Life cycle assessment – Data documentation format*

---

1) Em elaboração.

**102**

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

## ABNT NBR ISO 26000:2010

- [22] ISO/TR 14049, *Environmental management – Life cycle assessment – Examples of application of ISO 14041 to goal and scope definition and inventory analysis*
- [23] ABNT NBR ISO 14050, *Gestão ambiental - Vocabulário*
- [24] ISO 14051, *Environmental management – Material flow cost accounting – General framework*
- [25] ABNT ISO/TR 14062, *Gestão ambiental - Integração de aspectos ambientais no projeto e desenvolvimento do produto*
- [26] ABNT NBR ISO 14063, *Gestão ambiental — Comunicação ambiental — Diretrizes e exemplos*
- [27] ABNT NBR ISO 14064-1, *Gases de efeito estufa - Parte 1: Especificação e orientação a organizações para quantificação e elaboração de relatórios de emissões e remoções de gases de efeito estufa*
- [28] ABNT NBR ISO 14064-2, *Gases de efeito estufa - Parte 2: Especificação e orientação a projetos para quantificação, monitoramento e elaboração de relatórios das reduções de emissões ou da melhoria das remoções de gases de efeito estufa*
- [29] ISO 14065, *Greenhouse gases – Requirements for greenhouse gas validation and verification bodies for use in accreditation or other forms of recognition*
- [30] ISO 14066, *Greenhouse gases – Competence requirements for greenhouse gas validation teams and verification teams*
- [31] ISO 14067-1<sup>2)</sup>, *Carbon footprint of products – Part 1: Quantification*
- [32] ISO 14067-2<sup>2)</sup>, *Carbon footprint of products – Part 2: Communication*
- [33] ISO 14069<sup>2)</sup>, *GHG – Quantification and reporting of GHG emissions for organizations (Carbonfootprint of organization) – Guidance for the application of ISO 14064-1*
- [34] ABNT NBR ISO 19011, *Diretrizes para auditorias de sistema de gestão da qualidade e/ou ambiental*

- [35] ABNT NBR ISO 22000, *Sistemas de gestão da segurança de alimentos - Requisitos para qualquer organização na cadeia produtiva de alimentos*
- [36] ABNT NBR ISO/IEC 27001, *Tecnologia da informação - Técnicas de segurança - Sistemas de gestão de segurança da informação - Requisitos*
- [37] ISO 10993-2:2006, *Biological evaluation of medical devices – Part 2: Animal welfare requirements*
- [38] ABNT ISO Guia 64, *Guia para consideração de questões ambientais em normas de produtos*
- [39] ABNT ISO/IEC Guia 2:2006, *Normalização e atividades relacionadas – Vocabulário geral*
- [40] ISO/IEC Guide 71:2001, *Guidelines for standards developers to address the needs of older persons and persons with disabilities*
- [41] *African Union Convention on Preventing and Combating Corruption*, 2003
- [42] A/HRC/8/5 United Nations, 07 de abril de 2008, *Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises* (Proteger, Respeitar e Remediar:

---

2) Em elaboração.

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

103

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

um Contexto para Negócios e Direitos Humanos; Relatório do Representante Especial do Secretário-Geral sobre a questão de direitos humanos e as corporações transnacionais e outras empresas), John Ruggie

- [43] A/HRC/8/16 United Nations, 15 de maio de 2008, *Clarifying the Concepts of “Sphere of Influence” and “Complicity”; Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and other Business Enterprises* (Esclarecendo os Conceitos de “Esfera de Influência” e “Cumplicidade”; Relatório do Representante Especial do Secretário-Geral sobre a questão de direitos humanos e as corporações transnacionais e outras empresas), John Ruggie
- [44] *Convenção Civil sobre a Corrupção*, do Conselho Europeu. 1999
- [45] *Convenção Penal sobre a Corrupção*, do Conselho Europeu. 1999
- [46] União Européia, *Convenção elaborada com base na alínea c da cláusula 2 do Artigo K.3 do Tratado da União Européia sobre combate à corrupção envolvendo funcionários públicos de Comunidades Européias ou funcionários públicos de Estados-Membros da União Européia*
- [47] *Painel Internacional sobre Mudanças Climáticas: Diretrizes do IPCC para Inventários Nacionais de Emissões de GEE*. 2006
- [48] *Painel Internacional sobre Mudanças Climáticas: Quarto Relatório de Avaliação: Mudanças Climáticas 2007: Relatório Síntese* (Resumo Executivo dirigido aos

Formuladores de Políticas Públicas). 2007

- [49] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa à Abolição do Trabalho Forçado (Nº 105). 1957
- [50] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa à Segurança na Utilização de Produtos Químicos no Trabalho (Nº 170). 1990
- [51] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação relativa à Segurança na Utilização de Produtos Químicos no Trabalho (Nº 177). 1990
- [52] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendações Práticas sobre a Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores. 1997
- [53] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação relativa a Comunicações no Âmbito da Empresa (Nº 129). 1967
- [54] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. 1998
- [55] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (Nº 111). 1958
- [56] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Relação de Trabalho (Nº 198). 2006
- [57] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (Nº 100). 1951
- [58] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Igualdade de Remuneração (Nº 90). 1951
- [59] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre o Exame de Reclamações (Nº 130). 1967
- [60] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre o Trabalho Forçado (Nº 29). 1930

## 104

Todos os direitos reservados

© ISO 2010 - © ABNT 2010 -

### ABNT NBR ISO 26000:2010

- [61] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa à Jornada Semanal de 40 Horas (Nº 47). 1935
- [62] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (Nº 87). 1948
- [63] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Férias Remuneradas (Nº 132). 1970
- [64] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação relativa a Férias Remuneradas (Nº 98). 1954
- [65] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria) (Nº 1). 1919

- [66] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios) (Nº 30) 1930
- [67] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Declaração sobre a Justiça Social, 2008.
- [68] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre o Trabalho no Domicílio (Nº 177) 1996
- [69] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre o Desenvolvimento de Recursos Humanos (Nº 142). 1975
- [70] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Desenvolvimento de Recursos Humanos (Nº 195). 2004
- [71] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendações Práticas sobre HIV/AIDS e o Mundo do Trabalho. 2006
- [72] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Constituição da OIT (incluindo a Declaração da Filadélfia). 1944
- [73] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Diretrizes Relativas aos Sistemas de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho. 2001
- [74] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Terceira Edição. 2006
- [75] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Povos Indígenas e Tribais em Países Independentes (Nº 169). 1989
- [76] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Proteção à Maternidade (Nº 183). 2000
- [77] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Proteção à Maternidade (Nº 191). 2000
- [78] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares) (Nº 143). 1975
- [79] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre os Trabalhadores Migrantes (Nº 151). 1975
- [80] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes (revista) (Nº 97) 1949
- [81] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego (Nº 138). 1973

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

105

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- [82] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego (Nº 146). 1973
- [83] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Fixação dos Salários Mínimos (Nº 131). 1970

- [84] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Fixação dos Salários Mínimos (Nº 135). 1970
- [85] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa ao Trabalho Noturno (Nº 171). 1990
- [86] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre o Trabalho Noturno (Nº 178). 1990
- [87] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Serviços de Saúde no Trabalho (Nº 161). 1985
- [88] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho (Nº 171). 1985
- [89] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores (Nº 155). 1981
- [90] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores (Nº 164). 1981
- [91] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Trabalhadores Idosos, (Nº 162). 1980
- [92] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Licença Remunerada para Estudos (Nº 140). 1974
- [93] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Trabalho em Tempo Parcial (Nº 175). 1994
- [94] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Trabalho em Tempo Parcial (Nº 182), 1994
- [95] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Agências Particulares de Emprego (Nº 181). 1997
- [96] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Agências Particulares de Emprego (Nº 188). 1997
- [97] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Proteção do Salário (Nº 95). 1949
- [98] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Proteção do Salário (Nº 85). 1949
- [99] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre a Proteção dos Créditos Laborais em caso de Insolvência do Empregador (Nº 173). 1992
- [100] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Proteção da Saúde dos Trabalhadores (Nº 97). 1953
- [101] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Protocolo de 2002 da Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores (Nº 155). 1981
- [102] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre a Redução da Duração do Trabalho (Nº 116). 1962



**ABNT NBR ISO 26000:2010**

- [103] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa ao Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva (Nº 98). 1949
- [104] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Saúde e Segurança na Agricultura (Nº 184). 2001
- [105] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Saúde e Segurança na Agricultura (Nº 192). 2001
- [106] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Seguridade Social (Norma Mínima) (Nº 102) (Parte VIII, Artigos 46 a 52). 1952
- [107] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador (Nº 158). 1982
- [108] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Cessação do Contrato de Trabalho por Iniciativa do Empregador (Nº 166). 1982
- [109] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa ao Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios (Nº 106). 1957
- [110] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre o Repouso Semanal no Comércio e nos Escritórios (Nº 103). 1957
- [111] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre o Repouso Semanal na Indústria (Nº 14). 1921
- [112] Organização Internacional do Trabalho (OIT): *Welfare Facilities Recommendation* (recomendação sobre instalações e serviços para o bem-estar do trabalhador) (Nº 102). 1956
- [113] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa aos Representantes dos Trabalhadores (Nº 135). 1971
- [114] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (Nº 156). 1981
- [115] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (Nº 165). 1981
- [116] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Convenção relativa a Piores Formas de Trabalho Infantil (Nº 182). 1999
- [117] Organização Internacional do Trabalho (OIT): Recomendação sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil (Nº 190). 1999
- [118] Organização Marítima Internacional (IMO) Convenção sobre Prevenção da Poluição Marinha por Alijamento de Resíduos e Outros Materiais (**Convenção de Londres**). 1972
- [119] Avaliação Ecológica do Milênio 2005; e Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Perspectivas do Meio Ambiente Mundial. 2007.



[120] Organização dos Estados Americanos (OEA): Convenção Interamericana contra a Corrupção, 1996

[121] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Convenção da OCDE sobre o Combate à Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Empresariais Internacionais. 1997

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

107

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

[122] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Diretrizes para a Proteção do Consumidor no Contexto do Comércio Eletrônico. 1999

[123] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Diretrizes da OCDE para a Segurança de Sistemas de Informação e Redes: Rumo a uma Cultura da Segurança. 2002

[124] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais. Versão 2000

[125] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Diretrizes de OCDE para a Proteção da Privacidade e Fluxo Transfronteiriço de Dados Pessoais. 2002

[126] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): Princípios da OCDE de Governança Corporativa. 2004

[127] Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE): *Recommendation on Consumer Dispute Resolution and Redress* (recomendação sobre solução de controvérsias e indenização ao consumidor). 2007

[128] Convenção sobre Zonas Úmidas de Importância Internacional, especialmente como Hábitat de Aves Aquáticas (Convenção de Ramsar). 1971

[129] *Convenção de Genebra* relativa ao Tratamento dos *Prisioneiros de Guerra e Convenção de Genebra* relativa à Proteção das Pessoas Civis em Tempo de Guerra. 1949

[130] Organização das Nações Unidas (ONU): Protocolo de Cartagena sobre Biossegurança da Convenção sobre Diversidade Biológica. 2000

[131] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção contra a Corrupção. 2005

[132] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção Contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes. 1984

[133] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres. 1979

[134] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. 2006

[135] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção sobre os Direitos da Criança. 1989

- [136] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração de Compromissos sobre HIV/AIDS. 2001
- [137] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação com base em Religião ou Crença. 1981
- [138] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração de Direitos de Pessoas Pertencentes a Minorias Nacionais ou Étnicas, Religiosas e Lingüísticas. 1992
- [139] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração de Durban da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Correlatas de Intolerância. 2006.
- [140] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção Internacional para a Proteção de Todas as Pessoas contra os Desaparecimentos Forçados. 2006
- [141] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial. 1965

108

os direitos reservados

© ISO 201- © ABNT 2010 - Todos

**ABNT NBR ISO 26000:2010**

- [142] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e de seus Familiares. 1990
- [143] Organização das Nações Unidas (ONU): Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos. 1966
- [144] Organização das Nações Unidas (ONU): Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 1966
- [145] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança Climática. 1992
- [146] Organização das Nações Unidas (ONU): Protocolo de Kyoto da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Mudanças Climáticas. 1997
- [147] Organização das Nações Unidas (ONU): Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre o envolvimento de crianças em conflitos armados. 2000
- [148] Organização das Nações Unidas (ONU): *Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos da Criança sobre o Comércio de Crianças, a Prostituição Infantil e a Pornografia Infantil*. 2000
- [149] Organização das Nações Unidas (ONU): Relatório da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, Pequim, 04 a 15 de setembro, 1995
- [150] Organização das Nações Unidas (ONU): Relatório da Conferência Mundial contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e as Formas Correlatas de Intolerância, Durban, 31 de Agosto a 08 de setembro de 2001
- [151] Organização das Nações Unidas (ONU): Relatório da Cúpula Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável (CUMDS) em Joanesburgo, África do Sul, 26 de

Agosto a 04 Setembro de 2002

- [152] Organização das Nações Unidas (ONU): Segundo Protocolo *Facultativo* do Pacto Internacional de Direitos Cívicos e Políticos para a Abolição da Pena de Morte. 1989
- [153] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração do Milênio das Nações Unidas, Resolução 55/2 da Assembleia-Geral da ONU – 08 de setembro de 2000
- [154] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração da ONU dos Direitos de Povos Indígenas. 2007
- [155] Organização das Nações Unidas (ONU): *Diretrizes das Nações Unidas para a Proteção do Consumidor*, Docto. da ONU N° A/C.2/54/L.24. 1999
- [156] Organização das Nações Unidas (ONU): Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948
- [157] Organização das Nações Unidas (ONU): Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social. Relatório da Cúpula Mundial para o Desenvolvimento Social. Docto. da ONU A/CONF. 166/9, 1995. Declaração de Copenhague sobre Desenvolvimento Social. 1995
- [158] Conferência das Nações Unidas para o Meio Ambiente e o Desenvolvimento: Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. 1992
- [159] Organização das Nações Unidas (ONU): Conferência das Nações Unidas sobre o Comércio e o Desenvolvimento (UNCTAD): *Guia de Boas Práticas de Governança Corporativa*. 2006
- [160] Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa (UNECE): Convenção de Aarhus sobre Acesso à Informação, Participação do Público no Processo de Decisão e Acesso à Justiça em Matéria Ambiental (25 de junho de 1998)

© ISO 2010 - © ABNT 2010 - Todos os direitos reservados

109

— **ABNT NBR ISO 26000:2010**

- [161] Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO): *Declaração contra a Destruição Intencional do Patrimônio Cultural*. 2003
- [162] Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO): *Década das Nações Unidas da Educação para o Desenvolvimento Sustentável (2005-2014) Plano Internacional de Implementação*. 2005
- [163] Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO): *Convenção para a Salvaguarda do Patrimônio Cultural Imaterial*. 2003
- [164] Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO): *Convenção sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais*. 2005
- [165] Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO): *Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos*. 2006

- [166] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Protocolo de Montreal sobre Substâncias que Destroem a Camada de Ozônio. 1987
- [167] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Convenção sobre Diversidade Biológica. 1992
- [168] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Convenção sobre o Comércio Internacional das Espécies da Fauna e Flora Selvagens em Perigo de Extinção. 1973.
- [169] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Convenção sobre Conservação de Espécies Migratórias de Animais Selvagens. 1979.
- [170] Organização das Nações Unidas (ONU): Convenção de Combate à Desertificação. 1994
- [171] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Convenções e Programas de Mares Regionais. 1974.
- [172] Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA): Convenção de Estocolmo sobre os Poluentes Orgânicos Persistentes (POP). 2001
- [173] Organização das Nações Unidas (ONU), Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (FAO): Convenção de Roterdã sobre o Procedimento de Consentimento Prévio Informado (PIC) para o Comércio Internacional de Certas Substâncias Químicas e Agrotóxicos Perigosos. 2004
- [174] Organização das Nações Unidas (ONU): Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (WCED): Nosso Futuro Comum. 1987
- [175] Organização Mundial de Saúde Animal (OIE): Código Sanitário de Animais Terrestres, Capítulo 7 Bem-estar Animal. 2009